

Informe de ASG 2019 y supervisión del rendimiento ASG según la Etiqueta ISR

Mapfre Inclusión Responsable

El objetivo del informe ASG 2019 es destacar el seguimiento extrafinanciero de Mapfre Inclusion Responsable, de acuerdo con los requisitos de la etiqueta ISR y el artículo 173 de la Ley francesa de Transición Energética para el Crecimiento Verde (LTECV). Las opciones de inversión de los emisores se basan en el análisis de las empresas y sus contribuciones para la inclusión de personas con discapacidad, así como para una economía en transición. Mapfre Inclusión Responsable es un subfondo de la Sicav de Mapfre AM gestionado bajo el asesoramiento de La Financière Responsable¹. En este marco, La Financière Responsable analiza y evalúa las empresas inclusivas elegibles para su inversión por el fondo Mapfre Inclusión Responsable. El presente informe ASG 2019 y las medidas que contiene se basan, para los datos ASG de empresas, en la base de datos Empreinte Ecosociale[®] y en la Inclusion Indicators Database[®] sobre las políticas de discapacidad de las empresas.

Mapfre Inclusión Responsable selecciona, a partir de Gestion Intégrale IVA[®] - Integral Value Approach², empresas europeas de calidad y de crecimiento comprometidas con la inclusión en la empresa de las personas con discapacidad. La tesis de inversión de Mapfre Inclusión Responsable considera que el esfuerzo de la empresa por la inclusión de personas con discapacidad es, además de la estrategia, los datos ASG y financieros, indicativo de la calidad de la empresa. En efecto, la empresa inclusiva está dotada de una enorme capacidad para enriquecerse de las diferencias y de un espíritu de equipo que reconoce la fragilidad del otro y de todos. Una empresa de este tipo nos parece mejor preparada para el cambio, más creativa y dispuesta a fomentar la innovación para contribuir a la creación de valor a largo plazo.

Mapfre Inclusión Responsable forma parte de la promoción de un crecimiento económico sostenido, compartido y sostenible, alentada por los [17 Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) (ODS) adoptados por los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas.

En primer lugar, especificaremos la metodología de la Empreinte Ecosociale[®] (huella ecosocial) y la Inclusion Indicators Database[®], los recursos humanos implementados para el seguimiento de los emisores y el método para evaluar la inclusión de las personas con discapacidad. Dada la importancia que tiene la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa para Mapfre Inclusión Responsable y sus inversores, detallaremos, en el ámbito social, los resultados obtenidos en nueve indicadores sociales, incluidos ocho indicadores relacionados con la política de discapacidad de las empresas y cada uno de los siete temas que aborda el cuestionario «discapacidad en el trabajo». A continuación, presentaremos las medidas ASG para un indicador de derechos humanos, un indicador medioambiental y un indicador de prácticas de gobierno. Siempre que sea posible, explicaremos cómo Mapfre Inclusión Responsable, a través de su selección y gestión responsable, contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

¹ Colaborador de Mapfre AM en la ISR y asesor de Mapfre Inclusión Responsable, La Financière Responsable (LFR) es una sociedad gestora dedicada a la Inversión Socialmente Responsable (ISR).

² La Gestion Intégrale IVA[®] está decididamente orientada a empresas con un fuerte potencial de crecimiento a medio y largo plazo en su entorno macroeconómico y competitivo. Por consiguiente, en cada empresa analizamos esta evolución en el marco de todos los componentes de la cadena de valor: el desarrollo económico, las relaciones sociales, las relaciones con los clientes, los proveedores, los subcontratistas o, más generalmente, los colaboradores, los vínculos con la sociedad civil y el medio ambiente, además del modo de gobierno y la gestión de los directivos. Al final del análisis, llegamos a una visión amplia y completa de las prácticas y perspectivas de crecimiento de la empresa, también conocida como desarrollo integral de la empresa.

I. La metodología de Empreinte Ecosociale® y de Inclusion Indicators Database®.

1) Naturaleza de los criterios extrafinancieros aplicados

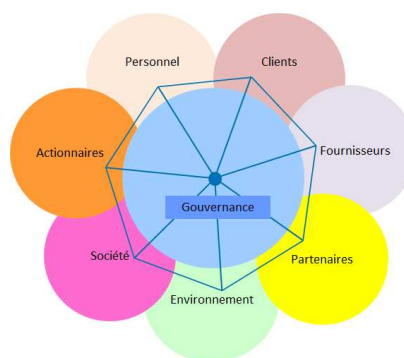
El conjunto de datos extrafinancieros de las empresas se divide generalmente en tres áreas: A, S y G, es decir, área ambiental, social y de gobernanza, respectivamente.

Para la gestión de Mapfre Inclusión Responsable y la elaboración de este informe ASG 2019, los equipos se han basado en los datos ASG de las empresas de la base de datos de Empreinte Ecosociale® y de Inclusion Indicators Database® para la política de discapacidad de las empresas.

Acerca de Empreinte Ecosociale® de La Financière Responsable :

En 2019, la base de datos Empreinte Ecosociale® de La Financière Responsable incluía más de 145 indicadores extrafinancieros de más de 200 empresas europeas. Desde hace más de 10 años, los equipos de La Financière Responsable recaban y actualizan esta base de datos cada año.

Los indicadores ASG de Empreinte Ecosociale® permiten, durante el análisis ASG, evaluar el grado de integración de todas las partes interesadas por la empresa: el personal, los accionistas, los clientes, los proveedores y los socios, el medio ambiente y la sociedad. Esta diversidad de indicadores permite, por tanto, evaluar mejor la realidad de los retos medioambientales, sociales y de gobernanza de las empresas que componen Mapfre Inclusión Responsable, así como su universo de valores elegibles. Los datos tangibles ASG se refieren a Mapfre Inclusión Responsable y al índice Euro Stoxx 50. La composición de Mapfre Inclusión Responsable se cierra a 31 de diciembre de 2019 (véase el anexo 1).

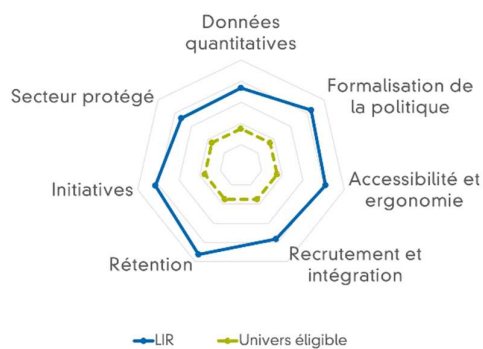


Acerca de Inclusion Indicators Database® de La Financière Responsable :

Inclusion Indicators Database® centraliza los datos recogidos por los equipos de La Financière Responsable utilizando el cuestionario «discapacidad en el trabajo» en Mapfre Inclusión Responsable. Este cuestionario permite medir la calidad inclusiva de la empresa respecto a las personas con discapacidad. Los equipos de La Financière Responsable envían el cuestionario a los emisores del universo de inversión, y recogen e integran las respuestas en la base de datos para llevar a cabo su evaluación.

