



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID



ESCUELA DE INGENIERÍAS
INDUSTRIALES

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

ESCUELA DE INGENIERIAS INDUSTRIALES

MASTER UNIVERSITARIO EN
GESTION DE LA PRL, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Título del TFM:

Certificación en B Corp VIÑAS VIEJAS

Autor:

Laguna Sánchez, Álvaro:

Tutor de Empresa:

González Fernández, Lourdes
Entrecanales Domecq e Hijos S.A.

Tutor Académico:

García Terán, José María
Departamento de Construcciones
Arquitectónicas, Ingeniería del
Terreno y Mecánica de los Medios
Continuos y Teoría de Estructuras

Valladolid, junio de 2023.

RESUMEN:

B Corp es un movimiento mundial de empresas que pretenden transformar el mundo en un lugar mejor a través del cuidado del medio ambiente y la sociedad. La certificación exige cumplir rigurosos requisitos de desempeño social y ambiental.

Este proyecto pretende servir como guía para empresas que deseen certificarse por primera vez a través del caso práctico de una compañía de vinos española que pretende ser la primera del sector en certificarse a nivel mundial.

Se ha realizado un análisis de la compañía Viñas Viejas, para comprobar cuales de los requisitos exigidos por B Corp no alcanza y las adaptaciones necesarias para cumplirlos.

Al final del estudio se detallan las conclusiones sobre la viabilidad del proyecto y las áreas en las que es necesario incidir más para llegar a los estándares.

Esta nueva forma de hacer negocios pilla un poco rezagada a la industria española en algunas áreas.

PALABRAS CLAVE EN ESPAÑOL:

B Corp, certificación, movimiento, desempeño, impacto

ABSTRACT:

B Corp is a global movement of companies that aim to transform the world into a better place by caring for the environment and society. Certification requires meeting rigorous social and environmental performance requirements.

This project aims to serve as a guide for companies that wish to be certified for the first time through the practical case of a Spanish wine company that intends to be the first in the sector to be certified worldwide.

An analysis of the Viñas Viejas company has been carried out, to verify which of the requirements demanded by B Corp does not meet and the necessary adaptations to comply with them.

At the end of the study, the conclusions on the feasibility of the project and the areas in which it is necessary to influence more to reach the standards are detailed.

This new way of doing business is a bit behind the Spanish industry in some areas.

KEYWORDS:

B Corp, certification, trend, performance, impact

INDICE:

ÍNDICE.....	pág. 1
INTRODUCCIÓN.....	págs. 3-6
OBJETIVOS.....	págs. 6-7
METODOLOGÍA.....	pág. 7
ESTRUCTURA BÁSICA DE UNA EMPRESA B CORP.....	págs. 10-19
MOTIVOS QUE IMPULSAN A LAS EMPRESAS A CERTIFICARSE.....	págs. 19-21
EL CASO DE VIÑAS VIEJAS.....	págs. 21-34
ESTUDIO DE VIABILIDAD TÉCNICA Y ECONÓMICA.....	págs. 34-39
CONCLUSIONES.....	págs. 39-40
REFERENCIAS.....	pág. 40
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN:

Para poder comprender qué es B Corp y en qué consiste este movimiento, es preciso definir y explicar otros términos muy relacionados que aparecen anteriormente y nos van a permitir distinguir por qué B Corp es diferente y único.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un término que nace en las décadas de los cincuenta y los sesenta en los Estados Unidos con los primeros mecanismos tributarios para incentivar las ayudas de las empresas a sectores necesitados. El economista estadounidense Howard Bowen, en el año 1953 utilizó por primera vez el término “Social Responsibility of a Businessman”^[1] que se traduce como responsabilidad social de un empresario individual.

En un inicio, este concepto parecía más un código moral del empresario que una nueva forma de hacer negocios, respetuosa con el medio ambiente y la sociedad. Años después, hacia los 90, este concepto comenzó a extenderse por Europa.

En 2002, la Comisión Europea define la RSC en su Libro Verde como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con interlocutores.”^[2]

Otro de los conceptos relacionados es el de “stakeholders”^[3], cuya teoría presentada por Edward Freeman en 2010, y según la cual, las empresas deben tener en cuenta a todas aquellas personas que puedan afectar o ser afectadas por su actividad.

En 2015, la Asamblea General de la ONU presenta la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, como “un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.” Plantea 17 objetivos, para los que los Estados se comprometieron a destinar todos los medios posibles con la intención de alcanzarlos en los próximos 15 años.



ODS Naciones Unidas 1

^[1] (Bowen, H.R. 1953, p. 6)

^[2] (Libro Verde Comisión Europea, 2002, p.57)

^[3] (Freeman, E., 1984 p.25)

Desde mi punto de vista, estos tres términos: RSC, stakeholders, y ODS, están profundamente relacionados en las nuevas teorías empresariales que se están desarrollando para afrontar “el nuevo paradigma social mundial”^[4] como indica el libro blanco de las empresas. Con este término se refiere a la actual situación mundial cambiante formada por el cambio climático, el desarrollo digital (la inteligencia artificial), las enfermedades infecciosas o el deterioro de la salud mental entre otras amenazas que pueden incrementar las desigualdades sociales.

Se trata de un nuevo enfoque de teoría empresarial mucho más reciente, que ya ha sido implementada en otros países como Francia o Italia, con las peculiaridades individuales de cada país, y que está basada en la necesidad de incluir en nuestro ordenamiento jurídico una nueva figura empresarial. El libro blanco considera como definición más apropiada la de Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (SBIC), como una nueva forma de entidad empresarial que para ser constituida tenga que reunir una serie de requisitos legales que garanticen el correcto desempeño económico, social y ambiental.

Para poder crear esta figura de empresa sería necesaria una normativa legal que estipule los principales requerimientos, entre los que el documento considera como imprescindibles:

- Que refleje tanto la dimensión del desempeño social y ambiental como el impacto.
- La posibilidad de que exista una validación externa que permita homogeneizar la medición del impacto en todos los sectores.
- La máxima transparencia.
- La responsabilidad concreta de los administradores y/o la entidad.
- La no inclusión de incentivos fiscales en la norma.

La normativa española no recoge ninguna figura que reúna estas características, pero podría implementarse gracias a la reciente entrada en vigor de la directiva CSRD.

Los compromisos planteados por las empresas SBIC las distinguen de aquellas que siguen estrategias de Responsabilidad Social Corporativa por el hecho de que, éstas últimas, llevan a cabo actividades con un propósito social o ambiental de forma coyuntural según su situación empresarial, mientras que las empresas SBIC, se crean con ese propósito de desempeño ambiental y social, integrado en la empresa y constitutivo de la actividad de la empresa desde su inicio.

La diferencia entre estas tendencias y la certificación B Corp es que no solamente permite acreditar los altos estándares de desempeño social y ambiental, si no que, garantiza que la empresa está midiendo su impacto y que se encuentra enmarcada en

^[4] (Gabeiras, 2021, p. 7)

un sistema de mejora continua y colaboración con grupos que tienen intereses e inquietudes similares, trabajando por una sociedad mejor y por la conservación del medio ambiente.

Definición B Corp

Se trata de un movimiento de empresas a nivel mundial, que consiste en la agrupación de empresas para la búsqueda de un fin común:

Transformar el sistema económico mundial para beneficiar a todas las personas y comunidades, desde el punto de vista del desempeño económico, social y ambiental.

A diferencia de otras compañías que solo persiguen los beneficios económicos, las empresas certificadas utilizan su poder económico para el beneficio de toda la sociedad, ya que tienen en cuenta esos criterios en todas sus decisiones tanto de cara a sus trabajadores, clientes y proveedores, como a la comunidad y medio ambiente.

