

RETAIL ABIERTO 2023-24

La sostenibilidad desde la gestión del capital humano. El caso práctico de las empresas de gran consumo

Facultad de Economía y Empresa de Oviedo

15 de noviembre de 2023

“Cómo impulsar la sostenibilidad a través de la gestión de personas”

D^a. Susana Posada Gómez
Vicepresidenta de DIRSE

PRESENTACIÓN:

D. Luis Ignacio Álvarez González
Cátedra Fundación Ramón Areces de Distribución Comercial



Susana Posada Gómez es Licenciada en Periodismo por la Universidad CEU San Pablo, con formación de postgrado tanto en publicidad y comunicación empresarial como en responsabilidad corporativa, sostenibilidad y sociedad civil por centros de formación empresarial de reconocido prestigio como la Harvard Kennedy School. Su trayectoria profesional se ha desarrollado en estos ámbitos de actividad en referentes mundiales como L'Oréal o Leroy Merlin.

Susana Posada comenzó su intervención contextualizando la evolución del concepto de sostenibilidad como enfoque de negocio que persigue crear valor a largo plazo para los distintos grupos de interés mediante: (1) el aprovechamiento de las oportunidades y (2) la gestión eficaz de los riesgos inherentes al desarrollo económico, medioambiental y social. En este punto reflexionó sobre el hecho de

que el desarrollo de la actividad empresarial tiene determinados impactos tanto en el ámbito social como medioambiental y la empresa debe ser, en consecuencia, un actor positivo en la conservación y mejora del entorno. Esta contextualización finalizó con un breve apunte del “Tsunami Regulatorio” a nivel de Europa, de EEUU y de las distintas Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS).

En paralelo, la ponente se adentró a continuación en lo que es, o debería ser, la gestión transversal de la sostenibilidad en las distintas áreas funcionales de la empresa. Comenzando por el Consejo de Administración, y siguiendo por áreas como operaciones de compras, auditoría interna, ventas o marketing, recursos humanos, finanzas y, finalmente, lo que sería el departamento de sostenibilidad, con su propia dirección y su red de alianzas y relaciones con sus *business partners*.

Sobre esta base, Susana presentó, en su rol de Vicepresidenta, DIRSE: asociación profesional líder en España que trabaja por y para la formación permanente, la promoción y el reconocimiento de las personas que, desde ámbitos directivos o ejecutivos, desarrollan la función específica de sostenibilidad en cualquier empresa o institución, ya sea pública o privada. Entre otras iniciativas, DIRSE elabora el estudio sobre [“La Relevancia de los Aspectos ESG en el Área de RR.HH.”](#), que alcanza ya su segunda edición, lo que permite ver la evolución de los temas más relevantes para directores de RR.HH. y de Sostenibilidad (ASG).

Se presentaron sus principales resultados a partir de las opiniones de 119 personas encuestadas, principalmente: mujeres (66%), con responsabilidades en el ámbito de la sostenibilidad (el 31%), de empresas cotizadas (en torno al 75%), en gran medida con más de 500 trabajadores en plantilla (algo más del 40%) de una diversidad de sectores (desde biociencias a servicios profesionales). El primer dato destacado muestra cómo las 3 dimensiones de sostenibilidad (ambiental, social y de gobierno corporativo) han crecido en importancia en el ámbito de la gestión respecto al año anterior. Continúa siendo el bloque social el más valorado, si bien el que más crece respecto al año anterior es el de Gobierno Corporativo.

De modo más concreto, el “fomento del uso eficiente de recursos, ahorro de energía, fomento del reciclaje y movilidad inteligente de los empleados” es el ítem más valorado y el que más incrementa su valor respecto al año anterior en materia ambiental. En 2022, en cambio, lo fue el “presidencialismo, trabajo en remoto y transición a modelos híbridos”. Por su parte, el aspecto de mayor relevancia en 2023 en el ámbito social sigue siendo el de “salud y seguridad”, si bien el que más

se incrementa respecto a 2022 es "gestión y desarrollo del empleado con visión ASG". El de menor relevancia, en cambio, es el "voluntariado corporativo" (único que no ha subido en 2023). Por último, los "derechos humanos" es el ítem más valorado de los aspectos de Gobierno y el de "remuneración con criterios ASG" es el que más incrementa su valor respecto al año anterior.