Fuente : La Financière Responsable

Inclusion Indicators Database® incluye las respuestas de 100 empresas (de las 259 encuestadas a finales de 2019). El cuestionario sobre discapacidad contiene más de 60 preguntas divididas en siete temas:



Fuente : La Financière Responsable

- ✓ Cifras de empleo.
- ✓ Formalización de la política de discapacidad: admisión, inclusión y desarrollo profesional.
- ✓ Adaptación de las instalaciones y la ergonomía de los puestos de trabajo.
- ✓ Contratación e integración.
- ✓ Retención de personas con discapacidad.
- ✓ Participación en iniciativas específicas o apoyo a programas de inclusión.
- ✓ Operaciones reservadas al sector protegido, es decir, los Centros de Rehabilitación Profesional (ESAT).

Estos datos de Inclusion Indicator Database® se refieren a Mapfre Inclusión Responsable y al índice Euro Stoxx 50. Mapfre Inclusión Responsable, a 31 de diciembre de 2019, alcanzó la cifra de 10,2 millones de euros, lo que representa el 3,6 % del valor de La Financière Responsable y el 0,17 % del valor de Mapfre AM.

2) Proceso de recopilación y elaboración de bases de datos:

La información utilizada por los equipos de La Financière Responsable procede directamente de las empresas y es recogida por sus equipos mediante cuestionarios normalizados extrafinancieros. Cabe señalar que para Empreinte Ecosociale® y los datos ASG, el cuestionario se rellena previamente con información procedente de documentos oficiales de la empresa. Así pues, la validación de los datos prerrecogidos y la cumplimentación exhaustiva del cuestionario se llevan a cabo gracias al contacto directo con cada empresa (Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Medio Ambiente y Departamento de Relaciones con Inversores). El uso de cuestionarios para recabar información permite a La Financière Responsable obtener más información de los emisores.

El cuestionario sobre «discapacidad en el trabajo» de LFR utilizado para crear la Inclusion Indicators Database® no está prerrellenado y las respuestas de las empresas son de carácter voluntario.

Por tanto, todos los datos recogidos por los equipos de las empresas son oponibles frente a terceros. Esto supone una ventaja determinante a la hora de elaborar y publicar el informe extrafinanciero y supervisar los resultados extrafinancieros que exige la etiqueta ISR.



El proceso de elaboración de Empreinte Ecosociale® y la Inclusion Indicators Database® es un motor de progreso de la comunicación de la Responsabilidad Social Empresarial. Siempre con el objetivo de comprender mejor la empresa, el cuestionario de Empreinte Ecosociale® evoluciona cada año, concretamente, con la integración de nuevos indicadores extrafinancieros. Así pues, Mapfre Inclusión Responsable contribuye al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el n.º 16 «Promover el crecimiento de sociedades pacíficas y abiertas a todos con fines de desarrollo sostenible, garantizar el acceso a la justicia y establecer, a todos los niveles, instituciones eficaces, responsables y abiertas a todos», mediante el objetivo n.º 10 «Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con la legislación nacional y los acuerdos internacionales».

3) Análisis de los datos recopilados y seguimiento del rendimiento ASG

Las medidas extrafinancieras establecidas a partir de Empreinte Ecosociale® están sujetas a una comparación sistemática de los datos recogidos entre el fondo y el índice Euro Stoxx 50. De este modo, es posible destacar los resultados obtenidos en un período determinado. Cuando las medidas adoptadas muestran resultados ASG mejores que los presentados por el índice, podemos entonces afirmar que la cartera que hemos elaborado, integrando la consideración de los datos financieros y ASG, presenta al inversor la oportunidad de una inversión con una contribución positiva (o negativa en el caso contrario) según el criterio o criterios que le interesen. En cualquier caso, proporcionamos las explicaciones necesarias que consideramos más apropiadas para arrojar luz sobre el resultado obtenido y así proporcionar al inversor información clara, precisa y no engañosa.

Las medidas de Inclusion Indicators Database® están sujetas a una comparación sistemática de los datos entre las respuestas proporcionadas por las empresas responsables de Mapfre Inclusión Responsable y todas las empresas que respondieron al cuestionario.

En este sentido, hay que tener en cuenta que el objetivo que nos han confiado los inversores es conseguir un buen rendimiento financiero, teniendo en cuenta todas las características de la empresa que estamos estudiando (estratégicas, financieras y extrafinancieras), tal y como prevé nuestro método de Gestion intégrale IVA®. Sin este sistema, nuestro análisis y evaluación global (IVA® Integral Value Approach) podría llevarnos a no retener un valor, aunque pueda presentar cualidades innegables en otros aspectos. Por tanto, los resultados obtenidos anteriormente suelen ser fruto de un «compromiso», cuando es posible.

Con el fin de comprender mejor los resultados presentados aquí, cabe señalar que la tasa de respuesta de las empresas permite medir la intensidad y el compromiso de los emisores.

4) Medios utilizados para el seguimiento de los valores y del rendimiento ASG

La recopilación de indicadores ASG, el análisis y el seguimiento del rendimiento ASG son procesos totalmente internalizados en LFR y respaldados por el equipo de gestión. El equipo está compuesto por cuatro gerentes-analistas, entre los que se encuentra un responsable de gestión.

En caso de una acción supervisada por un analista gerente, este último se encargará de:

- el análisis estratégico,
- análisis extrafinanciero y cumplimiento de las normas de exclusión,
- el análisis financiero,
- el análisis de la política de discapacidad,
- la presentación del caso de inversión al comité mensual de inversión hasta la supervisión de la cartera, incluyendo actualizaciones financieras y ASG anuales,

- acciones de compromiso y diálogo emprendidas con el emisor.

Los tres analistas-gerentes son supervisados por el responsable de gestión, que preside el Comité de Inversiones y supervisa todas las reuniones y comités sobre los aspectos financieros y extrafinancieros relacionados con la tenencia de valores.

El equipo de gestión de La Financière Responsable también cuenta con un asesor especializado en estrategia que ayuda a los analistas-gerentes a garantizar que los datos ASG sean coherentes con la estrategia de crecimiento de la empresa en su búsqueda de crecimiento. El especialista en estrategia también participa en todos los comités y reuniones que se ocupan de los aspectos extrafinancieros.

Utilizando la plataforma Qlick, Empreinte Ecosociale® puede integrarse en un potente soporte para la visualización y análisis de datos.

5) [Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible](#)

Mapfre Inclusión Responsable es un fondo ISR de gran temática social con un proceso de gestión claro y riguroso. A través de su posicionamiento general, el fondo contribuye directamente a dos de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Objetivo 8.5 : «Promover la cohesión social e invertir en sistemas de resiliencia y de acciones propias de la comunidad».



Objetivo 10.2 : «Para 2030, conseguir la autonomía de todas las personas y favorecer su integración social, económica y política, independientemente de la edad, el sexo, la discapacidad, la raza, la etnia, el origen, la religión, la situación económica o de otro tipo».

6) [Alcance del informe](#)

Mapfre Inclusión Responsable selecciona empresas europeas que cotizan en bolsa comprometidas con la inclusión de personas con discapacidad y con un enfoque de desarrollo sostenible.