Para poder certificarse, las empresas deben cumplir con estrictos requisitos de desempeño económico, social y ambiental, transparencia pública y responsabilidad legal.

Importancia de B Corp

El movimiento B Corp comenzó en 2006 en Estados Unidos, con la apertura del B Lab. Se trata de una organización sin ánimo de lucro que impulsa el movimiento B Corp y se encarga de certificar e involucrar empresas para minimizar su impacto.

En España, B Lab tuvo presencia por primera vez en 2014 y hasta ahora cuenta con más de 200 compañías que representan una facturación anual de aproximadamente 9.000 millones de euros.

Este movimiento basa su propósito en utilizar las relaciones interempresariales y las alianzas para conseguir un mejor futuro para nuestra sociedad, tanto desde el punto de vista ambiental, como social y económico.

“Con cada decisión de compra, estamos decidiendo a quién apoyamos: si a empresas que están protegiendo el futuro de nuestros hijos o a las que explotan a personas o devastan el planeta”.^[5]

Desde el punto de vista de las certificaciones, según datos aportados por el periódico El País, solo el 4% de las empresas que lo intentan, lo consiguen, debido a sus altos estándares de desempeño social y ambiental y a la necesidad de incorporar la perspectiva de clientes, proveedores, comunidad en todos sus procesos de toma de decisiones, lo que supone un verdadero reto para cualquier compañía española.

^[5] (Goyeneche, 2022, p. 1)

No obstante, entre 2020 y 2023 se han certificado numerosas empresas muy reconocidas en España como Danone, Central Lechera Asturiana o Artiem. Esto supone un gran reto ya que es necesario incrustar esta visión del mundo empresarial en compañías que pueden haber tenido hasta ahora unos ideales muy dispares, desde los más cercanos a este movimiento, hasta, incluso, los más contrarios.

OBJETIVOS

Este proyecto tiene como fin ser modelo de referencia para la adaptación de cualquier empresa convencional española al movimiento B Corp, consiguiendo la certificación y uniéndolo sus objetivos a los del resto de empresas que forman parte de él.

El objetivo principal es integrar en todas las áreas de toma de decisión de la empresa, el punto de vista de cliente, proveedor, comunidad y medio ambiente, que va a ir adherido al punto de vista del beneficio económico en todas las decisiones que se vayan tomando. Esto quiere decir que, cuando se vaya a emprender cualquier proyecto (cambio estructural) o decisión de compra, venta, inversión... dentro de la compañía, hay que tener en cuenta, en qué puede afectar a la relación con clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente.

Para poder alcanzar este objetivo principal, es necesario desarrollar un plan o modelo ideal de compañía que una vez conseguido, permitiría a la empresa desarrollar su actividad económica cumpliendo los estándares requeridos, y a la vez siendo viable y económicamente rentable.

Este modelo va a incluir, los requisitos que necesita cualquier compañía desde el punto de vista estructural, formal y operativo para integrar los valores y objetivos del movimiento B Corp.

Como en todo proyecto, para llegar a un fin concreto, existen diferentes estrategias, caminos o fórmulas que nos permitan alcanzarlo. Se van a desarrollar distintas opciones de forma clara y precisa para dar una justificación de las acciones elegidas y por qué son consideradas como las más coherentes.

En línea con el principal objetivo de este estudio, voy a profundizar sobre dos temas primordiales: La evaluación del impacto de la certificación para la empresa y el análisis de los grupos de interés.

Como con un simple modelo no voy a poder abordar todos los detalles o impedimentos que me van a ir surgiendo, Para el desarrollo, es necesario utilizar una empresa como prototipo, sobre la que realizar las modificaciones oportunas para adaptarla al modelo establecido y en la que hay que llevar a cabo, de forma posterior un estudio de viabilidad técnica y económica con el que se pueda comprobar la eficacia del proyecto y tener en cuenta el beneficio económico además del social y ambiental.

La empresa elegida es Viñas Viejas, compañía de vinos que requiere una adaptación adecuada para convertirse en la primera de este sector en ser certificada a nivel mundial.

METODOLOGÍA

Este estudio descriptivo-cualitativo de todos los requisitos que exige el movimiento B Corp para certificar a las empresas, es la base para, posteriormente, elaborar una estructura válida desde el punto de vista jerárquico, funcional y documental.

Una vez se haya establecido todo lo necesario para que el modelo pueda ser operativo, se profundiza sobre los dos temas mencionados anteriormente:

- El análisis de los grupos de interés, que supone un gran reto dadas las características y legislación de la industria española. Lo más complicado será conseguir que otras empresas (proveedores, clientes...) se unan al movimiento o comiencen a emplear recursos para cooperar en la consecución de los nuevos objetivos que vamos a adquirir como empresa certificada. Va a ser imprescindible convencerles de que va a suponer algún beneficio para ellos.
- El estudio o la evaluación del impacto de la certificación para la empresa, con el que va a comprobar su viabilidad económicamente y los beneficios que puede aportar esta transformación a la empresa.

Para llevar a cabo este estudio, se cuenta con la documentación publicada en la web de B Corp, y la aportada por la empresa modelo que va a certificarse.

CERTIFICACIÓN EN B CORP

Las empresas que se adhieren al movimiento B Corp, no adquieren una certificación más, sino que quedan acreditadas con un status de compañía dentro de un marco de mejora continua, que miden y gestionan su impacto, equilibrando beneficios y propósito, y cumpliendo con altos estándares de desempeño social y ambiental, transparencia pública y responsabilidad legal enclavados en el marco de los ODS de la Agenda 2030 de la ONU.

Los estándares B Corp en los que se basa la certificación ayudan a las empresas a demostrar que están midiendo su impacto. Para ello, tienen en cuenta temas complicados, que requieren muchos matices y reflexión sobre los mismos, para lograr ver la evolución del cambio sistémico en las organizaciones que optan a esta certificación.

Toda empresa B Corp debe cumplir con los requisitos de desempeño social y ambiental, con el requisito legal y con los requisitos de transparencia y verificación. En algunos casos, cuando se trata de industrias controvertidas, es necesario que la empresa cumpla además con algunos requisitos adicionales.

Para empresas que deseen certificarse por primera vez, B Corp establece unas pautas a seguir de forma que el proceso de adaptación sea lo más simple posible:

1. La compañía mide su desempeño mediante un cuestionario BIA y obtiene una puntuación. La puntuación requerida para certificarse oscila entre los 80 y los

200 puntos. En esta evaluación se comprueba cómo las operaciones, la gobernanza y el modelo de negocio de la empresa repercuten en sus trabajadores, la comunidad, el medio ambiente y sus clientes.

2. Si la empresa obtiene menos de 80 puntos, debe centrar sus esfuerzos en modificar todos los aspectos que considere más factibles para alcanzar la puntuación.
3. Si la empresa supera los 80 puntos debe comprobar que el cuestionario esté debidamente cumplimentado (con los datos correctos), revisar que reúne todos los requisitos plasmados en él y tiene disponible toda la documentación para justificarlo. De esta forma, demuestra que su modelo de negocio está diseñado y es eficaz para abordar problemas sociales, económicos o medioambientales específicos.
4. El siguiente paso es aplicar a la certificación B Corp, para lo que es necesaria la realización de una auditoría de tercera parte. Para esta fase, un experto de B Lab realiza una auditoría de la compañía y su documentación, a fin de verificar que la empresa aspirante reúne los requisitos de los estándares establecidos.
5. Si la compañía no supera la puntuación necesaria en la auditoría, se le solicitan los cambios para volver a reconsiderar la certificación.
6. Cuando finaliza la última verificación de la evaluación de Impacto B puede haber dos resultados: La empresa queda certificada y B Lab le solicita el pago de la cuota anual de certificación, o la empresa no supera la puntuación y se le indica los próximos pasos a seguir para volver a intentarlo.