La intervención de la ponente finalizó con sendas preguntas formuladas desde el público sobre el reparto de competencias en materia de sostenibilidad en el seno de la empresa y sobre el impacto de la ética y la inteligencia artificial en su gestión.

“Todo el mundo es bienvenido. El camino hacia la inclusión y diversidad en Coca-Cola Europacific Partners”

D^a. Ane Epalza Zuloaga

Associate Director Área Norte. Public Affairs, Communications & Sustainability en Coca-Cola Europacific Partners Iberia, S.A.

PRESENTACIÓN:

D^a Guillermina Bastida Domínguez

Delegada en Asturias y Cantabria de DIRSE



Ane Epalza Zuloaga es Licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas por la Universidad del País Vasco, con formación de postgrado en Comunicación, Relaciones Públicas y Protocolo en centros de reconocido prestigio. Su trayectoria profesional se ha desarrollado en estos ámbitos de actividad, como responsabilidades en gestión de comunicación en Coca-Cola European Partners Iberia desde el año 2008.

Ane Epalza Zuloaga comenzó contextualizando su organización, Coca-Cola European Partners (CCEP) IBERIA, en sus principales hitos cuantitativos. Así, comenzó señalando que “SOMOS un equipo de más de 33.295 profesionales que con compromiso y pasión atendemos a 1,75 millones de clientes en 29 países de Europa Occidental y Pacífico”. En lo que se refiere a España y Portugal, se aporta el dato de casi 4.000 profesionales empleados o la disponibilidad de 7 plantas y 4 manantiales de agua mineral en la Península Ibérica.

Desde el inicio de la intervención se pone de manifiesto que CCEP Iberia trabaja junto con sus franquiciados para ofrecer a los consumidores sus bebidas preferidas, con o sin azúcar, en varios formatos, con la premisa de que la

innovación y la aplicación del portfolio es clave para el crecimiento en los próximos años. De modo muy concreto, se afirma que “nuestro objetivo es crecer en el mercado: ir más rápido y ganar cuota”, para la cual será fundamental la sólida plataforma de crecimiento de la que disponen apoyada en: (1) acelerar la competitividad, (2) una cultura preparada para el futuro, (3) un futuro digital y (4) un futuro verde. En definitiva, “generando crecimiento sostenible para todos” desde la premisa de que “detrás de una gran estrategia siempre hay un gran equipo”. En palabras de la ponente “ellos son el secreto de nuestro éxito”.

“Dando un paso adelante por la sociedad” la ponente aporta las metas que CCEP Iberia se ha planteado para 2030 en términos de inclusión laboral. En concreto, pretende que: (1) el 45% de los puestos directivos estén ocupados por mujeres, (2) un tercio de la plantilla sean mujeres, (3) el 10% de la misma esté representada por personas con discapacidad y (4) se apoye el desarrollo de capacidades de 500.000 personas que se enfrentan a obstáculos en el mercado laboral.

Para alcanzar estas metas tuvimos la oportunidad de conocer los rasgos básicos del programa de “Inclusión, Diversidad y Equidad” de CCEP IBERIA que busca crear un entorno laboral donde todo el mundo es bienvenido, se siente reconocido y parte de la organización a través del desarrollo de 5 ejes o dimensiones estratégicas: (1) la multiculturalidad, (2) el enfoque de género, (3) la inclusión de la discapacidad, (4) la apuesta por el colectivo LGBTQ+ y (5) la reducción de la brecha generacional. Tras presentar estas dimensiones se proyectaron sendos videos corporativos a través de los cuales pudimos conocer testimonios de primera mano sobre distintas iniciativas implementadas. En particular, la ponente aportó información detallada sobre el programa “El camino de la dimensión LGBTQ+”, sobre el “Graduate Programme” y sobre la aplicación web y de redes sociales “Coca-Cola Europacific Partners España”.

La intervención de Ane Epalza Zuloaga finalizó con un interesante, aunque escaso en tiempo, debate con la presentadora de la ponencia Guillermina Bastida sobre los puntos tratados en la misma.