El presente informe extrafinanciero es válido para Mapfre Inclusión Responsable, cuya composición se cierra a 31 de diciembre de 2019 y está disponible en el anexo 1. A la fecha, Mapfre Inclusión Responsable comprende 25 valores.

Activos netos a 31/12/2019 En millones de euros

Mapfre Inclusión Responsable	10,2
------------------------------	------

II. Lecciones de Empreinte Ecosociale® e Inclusion Indicators Database®.

En el marco de este informe ASG, los equipos seleccionaron 12 indicadores extrafinancieros representativos de los retos medioambientales, sociales, de gobernanza y de derechos humanos. Además, cuando sea posible, destacaremos sus contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) entre los 17 ODS listados por la Organización de las Naciones Unidas.

Antes de hacerlo, cabe señalar que los datos que se indican a continuación se refieren a las empresas que figuran en Mapfre Inclusión Responsable, a 31 de diciembre de 2019. Se refieren al ejercicio 2018 (que generalmente se cierra el 31 de diciembre del año) y fueron recopilados en 2019 por nuestros equipos como parte de la actualización de Empreinte Ecosociale® y de Inclusion Indicators Database®. Cabe señalar también que desde el principio decidimos recopilar la información por empresa (sobre una base igualmente ponderada), sin tener en cuenta su peso en cartera; concedemos realmente más importancia a la calidad de la empresa y al compromiso de su gestión que al lugar que ocupa en la cartera, que es más bien una decisión de gestión financiera estrictamente consensuada. Para mayor amplitud, en los resultados presentados, la mención de la tasa de cobertura de las empresas permite apreciar mejor la profundidad de la medición y el compromiso de los emisores.

Además, Mapfre Inclusión Responsable incluye 14 valores comunes, de los 50 que componen el índice de referencia a 31 de diciembre de 2019: Air Liquide, Amadeus, ASML, BNP Paribas, Deutsche Telekom, Engie, Iberdrola, Kering, L'Oréal, Linde, LVMH, SAP, Schneider Electric y Vinci.

1) Indicadores manifiestos de prácticas sociales e inclusivas de las empresas:

a) El número de empleados (en ETC) de Mapfre Inclusión Responsable

En el siguiente cuadro se muestran los datos del personal en equivalente a tiempo completo de las empresas que integran el fondo de Mapfre Inclusión Responsable. Por primera vez, publicamos un indicador que ofrece un panorama más concreto del número de personas con discapacidad en las empresas de Mapfre Inclusión Responsable y entre las empresas que han respondido al cuestionario sobre discapacidad.

Plantilla (en equivalente a tiempo completo-ETC) de las empresas a finales de 2018

	Mapfre Inclusión Responsable			Total de empresas que han respondido (base de datos 2ID®)		
	Perímetro			Perímetro		
	Mundo	Europa	Nacional	Mundo	Europa	Nacional
Plantilla total	2 256 061	760 449	603 054	8 185 778	3 536 156	2 432 367
Personal con discapacidad	31 087	3 559	23 859	82 972	35 205	88 870
Porcentaje de personal con discapacidad (%)	1,51 %	0,47 %	4,07 %	1,01 %	1,00 %	3,65 %

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

Nota de lectura:

El cuestionario sobre «discapacidad en el trabajo» ha sido diseñado para que las empresas encuestadas revelen datos sobre su plantilla (en ETC) en 3 niveles geográficos.

Podemos ver que las empresas de Mapfre Inclusión Responsable a finales de 2018 emplearon a 2,256 millones de personas en ETC. Si bien estos datos presentan un alto índice de fiabilidad, dada la tasa de respuesta del 100 % para este indicador, la información sobre el personal con discapacidad es incompleta, independientemente del ámbito de estudio. Por tanto, solo podemos estimar estos datos de la plantilla para el fondo Mapfre Inclusión Responsable en 31 087 personas en ETC con discapacidad en todo el mundo. A este indicador, respondió el 52 % de las empresas. Parece haber un margen de mejora relativamente alto en las empresas y sus instrumentos de presentación de informes con el fin de aumentar el nivel de comunicación pública de estos datos.

Además, no es posible afirmar que los datos nacionales estén incluidos en los datos europeos y mundiales, y los datos europeos en los datos mundiales. Por otra parte, los datos relativos al perímetro nacional representan la plantilla presente en el país donde se encuentra la sede de la empresa.

En el futuro debería ser posible abordar estos puntos mediante el diálogo y el compromiso con las empresas de la cartera.

Tasa de cobertura de los indicadores de personal ETC de las empresas a finales de 2018

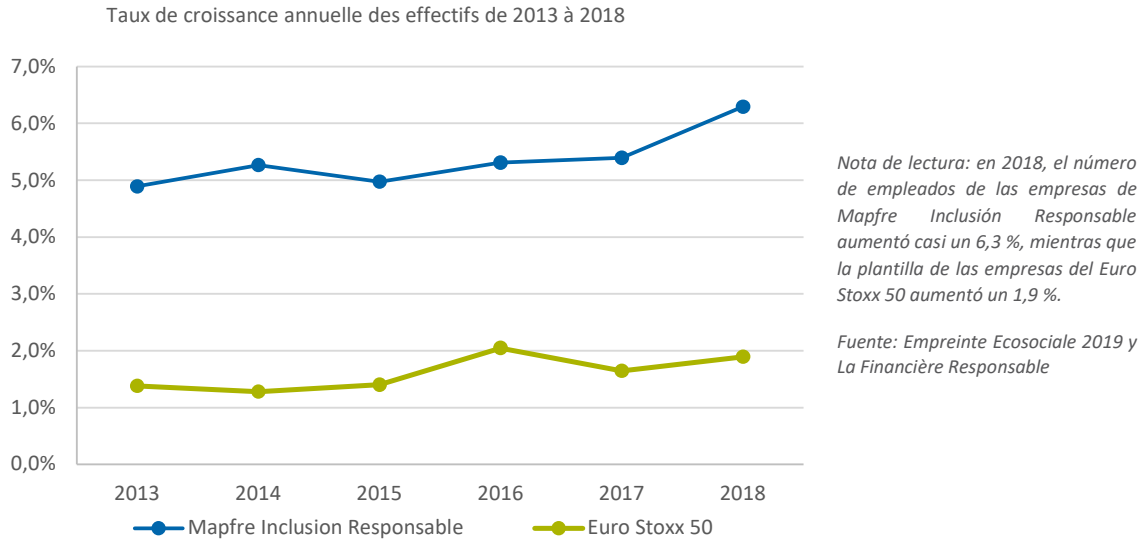
	Plantilla total			Personal con discapacidad		
	Mundo	Europa	Ámbito nacional	Mundo	Europa	Ámbito nacional
Mapfre Inclusión Responsable	100 %	76 %	100 %	52 %	28 %	80 %
Total de empresas que han respondido (base de datos 2ID®)	93 %	83 %	90 %	46 %	33 %	71 %