El cuestionario BIA es público, online y gratuito. Se usa como primer paso para la certificación evaluando las 5 áreas siguientes: Trabajadores, comunidad, medio ambiente, gobierno y clientes. En cada área debe obtener un mínimo de 40 puntos para ser aprobada, lo que supone un 20 % de la puntuación total.

Cada una de estas áreas está dividida en una serie de subcategorías:

- Trabajadores:

Tiene en cuenta el sueldo y compensaciones, los beneficios y ayudas, la educación y formación, los derechos humanos y políticas laborales y la seguridad y salud.

Las medidas de salud implementadas deben proporcionar protección a los trabajadores, especialmente aquellos que suponen trabajos de alto riesgo o trabajadores vulnerables (discapacitados, migrantes,...). Según la ONU, promover la seguridad y salud entre los trabajadores:

- Ayudar a demostrar que una empresa es socialmente responsable

- Protege a los trabajadores
- Ayuda a maximizar la productividad de los trabajadores
- Mejora el compromiso de los empleados con el negocio
- Construye una fuerza laboral más competente y saludable
- Reduce los costes comerciales y las interrupciones
- Permite a las empresas cumplir con las expectativas de los clientes

Además de la seguridad y salud hay que asegurar la capacitación de los trabajadores, tanto de los nuevos miembros de la organización como aquellos más antiguos, incluidos los cargos de la dirección. Esta capacitación no tiene que ser sólo como formación, sino también foros, reuniones de desempeño o reuniones de representantes de diferentes departamentos y niveles de la organización, permitiendo que los asistentes cuestionen y respondan de las ideas de los demás.

Es imprescindible describir las responsabilidades de cada puesto, para que cada individuo conozca en todo momento la repercusión de su trabajo. Siempre que sea posible se identifican puestos responsables, para garantizar que cada trabajador, esté asumiendo correctamente sus compromisos.

Por último, es necesario que los equipos de protección estén controlados y en condiciones adecuadas de uso, asegurando la organización que se cuenta con el número adecuado de estos.

- Comunidad:

Tiene en cuenta la creación de puestos de trabajo, la diversidad e inclusión, el compromiso cívico, el compromiso y desarrollo local, los productos, distribuidores y proveedores.

- Medio ambiente:

Tiene en cuenta la mejora del medio ambiente, la sostenibilidad, las energías renovables y el control de las emisiones.

- Gobierno:

Tiene en cuenta el compromiso y misión, Corporate Accountability, ética y transparencia.

- Clientes:

Es la categoría añadida más recientemente y mide acciones como las garantías de productos y servicios de protección a cliente, satisfacción del cliente o efectos negativos de los productos en los consumidores.

Las empresas que han conseguido este propósito, cada 3 años deben pasar por una recertificación para demostrar su mejora continua y seguir siendo B Corp.

ESTRUCTURA BÁSICA DE UNA EMPRESA B CORP

En concordancia con los requisitos de esta certificación, se puede dividir la empresa en sus principales áreas: Dirección general, Departamento de Recursos Humanos (RRHH), Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), Departamento de Calidad y Medioambiente, Departamento de Compras, Departamento Comercial o de Ventas. Finalmente voy a incluir un último apartado con las partes interesadas, porque aunque no forman parte de la estructura interna de la empresa, en de suma relevancia comprender cuales son y entender las relaciones con el resto de áreas indicadas.

Dirección General:

Es el principal órgano, donde se toman las decisiones más importantes de la compañía y al más alto nivel, por lo que es donde hay que asegurar la inclusión del objetivo principal desde todos los puntos de vista.

- Desde el punto de vista estructural, la Norma B Corp, valora mucho que el más alto nivel de supervisión corporativo esté representado por un organismo colegiado y no por un único líder autoritario que toma decisiones de forma unilateral.
 - El modelo más apropiado y acorde con la economía española actual es una Junta Directiva (el propietario o accionista principal sería miembro de la Junta), ya que el propietario no podría acaparar toda la autoridad.
- El cuestionario B Corp valora el hecho de que la Alta Dirección incluya o esté formada por alguna de las partes interesadas. También hace referencia a los colectivos sociales a los que pertenecen estos miembros, sin embargo, cambiar esta parte resulta mucho más complicado a corto plazo, por lo que la adecuación de la empresa a este requisito va a depender del estado actual.
 - Como miembros de la Junta se proponen: Director/a General, Director/a de Compras (contacto con proveedores), Director/a de Ventas (contacto con clientes), Director/a de RRHH, Director/a de Calidad y Medio Ambiente, Representante de los Trabajadores y Comunidad.
- Política empresarial que recoja los siguientes aspectos:
 - Incorporar el impacto social y ambiental en la toma de decisiones al considerarlo importante para el éxito y la rentabilidad del negocio,

apoyando la estructura de Junta Directiva anterior y creando protocolos con requisitos apropiados en la toma de decisiones para que sea efectivo y poder llevar a cabo los dos objetivos posteriores.

- Compromiso con el medio ambiente y la sostenibilidad, creando beneficio para la comunidad cercana tanto desde el punto de vista del desempeño ambiental, como del empleo y la creación de alianzas, y creando una imagen de marca al más alto nivel.
- Incluir en la política a las partes interesadas relevantes y establecer procesos formales y mecanismos para identificarlas, adquirir información sobre ellas, interactuar y crear relaciones con ellas. No es suficiente con incluir medidas para la mejora del desempeño social, es necesario hacer una evaluación de la materialidad.
- Establecer un código ético para la compañía que incluya los valores, las actuaciones que van a ser sancionadas, las sanciones oportunas, la política de denuncia de irregularidades de los empleados con confidencialidad, y otras herramientas de apoyo a las partes interesadas. Por último, es imprescindible la supervisión mediante auditoría de una tercera parte para garantizar su cumplimiento.
- Política de transparencia de la empresa, para que todos los miembros y las partes interesadas sean conscientes de su titularidad, el orden jerárquico, el estado general de las finanzas o el estado del desempeño social y ambiental.

Departamento de RRHH:

Este departamento está en continuo contacto con uno de los principales grupos de interés, y por tanto, va a ser quien mejor pueda interactuar con los trabajadores para tener en cuenta su opinión, e involucrarles en los proyectos empresariales.

- El pilar fundamental de este cambio empresarial consiste en integrar en todo el sistema de gestión de la empresa los objetivos de desempeño económico, social y ambiental en los procesos de toma de decisiones.
 - Todo el personal debe estar formado adecuadamente, adquiriendo los nuevos objetivos como suyos y desarrollando las prácticas y métodos o procedimientos correspondientes que se hayan implementado para alcanzarlos.
 - Además de la propia formación, es necesario aplicar un método que permita comprobar que los objetivos han sido asimilados por todo el personal, y que y las prácticas diseñadas para llevarlos a cabo se aplican de forma eficaz. Es decir, un método de seguimiento y control.