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

Nota de lectura: El 100 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable proporcionan datos sobre su plantilla total a ámbito nacional y el 90 % de todas las empresas que respondieron al cuestionario sobre «discapacidad en el trabajo». En cuanto al número de empleados con discapacidad, el 80 % de las empresas proporcionan esta información a ámbito nacional, en comparación con el 71 % de las empresas encuestadas.

b) Evolución de la plantilla

Para analizar la evolución de la plantilla en ETC, es posible analizar y calcular la tasa de crecimiento anual del personal (en equivalente a tiempo completo al final del ejercicio económico) de 2013 a 2018. Para más detalles metodológicos, véase el artículo publicado el 7 de febrero de 2018 ([medir lo extrafinanciero, el crecimiento del personal](#)) en nuestro sitio web en el apartado «nuestros artículos». La tasa de crecimiento de la plantilla obtenida se expresa como una tasa anual constituida en el período examinado. La noción trasladada presenta ciertamente aspectos por limar, pero permite incluir, además de las variaciones orgánicas, las frecuentes fusiones y adquisiciones o cesiones que afectan al ámbito de las empresas. Estos movimientos externos no permiten definir con precisión la creación de empleo, que se suele citar, pero que no se puede medir en la práctica.



El gráfico anterior de la tasa de crecimiento anual de la plantilla entre 2013 y 2018, ilustra plenamente el dinamismo de las empresas seleccionadas por Mapfre Inclusion Responsable. Así pues, la tasa media de crecimiento anual de la plantilla entre 2013 y 2018 es del 6,3 % anual para las empresas en las que invierte Mapfre Inclusion Responsable, frente al 1,6 % de las que integran el Stoxx Europe 50. En ese periodo, las empresas del sector tecnológico y sanitario han contribuido enormemente a esta considerable tasa de crecimiento de la plantilla. Las empresas que se incluyen en estos sectores son: Alten, ASML, Cap Gemini, Ingenico, Novo Nordisk, Orpea y SAP.

La selección de este indicador ilustra perfectamente la orientación de la gestión ISR de Mapfre Inclusion Responsable, que prima los valores de crecimiento, visiblemente más dinámicos en su política de contratación que las 50 empresas europeas que componen el Stoxx Europe 50. Esto refleja la elección de los valores de calidad y crecimiento que componen Mapfre Inclusion Responsable.

Notas metodológicas:

		Índice de cobertura del indicador					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mapfre Inclusion Responsable		92 %	92 %	96 %	100 %	100 %	100 %
Euro Stoxx 50		90 %	92 %	96 %	96 %	98 %	98 %

Fuente: Empreinte Ecosociale 2019 y La Financière Responsable

En 2018, el 100 % de las empresas de Mapfre Inclusion Responsable respondieron a este indicador, así como el 98 % de las empresas que componen el Euro Stoxx 50.

Durante el período, se aprecia una considerable comunicación de datos por parte de las compañías del fondo. Hay varios factores que pueden explicarlo. El primero es la evolución del reporting elaborado por la empresa, es decir, la disponibilidad de los datos en sí. La voluntad de comunicación de los datos también está en el centro del pensamiento de la empresa emisora.

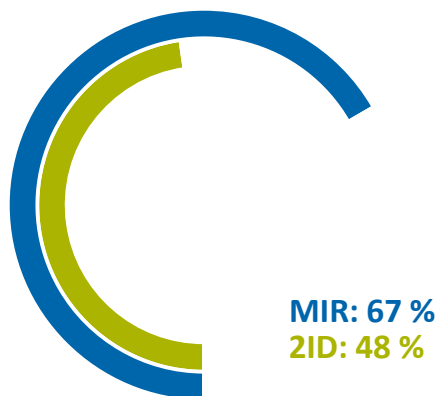


Este indicador social muestra una selección de empresas de calidad y de crecimiento comprometidas con el enfoque de desarrollo sostenible de Mapfre Inclusión Responsable. Esto permite contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS n.º 8 «Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo, y el trabajo decente para todos».

c) Objetivos de contratación y política de inclusión:

El establecimiento de objetivos de contratación de personas con discapacidad es uno de los indicadores interesantes que se deben supervisar en la esfera de la contratación y la integración. Nos parece un buen indicador de la voluntad de la empresa respecto a la inclusión de las personas con discapacidad.

Part des entreprises ayant un objectif annuel de recrutement de personnes en situation de handicap



Nota de lectura: El 67 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable se han fijado objetivos anuales de contratación de personas con discapacidad. Esta tasa alcanza el 48 % para el total de empresas presentes en la base de datos 2ID®

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

Índice de cobertura del indicador

Mapfre Inclusión Responsable	96 %
Total de empresas que han respondido (base de datos 2ID®)	95 %

Nota de lectura: la tasa de cobertura equivale a la tasa de respuesta. De esta forma, el 96 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han respondido a la pregunta relacionada con este indicador, frente al 95 % del total de las empresas de la base 2ID®.

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

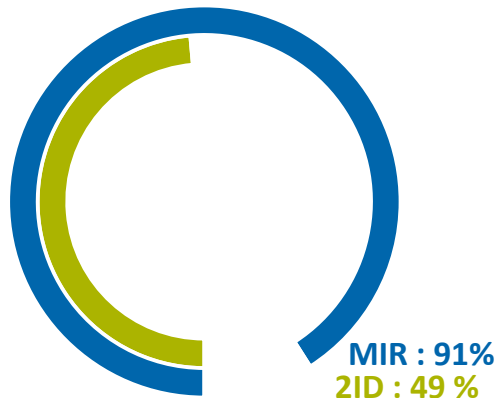
Este indicador muestra el compromiso de las empresas con el empleo de personas con discapacidad. Es particularmente alto en las empresas de Mapfre Inclusión Responsable. Esta diferencia ilustra el compromiso en la elección de los valores implicados y es muestra de empresas ejemplares y avanzadas en la inclusión de personas con discapacidad dentro del fondo de Mapfre Inclusión Responsable.

Sobre este tema, **Michelin** y **Cap Gemini** han aplicado políticas particularmente proactivas en cuanto a la contratación e integración de personas con discapacidad.

d) Política sobre discapacidad y diálogo social

La política de discapacidad es un enfoque general destinado a favorecer y a mantener el empleo después de personas con discapacidad, la integración y todos los sistemas de apoyo de la empresa. Entre las empresas encuestadas, la definición de esa política implica generalmente la movilización de las partes interesadas de la empresa.

Part des entreprises ayant associé les organisations syndicales dans la définition de la politique handicap



Nota de lectura: El 91 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han involucrado a los sindicatos en la definición de la política de discapacidad de la empresa. Esta tasa alcanza el 49 % para el total de empresas presentes en la base de datos 2ID®.

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

Índice de cobertura del indicador

Mapfre Inclusión Responsable	88 %
Total de empresas que han respondido (base de datos 2ID®)	85 %

Nota de lectura: El 88 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han respondido a la pregunta relacionada con este indicador, frente al 85 % del total de las empresas de la base 2ID®.