- Es necesario implantar un buzón de sugerencias o quejas, para que los empleados puedan transmitir a la Dirección General sus opiniones, quejas o reclamaciones de forma anónima, sin temor a represalia alguna.
 - La mejor forma para hacerlo es una dirección de mail conjunta a la que todos los empleados tengan acceso y con la que puedan actuar desde el anonimato. Como complemento se podría incluir un buzón físico en un área común de la empresa para los empleados que no tengan conocimientos informáticos.
- Además, el departamento de RRHH se reúne periódicamente con los representantes y los propios trabajadores para tratar los temas que atañen a su interés y conocer las diversas opiniones existentes dentro de la empresa.
 - Difusión de todas las políticas de la empresa de forma periódica y comunicación de cualquier modificación que puedan sufrir.
 - Las reuniones deben llevarse a cabo dentro y fuera del horario de trabajo, a partes iguales, y son voluntarias para los trabajadores, para que se ponga de manifiesto la buena voluntad de la empresa, y de forma que ambas partes puedan poner su granito de arena en esta iniciativa.
- Diseño de una política salarial acorde con los objetivos. Es decir:
 - Salarios dignos para todos los trabajadores, ajustados a las condiciones de mercado. Incluyendo las subcontrataciones a otras empresas, para las que la organización debe asegurar que la mano de obra empleada trabaja con condiciones económicas adecuadas y dignas.
 - Incentivos en especie para los trabajadores de forma colectiva cuando se alcancen determinados objetivos cuantificables de desempeño económico, ambiental o social. Estos objetivos pueden ser, por ejemplo, aumento del 5% de los beneficios anuales por aumento de la productividad, disminución de los consumos de agua en un 10%, reducción de los consumos de electricidad en un 5 %... Algunos de los incentivos que podrían ofrecerse son: Descuentos especiales en los productos que fabrica la empresa, planes formativos, acciones de la empresa aunque solo participen de beneficios, planes de pensiones privados pagados por la empresa, seguros médicos privados pagados por la empresa...
- Es fundamental el desarrollo de un plan de igualdad para eliminar de forma paulatina la brecha salarial de las empresas, tanto por la diferencia de género como por la existencia de grupos sociales subrepresentados y que también abarque el acoso laboral.

- Todos los grupos de interés deben participar en la elaboración de dicho plan, incluidos los grupos externos a la empresa, como clientes, proveedores y comunidad cercana, si no es directamente a través de la extrapolación de sus opiniones.
- Desarrollo de un plan de formación profesional y de desarrollo de la carrera profesional.
 - Este plan debe ser transparente y para que sea efectivo se deben tener reuniones individuales periódicas con los trabajadores para explicar el camino que tiene preparado la empresa para cada uno, y recogiendo la opinión individual y las preferencias del trabajador.
 - Es necesario que la Dirección General y los mandos intermedios se involucren de lleno en este proceso, ya que influye en gran medida, en la satisfacción de los trabajadores.

Departamento de PRL:

Siendo uno de los objetivos principales de esta certificación la participación de los grupos de interés, es imprescindible que los trabajadores y la comunidad cercana a la empresa participen en la medida de lo posible, tanto en la política como en la evaluación de riesgos.

- Es necesario introducir la opinión de los trabajadores y otros grupos de interés en la política preventiva de la empresa.
 - Según el tipo de producto a fabricar puede tener mayor o menor importancia. Por ejemplo, vertidos que afecten a la comunidad cercana, embalajes de los proveedores que supongan un peligro para los trabajadores al recibirlo o envases que puedan suponer un peligro para los clientes o niños.
- En lo referente a la evaluación de riesgos, ya sea realizada por la propia empresa, o por una entidad subcontratada, debe consultar a los trabajadores habituales de cada puesto de trabajo sobre los posibles riesgos y las técnicas o prácticas habituales de trabajo.
 - En caso de realizarlo una empresa externa, es imprescindible que sea revisado por personal interno de la empresa y que se establezca un método para comprobar que efectivamente se han hecho de forma oportuna las consultas a los trabajadores.

Departamento de calidad y medio ambiente:

De las medidas desarrolladas en este ámbito va a depender completamente el correcto desempeño ambiental de la compañía. Para ello, hay que implantar un sistema de gestión que esté incorporado al proceso productivo y permita el:

- Control de la generación de residuos y de los consumos de agua, electricidad y combustibles fósiles.
 - Control de residuos peligrosos y no peligrosos: Además de controlar todos los residuos generados, es necesario establecer objetivos periódicos de reducción de estos residuos con el objetivo final de su disminución de forma continua a lo largo del tiempo. En el caso de los residuos peligrosos, este objetivo puede alcanzarse mediante cambios en las materias primas o en técnicas u operaciones del proceso productivo. En el caso de los residuos no peligrosos, debemos realizar estudios para la reutilización o reciclaje para la misma u otra industria.
 - Control de consumo de agua, siempre buscando hacer un uso más eficiente, incluso mediante el desarrollo e implantación de nuevas técnicas como la limpieza con ozono. Por otra parte, es imprescindible que todo el agua utilizada sea devuelta al medio ambiente en las mismas condiciones en las que se ha extraído. Podemos realizar un estudio para no causar daños a los ecosistemas de la zona y optar por sistemas que supongan un “vertido 0”, de forma que el agua vertida de la industria sea luego utilizada en otros procesos de la misma (riegos, sistemas contra incendios,...).
 - Controles del consumo de electricidad mensuales, planteando siempre objetivos de reducción, utilización de energías renovables y promoción para la inversión en fuentes de producción de energías para el autoconsumo.
 - Control de consumo de combustibles fósiles: Control periódico y establecimiento de objetivos de reducción. El objetivo final es dejar de utilizarlos.
- No basta con realizar una evaluación de aspectos ambientales al uso, sino que hay que ir un paso más allá. Es necesario implantar un sistema de gestión ambiental con las siguientes características:

Política ambiental documentada que deje claro el férreo compromiso de la compañía con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente, así como la apuesta por las energías renovables y alternativas al consumo de combustibles fósiles, entre otros.

Evaluaciones periódicas de la huella de carbono mediante la evaluación de todo el ciclo de vida.

Cálculo de la huella hídrica de la organización, para evaluar su disminución a lo largo del tiempo.

Evaluación de aspectos ambientales indicando los objetivos y metas periódicos de la compañía.

Organización de todas las producciones teniendo en cuenta el factor ambiental y social. Reducción del consumo de agua, electricidad y horarios y condiciones laborales adecuadas para los trabajadores.

Diseño de productos y promociones con envases y embalajes menos contaminantes y que se puedan reciclar.

Evaluación del impacto ambiental de la cadena de suministro y las actividades comerciales. Posibilidad de utilizar el trabajo para reducir los desplazamientos comerciales y los consumos de electricidad o agua en las oficinas.

Control de consumos, emisiones y producción de residuos nombrados anteriormente.

Planificación completamente desarrollada para lograr los objetivos.

Realización de mantenimientos adecuados e inversión energías renovables y modernización de las instalaciones para reducir los consumos de energía a largo plazo (luces de bajo consumo, aislamiento...).

Auditoría y certificación de terceros.

- En cuanto a lo relacionado con la calidad:

Reducción del consumo de papel, consiguiendo que cada vez las evidencias y registros sean llevados en soportes informáticos.

Realización de diseños y desarrollos de productos más acordes con las políticas ambientales.

Análisis de la satisfacción de las partes interesadas.

Mejora continua.

Control de los procesos mediante indicadores, para asegurar la disminución del consumo de recursos y la disminución de incidencias o no conformidades en el desarrollo de los mismos.

Seguimiento y cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización.

Tratamiento de reclamaciones y no conformidades.

Auditoría y certificación de terceros.

Departamento de Compras:

Este departamento está en constante contacto con los proveedores, por lo que es muy importante desarrollar una planificación y estrategia para adquirir información y opiniones de este grupo de interés. Al tratarse de un grupo externo a la empresa, es más complicado obtener información y opiniones.

- Según el tamaño y tipo de empresa, esta adaptación puede ser, desde muy simple a extremadamente compleja, ya que depende del número de proveedores, la dependencia que tengamos de ellos, el tipo de proveedor...
 - Lo primero es elaborar un listado de proveedores y clasificarlos por orden de importancia para nuestra empresa.
 - Después habría que sondearlos mediante encuestas, reuniones directas u otro medio que nos permita obtener su opinión acerca de los valores de B Corp y el grado de compromiso que podemos esperar de cada uno de ellos.
 - Sobre el listado de proveedores que hemos elaborado, podemos clasificarlos según la afinidad que tienen con estos valores.
 - Después de esta segunda clasificación vamos a tener: Proveedores afines poco importantes, afines muy importantes, poco afines muy importantes y poco afines y poco importantes. Sobre los que va a ser más necesario trabajar es sobre los poco afines muy importantes, ya que podemos considerar que los afines seguramente van a cooperar en la medida en que les sea posible y los no afines poco importantes si no superan un volumen conjunto muy alto podemos obviarlos en un primer momento y actuar sobre ellos poco a poco con el tiempo.
 - Una vez localizados los proveedores menos afines y muy importantes para la empresa, tenemos que elaborar un plan para conseguir mostrarles el atractivo de esta iniciativa que vamos a llevar a cabo y las ventajas que puede suponer para nuestro proveedor. Puede suceder varias cosas: Que el proveedor considere nuestra propuesta como atractiva o la rechace por no entrar dentro de sus objetivos o previsiones de futuro. En caso de que el proveedor rechace unirse a nuestros nuevos propósitos, podemos intentar sustituirlo a largo plazo por otro que sí sea afín a estos valores, e incluso el mero hecho de reducir el volumen de compras puede hacerle cambiar de opinión según la importancia que tengamos para él como cliente y las condiciones de mercado.
- Dentro del protocolo de compras que es necesario confeccionar es muy importante que se incluya:

Prioridad de compras a proveedores cercanos comprometidos con los valores de desempeño social y ambiental, siempre en condiciones de viabilidad económica.

Prioridad de compras a proveedores certificados en normas con valores afines a B Corp (salarios dignos, igualdad de género, transparencia, búsqueda del desempeño social y ambiental...) y que se comprometan con el código ético de la empresa, siempre en condiciones de viabilidad económica.

Dar prioridad a relaciones duraderas con los proveedores (más de un año), estableciendo alianzas fuertes.

Fomento de proveedores locales e invitación a unirse al movimiento, ya que supone una reducción del transporte y por tanto de las emisiones y un beneficio social para la comunidad cercana.

Crear un formulario para nuevos proveedores con el fin de obtener información sobre sus principios, políticas de empresa, certificados y cualquier información que pueda ser útil para la organización.

Trabajar con proveedores que están en zonas de bajos ingresos o con pocas posibilidades de empleo para intentar reducir el subempleo, siempre que sea viable económicamente.

Tener en cuenta no solamente los precios sino también los tipos de envase y embalaje (si son reciclables...) de los productos.

Para un mismo producto, contar con varios proveedores, con el fin de evitar ruptura de suministro.

- Es necesario establecer estrategias conjuntas de desempeño social y ambiental con los proveedores.
 - Para ello se necesita realizar reuniones periódicamente para ver en qué aspectos se puede mejorar para seguir siendo competitivos y a la vez respetuosos con sociedad y medio ambiente.

Departamento de Ventas:

En el caso de este departamento, va a resultar mucho más complicado obtener información sobre los clientes. Se puede intentar adquirir información sobre los principales y más grandes, pero normalmente van a ser demasiados y muy difícil controlar las condiciones en las que trabajan. Esta situación se agrava cuando hay clientes fuera del país. Debido a ello, se puede trabajar en tres campos:

- Diseño del producto, envases y embalajes: Intentar incorporar al mercado productos ecológicos, reciclables, lo más respetuosos para el medio ambiente.

- Es importante hacer valer el compromiso con la sociedad y el medio ambiente en los productos, creando un nuevo atractivo para el cliente.
- Es importante disponer de mecanismos formales de control de calidad y disponer de acreditaciones o certificaciones de calidad de terceros. En el caso de industrias alimentarias, estas certificaciones son más relevantes, llegando a ser obligatorias para poder atender a algunos clientes.
- Analizar la cadena de suministro: Contratar medios de transporte eficientes, que utilicen vehículos lo menos contaminantes posibles. La empresa puede plantearse invertir en transporte propio o adquiriendo una parte del accionariado.
 - Es necesario hacer un estudio exhaustivo de las fórmulas posibles para reducir la huella de carbono en la cadena de suministro.
- Obtener toda la información posible sobre los clientes a través de:
 - Medir de la satisfacción del cliente, existiendo diversos medios para conseguirla, no sólo con encuestas.
 - Consultar a los clientes sobre las políticas de garantía de los productos.
 - Generar feedback en la medida en que sea posible.

Partes interesadas:

Con la Norma ISO 9001:2015, ya se insta a las organizaciones a conocer y comprender las necesidades y expectativas de las partes interesadas; así como hacer un seguimiento de sus cambios y actuar en consonancia de los mismos.

La identificación de las partes interesadas de una organización exige la participación y el compromiso de la alta dirección, que es quien tiene que determinar la estrategia para conocer cuáles son, así como sus requisitos.

- Algunos ejemplos de partes interesadas son:
 - Clientes: Es la parte interesada más relevante para algunas normas. La organización debe destinar todos sus recursos en conocer al cliente, sus expectativas y requisitos, con el fin de conocer su nivel de satisfacción y mantener su lealtad.
 - Inversores: Para poder tomar decisiones estratégicas en busca de la mejora continua, de la rentabilidad y del posicionamiento de la organización, es necesario conocer las necesidades y expectativas de los inversores.

- Empleados: Su relación de trabajo es importantísima para la organización. Son quienes dan vida al negocio y de quienes depende su continuidad. Comprender las necesidades y expectativas de los empleados es una garantía de éxito del negocio a largo plazo.
- Sociedad: Para poder vender, agradar y satisfacer al consumidor, es necesario conocer los cambios en el mercado, las nuevas tendencias y los requisitos sociales.
- Gobierno: Determinar y cumplir las normas establecidas es la mejor manera de demostrar el conocimiento y cumplimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Proveedores: Estableciendo estrategias para alcanzar los objetivos de producción. Determinar los intereses de los proveedores nos permite establecer mejores alianzas.
- Competencia: Desde el punto de vista de la competencia, se pueden obtener ideas para mejorar y hacer crecer el negocio.
- Entidades de financiación: Permite conocer cuáles son sus objetivos y optar por la más conveniente en caso de necesitar su apoyo.
- Centros de formación: Las relaciones con universidades y corporaciones de servicios educativos son grandes aliados para firmar convenios de investigación, financiación o apoyo. Identificar sus intereses es una ventaja competitiva y de mejora para la organización.
- Comunidad cercana: Conocer los intereses del entorno próximos a las instalaciones del negocio es fundamental para planear estrategias que garanticen mínimas molestias y sanciones por las actividades desarrolladas.

MOTIVOS QUE IMPULSAN A LAS EMPRESAS A CERTIFICARSE

Cada empresa puede tener motivos muy diferentes para querer certificarse en B Corp y no todas las compañías desean poner de manifiesto públicamente sus verdaderas intenciones empresariales, por lo que, aunque cada una tiene sus propios motivos para querer certificarse y unirse al movimiento, es posible enumerar una serie de datos tangibles sobre los que extraer causas por las que desean obtener la certificación.