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

La participación de las organizaciones sindicales en la definición de la política de discapacidad de la empresa es indicativa de la voluntad de elaborar una política adaptada y representativa de los retos a los que se enfrentan esas estructuras y su personal, prestando atención a los medios de mejorar las condiciones sociales de esas personas. Este método de funcionamiento y la participación de las partes interesadas internas de la empresa es un medio de fortalecer el diálogo social.

Históricamente, **Carrefour** e **Iberdrola** han sido pioneras en esta área, estableciendo relativamente pronto una política mundial de discapacidad discutida y negociada con los sindicatos.

e) Accesibilidad y ergonomía en el trabajo

En las empresas, la accesibilidad del lugar de trabajo es un elemento esencial para garantizar la admisión y el apoyo del personal en general y, especialmente, para los empleados con discapacidad. Para estas personas, ciertos puestos de trabajo, accesos y espacios pueden requerir adecuaciones específicas para mejorar las condiciones de trabajo de cada uno de ellos. La discapacidad no es solo física, sino que también puede ser mental. Para ello, la empresa puede recurrir a especialistas en la materia, como los ergónomos o ergonomistas. Formados en psicología social en el lugar de trabajo, en la prevención de accidentes y mejora de las condiciones laborales, los ergonomistas ayudan a las empresas a establecer sistemas que permitan a las personas con discapacidad desempeñar su trabajo y desarrollar su carrera en las mejores condiciones posibles.

Part des entreprises ayant fait appel à des ergonomistes pour l'accessibilité du lieu de travail



Nota de lectura: El 96 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han reforzado la accesibilidad del lugar de trabajo con ayuda de ergonomistas. Esta tasa alcanza el 83 % para el total de empresas presentes en la base de datos 2ID®.

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

Índice de cobertura del indicador

Mapfre Inclusión Responsable	96 %
Total de empresas que han respondido (base de datos 2ID®)	92 %

Nota de lectura: El 96 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han respondido a la pregunta relacionada con este indicador, frente al 92 % del total de las empresas de la base 2ID®.

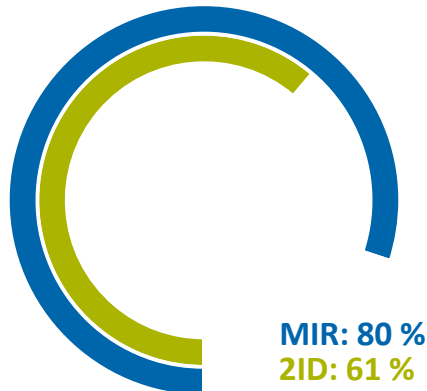
Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

En este tema, **BNP Paribas** y **Crédit Agricole** han hecho progresos concretos en cuanto a la accesibilidad de las instalaciones y la ergonomía de los espacios de trabajo.

f) Contratación y apoyo a las personas con discapacidad

Para Mapfre Inclusión Responsable, la cuestión de la contratación y, más concretamente, el dispositivo de referencia de discapacidad que se puede establecer en las empresas representa un gran desafío. Junto con Recursos Humanos, el experto se encarga de orientar, informar y apoyar a las personas con discapacidad a lo largo de su carrera. Por tanto, los equipos se han interesado en medir la proporción de empresas que han establecido un dispositivo de referencia de discapacidad.

Part des entreprises ayant mis en place un dispositif de référent afin d'aider à l'intégration des personnes en situation de handicap



Nota de lectura: El 80 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han implantado un dispositivo de referencia que acompaña la integración en la empresa de personas con discapacidad. Esta tasa alcanza el 61 % para el total de empresas presentes en la base de datos 2ID®.

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

Índice de cobertura del indicador



Mapfre Inclusión Responsable	100 %
Total de empresas que han respondido (base de datos 2ID®)	96 %

Nota de lectura: El 100 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han respondido a la pregunta relacionada con este indicador, frente al 96 % del total de las empresas de la base 2ID®.

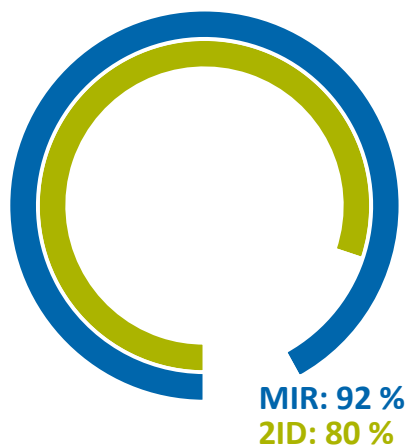
Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

Este indicador también está vinculado a la temática de contratación presentado anteriormente durante los objetivos anuales de contratación, y **Michelin** y **Cap Gemini** son líderes en la aplicación de un sistema de referentes. Esto permite una mejor calidad de integración de los empleados con discapacidad.

g) Retención de empleados con discapacidad

La temática relativa a la retención de personas enumera las herramientas y dispositivos establecidos en la empresa para permitir y alentar a las personas con discapacidad a mantener su trabajo de forma duradera. Según las entrevistas realizadas por los equipos de La Financière Responsable a las empresas para elaborar el cuestionario «discapacidad en el trabajo», parece que, para la mayoría de ellas, la retención de personas es una cuestión crucial que se presenta justo después de las dificultades encontradas para contratar a personas con discapacidad. El fomento de la retención de los empleados en la empresa requiere, en particular, el establecimiento de un clima de confianza y el estímulo a las personas para que revelen su discapacidad sobrevenida o innata. Cabe recordar que no todas las discapacidades son visibles para todo el mundo. Como resultado, algunos pueden temer un cambio de percepción por parte de los superiores o compañeros de trabajo, una ralentización en el progreso de su carrera, etc. Implícitamente, la persona interioriza la percepción de la discapacidad por parte de la sociedad como una debilidad, un factor divergente. El ser reconocido como un trabajador discapacitado puede suponer un estigma para algunas personas. Para disipar estos temores y evolucionar la mentalidad, las empresas pueden aplicar diversos planes que alienten a los empleados a dar a conocer su discapacidad, en particular a Recursos Humanos. Este tipo de iniciativas representan un importante aspecto de RSE para el bienestar en el trabajo.

Part des entreprises ayant mis en place un dispositif encourageant les personnes en situation de handicap à le communiquer



Nota de lectura: El 92 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han implantado un dispositivo de referencia que acompaña la integración en la empresa de personas con discapacidad. Esta tasa alcanza el 80 % para el total de empresas presentes en la base de datos 2ID®.

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

Índice de cobertura del indicador

Mapfre Inclusión Responsable	100 %
Total de empresas que han respondido (base de datos 2ID®)	94 %

Nota de lectura: El 100 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han respondido a la pregunta relacionada con este indicador, frente al 94 % del total de las empresas de la base 2ID®.

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

En este tema, **Crédit Agricole** e **Iberdrola** se muestran particularmente a la vanguardia en materia de planes de apoyo y asistencia a las personas con discapacidad para que puedan continuar su actividad profesional y aumentar el bienestar en el trabajo.

h) Participación en programas o iniciativas para la inclusión de personas con discapacidad

Sobre la base de las entrevistas realizadas a las empresas, Mapfre Inclusión Responsable considera que la acción a favor de las personas con discapacidad no podía ceñirse únicamente al perímetro de la empresa. Esta acción puede adoptar la forma de una política de Responsabilidad Social y Ambiental a través de la colaboración con organizaciones no gubernamentales en el ámbito de la inclusión de las personas con discapacidad.