Hay muchos motivos posibles como: La existencia de nueva tendencia y concienciación hacia la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente, el atractivo de los productos ecológicos y reciclables o la necesidad a nivel mundial de reducir las diferencias sociales, pero los más relevantes son:

1. Utilización de la certificación como atractivo publicitario, que dé un valor añadido a los productos.
2. Fortalecimiento de la marca siendo asociada al cuidado de la sociedad y el medio ambiente.
3. Búsqueda de nuevos clientes con un perfil diferente, más concienciado con el problema del cambio climático y los problemas sociales.
4. Atracción de trabajadores debido al desarrollo de un nuevo enfoque de las políticas de RRHH.
5. Mejora de resultados económicos a largo plazo, invirtiendo en energías renovables o modernización de las instalaciones.
6. Contacto e información de partners con las mismas aspiraciones y formas de trabajar, con los que aunar en objetivos comunes.

Numerosos medios de comunicación se han pronunciado sobre las verdaderas motivaciones que impulsan a las empresas a unirse a esta nueva tendencia. A continuación se refleja un artículo de la revista emprendedores, en el que se puede ver el punto de vista más generalizado al respecto.

“Ventajas de ser una B Corp:

- Mejores resultados económicos. Hay estudios que apuntan a que las empresas B Corp mejoran sus resultados económicos anuales en un 30% de media, según los datos de una muestra de 700 empresas europeas pertenecientes a esta comunidad empresarial.
- Credibilidad y confianza. Ser B Corp es una forma poderosa de generar credibilidad, confianza y valor para las compañías, tanto de cara a los consumidores como a los proveedores y la comunidad en general.
- Diferenciación y liderazgo. Siendo todavía escaso el número total de empresas que logran superar los rígidos filtros para obtener el certificado B Corp, las compañías que lo logran acaban siendo fuente de inspiración y liderazgo para el resto de las corporaciones.
- Excelencia para la mejora continua del desempeño en la gestión empresarial. El hecho de que cada tres años haya que revalidar todo el proceso para conservar la certificación, obliga a las empresas a, en lugar de acomodarse, seguir avanzando en las medidas de impacto adaptándose al entorno y a las necesidades de cada momento.
- Atracción de talento. Trabajar para una empresa con valores donde, además, existe una preocupación por la diversidad, la igualdad o la conciliación es algo que resulta muy atractivo al talento. Todo ello indica que es una empresa

innovadora, capaz de ver las cosas desde un punto de vista distinto. Se constituyen así equipos más competitivos, creativos y alineados a los objetivos de la organización.

- Contribución público-privada. Conforme a la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para alcanzar en 2030, el sector público debe acompañar al privado para su consecución. En este sentido, las administraciones públicas están impulsando leyes que favorecen a las empresas responsables. En países como Francia, Italia o Estados Unidos ya existen marcos legales que amparan este tipo de organizaciones.
- Atracción de capital. De la misma manera que captan talento, también son cada vez más los inversores que tienen en cuenta el propósito de impacto de las compañías a la hora de destinar su dinero.”⁶

EL CASO DE VIÑAS VIEJAS

La historia del grupo bodeguero Viñas Viejas se remonta a 1822, con un antecesor de los actuales propietarios que comenzó a elaborar vino en Jerez de la Frontera. Posteriormente, en 1894 se fundó la bodega de Rioja, seguida de otra en la Ribera del Duero en 1987, de la mano de familiares directos de los actuales propietarios del grupo.

La compañía vitivinícola está formada por un total de cinco bodegas situadas en las principales Denominaciones de Origen de España (Rioja, Ribera del Duero, Rueda y Toro), siendo además propietaria de viñedos en la Denominación de Origen de Valdeorras, donde también elabora un vino blanco de autor. Se trata de un grupo que abarca 1.200 hectáreas propias y controladas de viñedo con 24 millones de litros de capacidad embotelladora y 3 millones de litros de capacidad de crianza en barrica.

Desde la fundación del grupo en 1894, la política de empresa siempre ha sido la elaboración de vinos de calidad mediante la utilización de técnicas respetuosas con el medioambiente, en línea con los sistemas de elaboración y crianza de vinos tradicionales. Sin embargo, durante la última década la empresa ha adquirido cada vez compromisos mayores en materia de calidad y gestión ambiental, asumiendo como desarrollo sostenible, cambio climático, bienestar social y equilibrio ambiental.

En Septiembre de 2016, una de las bodegas del grupo fue certificada como Wineries for Climate Protection. Este movimiento nació en 2011 dando origen a la certificación WfCP avalada por la Federación Española del Vino, como primer único medio para garantizar de forma oficial dentro del sector, el respeto al medio ambiente, centrándose en cuatro pilares fundamentales: Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, gestión eficaz del agua, reducción de residuos y eficiencia energética mediante la utilización de energías renovables.

⁶ Delgado, A. (2022) p.1

La certificación Wineries for Climate Protection, a partir de 2023, ha pasado a denominarse Sustainable Wineries for Climate Protection, dando un paso más hacia la sostenibilidad e incluyendo la evaluación de temas relacionados con la gobernanza y la estructura social y económica de la organización. De esta forma se asemeja aún más al propósito de mejora continua basada en el cumplimiento de los requisitos de sostenibilidad establecidos por B Corp.

Siguiendo esta línea en materia de gestión ambiental, el viñedo de esta bodega dispone desde 2019 de certificado ecológico, abriendo la puerta a la adaptación del resto de viñedos del grupo que muy pronto dispondrán también de esta calificación.

El grupo ha ido adquiriendo una serie de compromisos que se definen posteriormente y que sirven como base sobre la que trabajar para convertir la compañía en una compañía B Corp:

- Política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad alimentaria de grupo.
- Sistema de gestión ambiental eficiente y conforme a los requisitos de la Norma ISO 14001.
- La Dirección del grupo pone a disposición todos los recursos humanos y materiales a su alcance para lograr un sistema de gestión de medioambiente eficiente.
- Protección de la biodiversidad de los viñedos y de los ecosistemas, implicando a todas las partes interesadas.
- Formación del personal para encaminar las bodegas hacia un futuro más sostenible.
- Utilización sostenible de los recursos naturales, reducción de la generación de residuos, su reciclaje y disminución de la utilización de productos fitosanitarios.

A continuación, se detalla un análisis de la situación actual de la compañía en las diferentes áreas planteadas por B Corp, para determinar las adaptaciones a realizar para superar los estándares establecidos por el movimiento B Corp.

Gobernanza:

- Misión y compromiso: Evalúa si la empresa está comprometida a largo plazo con la generación de un impacto socio ambiental positivo y la forma en que hace, promueve e integra el desempeño socioambiental en la toma de decisiones.
 - Hasta ahora, la política empresarial ponía especial énfasis en la protección del medioambiente. Aunque señala como uno de los tres pilares básicos la responsabilidad ante la sociedad, considero que no es suficiente, debe garantizar que se tienen en cuenta el desempeño ambiental y social en la toma de decisiones. Para ello, es necesario incluir un protocolo que consista en la obligatoriedad de consulta por

escrito para todas las decisiones importantes en materia ambiental y social con los representantes de las partes interesadas, en este caso los representantes de RRHH, calidad y medioambiente y la representación de trabajadores y comunidad. También hay que medir el impacto de la influencia de estas partes interesadas en la toma de decisiones, por lo que deben realizarse informes escritos que reflejen los beneficios o pérdidas económicas o de otro tipo.

- Otra de las medidas a tomar es incrementar la participación de la empresa en los asuntos sociales y medioambientales cercanos. Hay que crear una figura dentro de la empresa que la represente en las reuniones en asociaciones de bodegas, comunidades de vecinos, eventos del sector, eventos sociales culturales. De esta forma, se puede tener más información sobre los problemas sociales y ambientales cercanos.
 - Esta nueva figura, que puede ser un departamento, o bien, una o varias personas, que se encargarían de elaborar informes periódicos identificando a las partes interesadas, en primer lugar, y cuantificando los principales problemas sociales y ambientales que afectan a la compañía, para poder buscar soluciones o mejoras para dichos aspectos.
 - Es necesario emprender proyectos de mejora para la comunidad y el medio ambiente. Por ejemplo, ayuda a pequeños agricultores que desean empezar a trabajar de forma sostenible, ayuda a pequeños comercios de la zona que acaben de abrir sus puertas o ayudas a grupos sociales desfavorecidos de la zona ofreciéndoles trabajo.
 - A medida que la compañía se involucre en cada vez más aspectos con la comunidad cercana, van a empezar a aparecer nuevas oportunidades de negocio y alianzas que pueden potenciar su imagen de marca. Hay que tratar de aprovechar estos contactos al máximo.
 - Los roles de gerentes y directivos de la compañía deben incorporar la actuación en representación de la empresa con las partes interesadas y tener en cuenta en toda toma de decisiones el impacto social y ambiental.
- **Ética y Transparencia:** Evalúa las estructuras de Gobierno Corporativo, su representación, la existencia de códigos de ética y estructuras anticorrupción, además de la transparencia y reportes.
 - La empresa cuenta con un modelo de gobierno de Junta Directiva, en el que intervienen, además del propietario, directivos de las diferentes áreas (financiera, técnico, ventas, compras...). Habría que incluir un responsable de RRHH, otro de calidad y medioambiente y una persona que pueda representar a la comunidad cercana y a los trabajadores.
 - La compañía cuenta con un código ético y una política antisobornos que reúne los requisitos básicos necesarios. Sin embargo, carece de un canal adecuado y confidencial de denuncia de irregularidades para los empleados. Los trabajadores o partes interesadas deberían poder trasladar de forma anónima a la Junta Directiva cualquier irregularidad

que consideren oportuna sin temor a represalias, para lo que se requiere un sistema que garantice la confidencialidad absoluta.

- Es imprescindible instruir a todo el personal de la empresa en el código ético y la política antisobornos, además de comunicarles las modificaciones que se vayan haciendo cada vez que se actualice, con especial énfasis en los grupos de alto riesgo. Actualmente no están debidamente formados, ni se les informa de las actualizaciones.
 - La política de transparencia de la empresa es muy débil. Aunque las partes interesadas son conscientes de la titularidad de la empresa, no transmiten el orden jerárquico, el estado general de las finanzas o del desempeño social y ambiental de forma eficiente.
 - La política de gestión integrada sí que transmite el objetivo de formar y sensibilizar al personal en todos sus niveles, estableciendo los adecuados cauces de comunicación y participación entre todos sus integrantes y de respeto al código ético y el plan de igualdad. Sin embargo, la compañía no tiene desarrollados cauces de formación ni medios para comprobar que efectivamente se cumple.
 - Esta política de gestión establece el compromiso de revisión periódica de la organización en relación a la eficiencia y la excelencia en la gestión, y hace referencia a los objetivos de mejora del desempeño ambiental o social, lo que me parece muy adecuado.
 - El plan de igualdad no ha sido presentado y expuesto ante los trabajadores para que pudieran expresar sus opiniones o dudas por lo que sería necesario convocar reuniones periódicas para informarles.
 - El código ético debe hacer referencia a que los grupos de interés puedan unirse a él y se comprometan a seguir cumplir con sus requisitos. Sólo hace referencia a los proveedores y debería hacer referencia a todos los grupos de interés.
- Métricas de Gobernanza: Información financiera de los últimos dos años.
 - La empresa proporciona adecuadamente toda la información financiera y está debidamente preparada para la auditoría correspondiente.
 - La empresa comprueba el saneamiento de sus finanzas de forma anual mediante auditoría externa por una tercera parte.
 - Protección de la misión: Desempeño social o ambiental regulado a perpetuidad.
 - Los documentos de gobierno corporativo necesitan ser adaptados correctamente para la participación de las partes interesadas en los procesos de toma de decisiones además de realizar los cambios estructurales que se indican anteriormente.

Trabajadores:

- Seguridad financiera: Evalúa si la empresa se preocupa de asegurar un salario sobre el mínimo y si ofrece aumentos de sueldos, otros respaldos financieros o participación accionaria.
 - Las bodegas cercanas tienen ajustados unos salarios y complementos (horas extras, dietas...) superiores a la empresa, por lo que resulta complicado encontrar mano de obra de calidad.
 - La organización ha cometido algunos errores en los pagos y documentos de nómina. Sin embargo, se ha puesto en contacto con los trabajadores para solucionarlo y les ha indicado cómo se iba a solucionar y les ha indicado las medidas que se van a tomar para que no se repita de forma totalmente transparente.
 - Se requiere introducir en la política salarial una serie de incentivos encaminados al aumento de la satisfacción y motivación de los trabajadores. Algunos ejemplos pueden ser los que comentaba anteriormente: Descuentos especiales en los productos de la empresa, planes formativos gratuitos, planes de pensiones privados pagados por la empresa... Estos incentivos pueden estar ligados a la consecución de determinados objetivos de desempeño ambiental o social.
 - La empresa ha introducido un sistema de incentivos para los directivos que consiste en obsequiarles con acciones de la empresa por la consecución de determinados objetivos o proyectos. Este sistema de incentivos debería aplicarse a otros gerentes y mandos intermedios con el fin de unir sus objetivos aún más a los de la compañía, sobre todo en materia de desempeño social y ambiental.
 - La empresa toma igualmente en cuenta a la hora de tomar decisiones a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, independientemente de su antigüedad.
- Salud, bienestar y seguridad: Evalúa las oportunidades para proteger a los trabajadores de accidentes o lesiones laborales, además de temas de beneficios relacionados con la salud y otros que van más allá de las exigencias legales.
 - Para garantizar la consulta a los trabajadores durante las evaluaciones de riesgos y cuando se realiza una modificación, adaptación o reparación estructural de una máquina o vehículo de trabajo, debería existir una consulta formal a los trabajadores que lo utilizan y a la representación de los trabajadores. Es más adecuado que se haga por escrito para que quede constancia y no de forma oral como se ha hecho hasta ahora en la empresa.