Part des entreprises collaborant avec des ONG dans le domaine de l'inclusion des personnes en situation de handicap



Nota de lectura: El 70 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable participan en programas de inclusión o en iniciativas a favor de personas con discapacidad. Esta tasa alcanza el 59 % para el total de empresas presentes en la base de datos 2ID®.

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

Índice de cobertura del indicador

Mapfre Inclusión Responsable	92 %
Total de empresas que han respondido (base de datos 2ID®)	88 %

Nota de lectura: El 92 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han respondido a la pregunta relacionada con este indicador, frente al 88 % del total de las empresas de la base 2ID®.

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

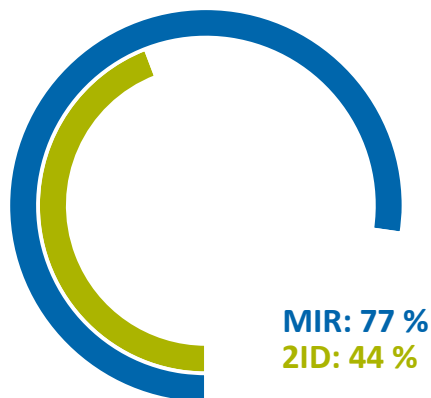
Sobre este tema, **JCDecaux** y **Kering** son ejemplos de empresas con las prácticas más avanzadas en cuanto a la participación en programas de apoyo o iniciativas para la inclusión de personas con discapacidad.

i) Relaciones entre la empresa y el sector protegido

Se entiende por Sector Protegido el dispositivo para favorecer el empleo de personas con discapacidad que trabajan en centros médico-sociales llamados Centros de Rehabilitación Profesional (ESAT) o Talleres Protegidos en Francia.

Empresas de cualquier tamaño pueden utilizar estos centros para misiones u operaciones de logística, empaquetado, subcontratación, servicios industriales, producción, etc.

Part des entreprises sollicitant le Secteur Protégé dans le cadre de leurs achats



Nota de lectura: El 77 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable recurren a centros del Sector Protegido en sus planes de compras. Esta tasa alcanza el 44 % para el total de empresas presentes en la base de datos 2ID®.

Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

Índice de cobertura del indicador

Mapfre Inclusión Responsable	96 %
Total de empresas que han respondido (base de datos 2ID®)	86 %

Nota de lectura: El 96 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable han respondido a la pregunta relacionada con este indicador, frente al 86 % del total de las empresas de la base 2ID®.

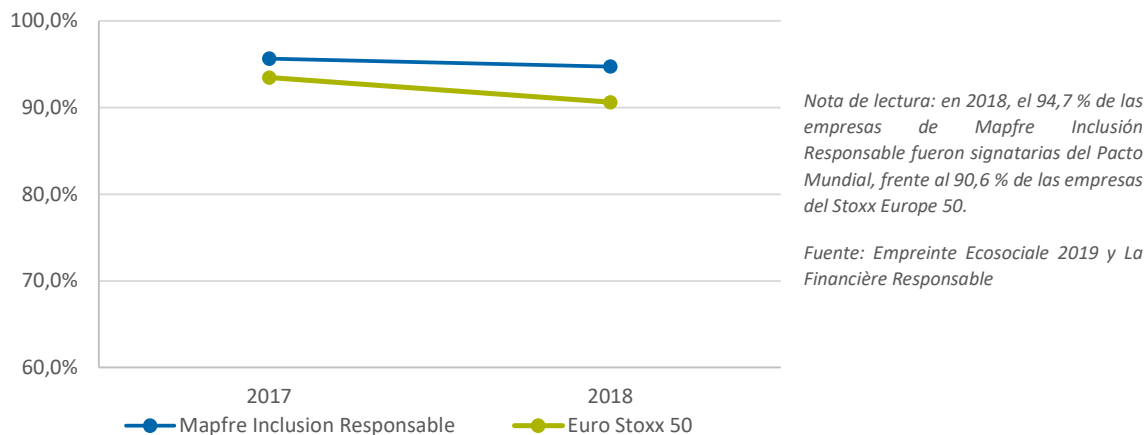
Fuente: Inclusion Indicators Database – 2ID y La Financière Responsable

A este respecto, **Air Liquide** y **LVMH** son empresas ejemplares que han establecido planes de compra dedicados a los centros del Sector Protegido. La participación de esos centros en el marco de una política de compras responsables está plenamente en consonancia con un enfoque inclusivo de Responsabilidad Social y Ambiental.

2) Las empresas y el Pacto Mundial: un indicador del respeto de los derechos humanos

En Mapfre Inclusión Responsable se ha elegido un indicador que enumera las empresas que han firmado el [Pacto Mundial](#). El Pacto Mundial es una iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas lanzada en el año 2000. Se trata de un compromiso voluntario a favor del desarrollo sostenible en las empresas y las organizaciones sin ánimo de lucro. Abarca los 10 principios relativos a los derechos humanos, el medio ambiente, el respeto de las normas laborales internacionales y la lucha contra la corrupción. Las empresas que se adhieren a la iniciativa a cambio de una cuota, se comprometen a promover e integrar estos principios en su estrategia, a publicar un informe público sobre las mejoras realizadas, así como a respaldar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Part des entreprises membres du Pacte Mondial



El indicador cuenta con un histórico limitado debido a su reciente integración en Empreinte Ecosocial®. En ese periodo, destaca una relativa estabilidad de las empresas firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para Mapfre Inclusión Responsable en relación a su índice con un descenso de 0,6 puntos.

Notas metodológicas:

Índice de cobertura del indicador

	2017	2018
Mapfre Inclusión Responsable	92 %	76 %
Euro Stoxx 50	92 %	64 %

Fuente: Empreinte Ecosociale 2019 y La Financière Responsable

La tasa de cobertura representa el número de empresas que respondieron a la pregunta correspondiente a este indicador. Así, en 2018, el 76 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable respondieron, así como el 64 % de las empresas del Stoxx Europe 50. Una tasa que presenta un descenso de 16 puntos respecto al año 2017 en las empresas del fondo. Esta considerable caída también es visible en las empresas del índice, con un descenso de 28 puntos. Esta dinámica puede explicarse, en parte, por un cambio en el método de cumplimentación del cuestionario para los datos de 2018 en comparación con los del año 2017, en particular en las preguntas cerradas que ahora informan las empresas. No obstante, la reciente implantación de este indicador no permite aún concluir sobre las tendencias en un período de tiempo más amplio. Empreinte Ecosocial es una herramienta de seguimiento a largo plazo.

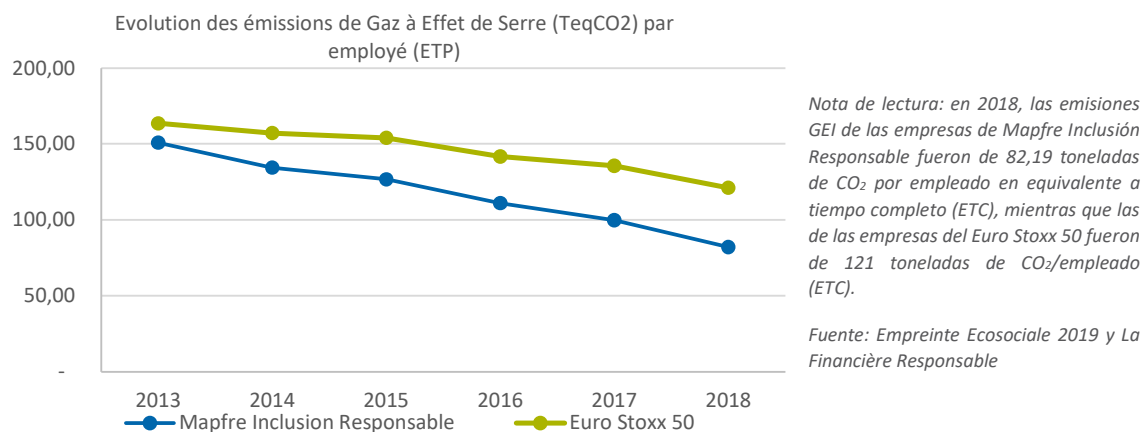


Este indicador social demuestra el compromiso de las empresas, elegidas por los equipos de gestión de Mapfre Inclusión Responsable, en el proceso de promover y colaborar hacia el desarrollo sostenible. Esto contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS n.º 17 «Alianzas para lograr los objetivos». Este ODS tiene por objeto fomentar la colaboración y la adopción de una visión común necesarias para asegurar el éxito del desarrollo sostenible. Esto es posible gracias a las inversiones en los países en desarrollo, la democratización de la tecnología y la innovación. Para La Financière Responsable, la ausencia o las violaciones comprobadas de los principios de respeto de los derechos humanos constituyen un motivo de exclusión del universo de las inversiones. En este sentido, se investiga a cada empresa analizada por posibles violaciones de la Carta Internacional.

3) La evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI):

Para Mapfre Inclusión Responsable, hay un indicador que se ha convertido en indispensable para los inversores preocupados por los retos de desarrollo sostenible y medioambientales: la huella de carbono de la cartera. Para permitir una comparación relevante e innovadora, se ha seleccionado el indicador que enumera las emisiones de gases de efecto invernadero por empleado, expresadas en toneladas de CO₂ equivalente, que es una forma posible de representar la intensidad del carbono.

La medición de las emisiones GEI en términos absolutos conduce a un sesgo metodológico vinculado a un número diferente de empresas entre el fondo y su índice de referencia. Cabe destacar que se han considerado los tipos 1 y 2.



La tendencia de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) se encuentra a la baja en el período para las empresas que conforman Mapfre Inclusion Responsable y su índice de referencia. Entre 2013 y 2018, las emisiones GEI disminuyeron un promedio del 11,4 % anual para las empresas de Mapfre Inclusion Responsable, y del 5,8 % para las del Euro Stoxx 50. El gráfico muestra una mejor intensidad de carbono del fondo que su índice de referencia. Además, si bien la tendencia de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) ha sido a la baja durante el período de cinco años que se examina, tanto en el caso de las empresas que integran Mapfre Inclusion Responsable como su índice de referencia, las emisiones relativas de GEI de las empresas de Mapfre Inclusion Responsable han disminuido una media del 11,4 % anual, mientras que las del Euro Stoxx 50 fueron del 5,8 %. Esto es indicativo, sin duda, de la atención que los equipos de análisis y gestión de Mapfre Inclusion Responsable prestan a este indicador clave en la lucha contra el cambio climático a la hora de seleccionar a las empresas. Sin embargo, la brecha entre nuestro fondo y su índice de referencia es relativamente fina, lo que es comprensible dada la presencia de Engie y Air Liquide en la cartera. De hecho, estas dos empresas son las principales emisoras de gases de efecto invernadero.

Notas metodológicas:

	Índice de cobertura del indicador					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mapfre Inclusion Responsable	80 %	88 %	96 %	96 %	100 %	100 %
Euro Stoxx 50	88 %	86 %	94 %	96 %	98 %	100 %

Fuente: Empreinte Ecosociale 2019 y La Financière Responsable

Nota de lectura: en 2013, el 80 % de las empresas de Mapfre Inclusion Responsable comunicaron su huella de carbono en el cuestionario de Mapfre Inclusion Responsable, así como el 88 % de las empresas del Euro Stoxx 50.

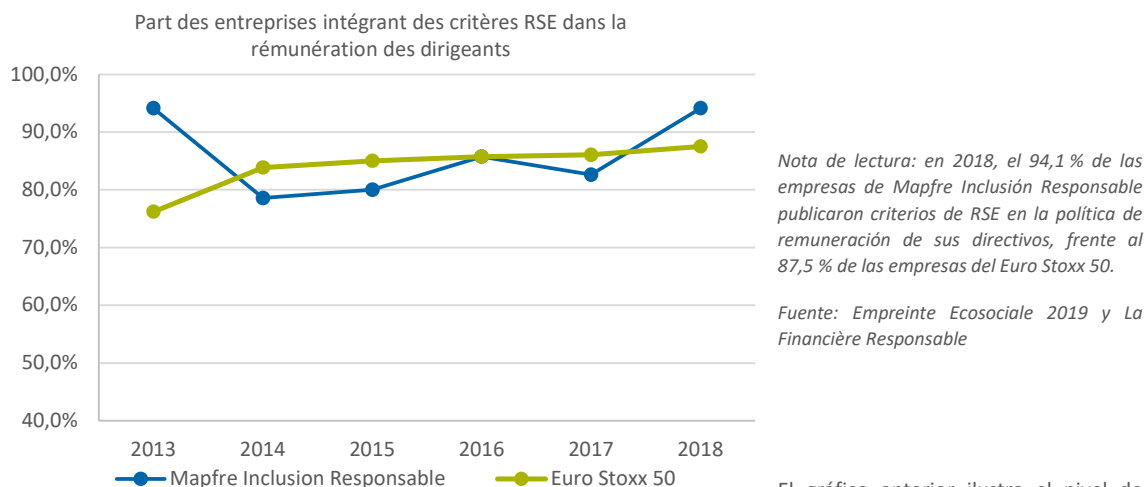
En el período 2013-2018 se aprecia un considerable aumento del número de empresas que comunicaron su huella de carbono. Esta dinámica se ha acentuado especialmente entre 2015 y 2016 (datos 2014-2015), gracias al impulso del Acuerdo de París firmado en la 21.ª Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, haciendo así que los datos sean de más fácil acceso.



Este indicador medioambiental demuestra el compromiso de las empresas seleccionadas por Mapfre Inclusion Responsable de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero para combatir el cambio climático. Esto contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS n.º 13 «Medidas para combatir el cambio climático».

4) La integración de criterios extrafinancieros en la remuneración de los directivos: un testigo de las prácticas de gobernanza

En el caso de Mapfre Inclusión Responsable, se ha optado por utilizar un indicador que define la cuota relativa de las empresas cuya remuneración de sus ejecutivos incluye objetivos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Somos muy conscientes de que esta noción abarca varios pilares para la empresa: social, medioambiental y societal. Por ejemplo, estos objetivos pueden adoptar la forma de una reducción de la huella de carbono, del consumo de agua o de la producción de residuos. En el plano social, puede tratarse de un objetivo para reducir los accidentes laborales, por ejemplo. No buscamos establecer una jerarquía entre los diversos objetivos extrafinancieros; preferimos respetar las orientaciones adoptadas por cada empresa. En términos más sencillos, deseamos evaluar la coherencia entre el esfuerzo de la empresa y la motivación de los directivos que aceptan que una parte de su remuneración se base en aspectos distintos de los puramente financieros.



El gráfico anterior ilustra el nivel de consideración de los aspectos de RSE en

la gestión de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable. Esta relativa estabilidad superior al 80 % en el periodo refleja el nivel de demanda de la dirección de las empresas en cuestión sobre los aspectos de RSE. Sin embargo, esta interpretación debe tomarse con mucha cautela, ya que la tasa de cobertura ha descendido el último año (véase el gráfico a continuación), lo que es consecuencia de un cambio de metodología en la cumplimentación del cuestionario, concretamente en lo que respecta a las preguntas cerradas comunicadas por las empresas. Además, y de forma general, las mejores empresas son las más proclives a integrar estos aspectos y a comunicarlos.

Algunas notas metodológicas:

Índice de cobertura del indicador

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mapfre Inclusión Responsable	68 %	56 %	80 %	84 %	92 %	68 %
Euro Stoxx 50	84 %	62 %	80 %	84 %	86 %	64 %

Fuente: Empreinte Ecosociale 2019 y La Financière Responsable

La tasa de cobertura representa el número de empresas que respondieron a la pregunta correspondiente a este indicador. Así, en 2018, el 68 % de las empresas de Mapfre Inclusión Responsable respondieron, así como el 64 % de las empresas del Stoxx Europe 50. Una tasa especialmente estable respecto a 2013 y que presenta un descenso de 24 puntos respecto al año 2017 en las empresas del fondo. Esta considerable caída también es visible en las empresas del índice. De esta forma, conviene relativizar la importancia de los aspectos de RSE en las políticas de remuneración teniendo en cuenta estos elementos.

Anexo 1

Composición de Mapfre Inclusión Responsable

A 31 de diciembre de 2019

Empresa	LFR Inclusión Responsable	Sector	País
AIR LIQUIDE SA	x	Materiales básicos	Francia
ALTEN SA	x	Tecnología	Francia
AMADEUS IT GROUP SA	x	Industria	España
ASML HOLDING NV	x	Tecnología	Países Bajos
BNP PARIBAS	x	Financieras	Francia
CAPGEMINI SE	x	Tecnología	Francia
CARREFOUR SA	x	Servicio al consumidor	Francia
CREDIT AGRICOLE SA	x	Financieras	Francia
DEUTSCHE TELEKOM AG-REG	x	Telecomunicaciones	Alemania
ENGIE	x	Servicios a la Administración	Francia
IBERDROLA SA	x	Servicios a la Administración	España
INGENICO GROUP	x	Tecnología	Francia
JCDECAUX SA	x	Servicio al consumidor	Francia
KERING	x	Bienes de consumo	Francia
LEGRAND SA	x	Industria	Francia
LINDE PLC	x	Materiales básicos	Reino Unido
L'ORÉAL	x	Bienes de consumo	Francia
LVMH	x	Bienes de consumo	Francia
MAISONS DU MONDE SA	x	Bienes de consumo	Francia
MICHELIN (CGDE)	x	Bienes de consumo	Francia
NOVO NORDISK A/S-B	x	Salud	Dinamarca
ORPEA	x	Salud	Francia
SAP SE	x	Tecnología	Alemania
SCHNEIDER ELECTRIC SE	x	Industria	Francia
SEB SA	x	Bienes de consumo	Francia

El concepto de sector se refiere a la clasificación según la nomenclatura internacional «ICB-Industry Classification Benchmark». Esta es la ICB 1, una nomenclatura de nivel 1, que divide a las empresas en 11 sectores principales: Petróleo y gas, materiales básicos, industria, bienes raíces, bienes de consumo, salud, servicios de consumo, telecomunicaciones, servicios públicos, compañías financieras y tecnología.

Las empresas que componen Mapfre Inclusión Responsable también se desglosan por países según la ubicación de la sede social de la empresa.

Anexo 2

Contenido, frecuencia y medios utilizados por Mapfre AM para informar a los clientes sobre los criterios que se tienen en cuenta en la política de inversiones

MAPFRE comunica su política de Inversión Socialmente Responsable a través de diversos canales, en particular a través de su presencia en Internet y las redes sociales. También es importante señalar que este compromiso se transmite a través de su red de ventas con sus agentes comerciales. En el sitio web específico de MAPFRE A.M., se puede consultar el enfoque de la Inversión Socialmente Responsable, la política de inversión, así como información sobre sus fondos de inversión.

También está disponible un informe ASG de periodicidad anual: basado en gran medida en la metodología de nuestros colaboradores de LFR, presenta una muestra de indicadores procedentes de la base de datos Empreinte Ecosociale® e Inclusion Indicators Database® y destaca el seguimiento de los resultados extrafinancieros de los fondos en el marco de los requisitos de la etiqueta ISR, a la que está sujeto el fondo candidato, y del artículo 173 de la LTECV.

Mapfre Capital Responsable es un fondo de ISR abierto al público y, por tanto, adherido al Código de Transparencia de la AFG y el FIR. Por consiguiente, el Código de Transparencia de los fondos está disponible en el sitio web de MAPFRE AM en la sección dedicada a los fondos.

Cada mes, MAPFRE A.M. publica un informe de gestión, una parte destinada a las cifras y otra a un comentario sobre la política de gestión de Mapfre Inclusión Responsable. Estos documentos están disponibles en el sitio web de MAPFRE A.M. en la sección dedicada a los fondos. Además de los datos financieros del fondo (rendimiento, distribución de las inversiones por país y por sectores, clasificación de las principales líneas, etc.), se presenta diversa información ASG:

- La asignación de la cartera según la tipología de discapacidad de LFR (líder, comprometido y prometedora).
- La tasa de empleo de personas con discapacidad en la plantilla nacional de cada empresa, es decir, en el país donde se encuentra su sede social.
- Un gráfico de tipo «araña» que permite representar la calidad inclusiva del fondo en los siete pilares en comparación con el universo elegible, es decir, el nivel mínimo necesario para considerar una inversión en la empresa.
- La huella de carbono de la cartera comparada con el índice, el *active money* y la liquidez de la cartera.

Por último, la política de gestión permite repasar las nuevas empresas de la cartera, o las que la han abandonado, con información sobre las principales razones del movimiento y, por supuesto, las razones que contribuyeron a esta decisión.