- En el caso de subcontratación de personal, existe un estricto protocolo que incluye, que los trabajadores subcontratados tengan la formación e información adecuada en materia de PRL y dispongan de los EPIs necesarios para desarrollar su actividad. La compañía tiene definida adecuadamente la documentación que necesita del proveedor para justificar que cumple con los requisitos exigidos.
- La evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva son desarrolladas por servicios de prevención ajenos y se revisan de forma adecuada por personal interno de la empresa.
- A la hora de tener en cuenta los riesgos, puede ser interesante consultar u obtener información de la comunidad cercana. Por ejemplo, agricultores de tierras colindantes, bodegas cercanas... No se ha realizado esta consulta en ninguno de los centros.
- Es necesario ampliar la formación e información de la empresa en materia de PRL. Para ello hay que incluir en el programa formativo algunas actividades en las que no se hace suficiente hincapié como: Prácticas de trabajo ergonómico o prevención de riesgos psicosociales.
- Las reuniones anuales de la dirección con los trabajadores y sus representantes para difundir las políticas y objetivos de empresa y comentar los riesgos existentes, podrían realizarse dentro y fuera del tiempo de trabajo a partes iguales para garantizar la buena voluntad de todas las partes.
- Desarrollo profesional: Esta sección revisa opciones de desarrollo profesional, promociones y otras prácticas de flexibilidad laboral para los trabajadores.
 - La compañía dispone de un proceso adecuado de incorporación formal para nuevos empleados y una política para fomentar las promociones internas y la contratación para puestos avanzados.
 - El presupuesto para los programas de formación debería estar repartido proporcionalmente al número de trabajadores y organizado de forma conjunta para todos los centros para garantizar la igualdad de oportunidades formativas.
 - Lo primero y más importante sería formar a los gerentes adecuadamente en todos los campos, desde la dirección de personas, el cuidado de los riesgos psicosociales, la organización de la producción para un mejor desempeño social y ambiental o el aumento de la productividad mediante el incremento de la satisfacción laboral. En algunos centros de trabajo se aprecia que pueden hacerse mejoras muy importantes.
 - Cada trabajador tiene que tener estipulado un posible desarrollo de carrera profesional, en base a sus cualidades, cualificaciones,

aspiraciones y necesidades de la empresa, y periódicamente recibe orientación y retroalimentación del estado en el que se encuentra su carrera profesional con objetivos claramente alcanzables.

- La organización sí está asociada con Universidades y otros centros de formación para contratar trabajadores en prácticas con posibilidades de adquirir empleo.
 - Es necesaria mayor formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente en toda la plantilla. También información sobre los nuevos proyectos de desempeño ambiental y social para que todos los miembros de la empresa puedan participar.
 - Existen contratos relevos para formar a nuevos trabajadores antes de que los trabajadores con edad de jubilación cesen en su actividad la empresa, aunque sería conveniente que los nuevos trabajadores tuvieran más tiempo para formarse dado que son de unos seis meses de duración y se necesitaría al menos un año.
- Satisfacción y compromiso: Evalúa las políticas, prácticas y certificaciones de la empresa en materia de derechos humanos, empoderamiento de los trabajadores y otros beneficios.
 - El manual para nuevos empleados reúne todos los requisitos necesarios salvo las que están establecidas legalmente en nuestro país y por tanto, no es necesario incluir (prohibición de trabajos forzados, derecho a la negociación colectiva...).
 - Existen beneficios adicionales a los establecidos por la legalidad para los trabajadores al cuidado de mayores, niños pequeños o familiares enfermos y aunque se ha establecido un programa formal, no se formalizan los permisos concretos por escrito.
 - Hay que formalizar un procedimiento de quejas y sugerencias anónimas que ya se ha indicado anteriormente, y medir la tasa de retroalimentación para ver si se utiliza adecuadamente.
 - Calcular la tasa de deserción de los empleados y los periodos de baja por enfermedad laboral o accidente laboral es muy importante, ya que estos datos son muy significativos a la hora de tener en cuenta la satisfacción laboral. Se ha detectado centros con elevadas tasas, por lo que habría que investigar cuál son los motivos.

Comunidad:

- Diversidad, equidad, e inclusión: Esta sección revela la diversidad de género y de minorías dentro de la organización y a nivel de fuerza laboral, cuerpos de gobernanza y también de los proveedores.

- La política de contratación de la compañía garantiza un proceso de reclutamiento y contratación equitativo e inclusivo.
- Los centros de trabajo son equitativos e inclusivos para los empleados, incluso se han analizado las condiciones laborales de todos los trabajadores para comprobar que se garantiza la diversidad y se han establecido diversos objetivos medibles en esta materia, que han sido revisados por la Junta Directiva, para hacer algunas mejoras.
- Impacto económico: Esta sección analiza el crecimiento de la empresa y las oportunidades laborales que ésta ofrece a personas de poblaciones desfavorecidas. Además explora distintas formas en que el negocio extiende su compromiso, tanto con la comunidad local, como con proveedores locales.
 - La política de contratación de la empresa garantiza que la mayoría de trabajadores vivan en las zonas cercanas a los centros de trabajo.
 - La empresa vende la mayoría de sus productos en España, donde se realizan las producciones.
 - Es necesario añadir a la política de compras una serie de preferencias acordadas con los objetivos de B Corp que se enumeran posteriormente. Por ejemplo, prioridad para trabajar con proveedores cercanos siempre que sea viable económicamente.
 - No hay ninguna solicitud a proveedores para que se comprometan a seguir el canal ético de la compañía adjunto en los anexos. Se necesita actualizar el código y enviar a los proveedores para que muestren su conformidad y, en su caso, puedan ofrecer su opinión para mejorarlo.
 - Es necesario obtener mucha más información de los proveedores para poder desarrollar estrategias de compra que repercutan en los beneficios económicos, sociales y ambientales.
 - Está en marcha una planificación para tener varios proveedores de las materias primas para evitar la ruptura de suministro.
 - Se realizan reuniones periódicas con los principales proveedores para tratar temas económicos, ambientales y sociales.
- Compromiso cívico y donaciones: Resalta oportunidades de promoción de voluntariado entre los trabajadores y de donaciones en especie o dinero.
 - La empresa realiza donaciones financieras o en especie, está asociada con organizaciones benéficas y utiliza sus instalaciones para albergar eventos comunitarios.

- No ha emitido una declaración formal sobre el compromiso que adquiere sobre donaciones, por lo que se entiende que se realiza de forma coyuntural y discrecional.
- La empresa es miembro de asociaciones de empresarios del sector y ha contactado con algunos competidores para tratar temas puntuales, pero estos contactos son insuficientes para crear alianzas fuertes en la comunidad cercana.
- Gestión de la cadena de suministro: Esta sección revisa acciones de la empresa para mantener y mejorar el estándar de calidad de los proveedores significativos de la empresa y mide prácticas de evaluación y seguimiento de proveedores.
 - La evaluación de proveedores es coherente y adecuada, pero falta la evaluación de los proveedores de transporte, que no se realiza correctamente debido a que la empresa ha cerrado uno de sus centros logísticos y todavía no está claro, ni de qué forma, ni con qué empresas se va a organizar la distribución. La empresa contrata a diferentes transportistas sin tener acuerdos o contratos a gran escala, lo que dificulta realizar avances en materia ambiental.
 - Se realiza una correcta evaluación de los proveedores significativos en cuanto a impacto ambiental mediante informes anuales, pero no se tiene en cuenta el impacto social.
 - La empresa comunica sus políticas a los subcontratistas pero no cuenta con un proceso de verificación.
 - Hasta ahora no contaba con herramientas adecuadas para la evaluación de riesgos o impactos, pero se está implementando.
 - Falta información y análisis de proveedores y sus códigos de conducta. Se requiere mayor transparencia en ambas partes, tanto en la compañía como en los proveedores.
 - No se han establecido metas y expectativas con los proveedores para mejorar el desempeño social y ambiental.
 - A penas se destinan recursos a trabajar con los proveedores para mejorar el desempeño social y ambiental, ni colaborar en nuevas iniciativas o estrategias de ahorro de costes.
 - La empresa tiene alianzas fuertes que se han prolongado durante muchos años en el tiempo con sus principales proveedores.
 - Además de sus principales proveedores, en algunos centros, se está empezando a trabajar a pequeña escala con proveedores locales.

- Los procesos o productos no están diseñados específicamente para preservar el medio ambiente, aunque se están haciendo avances en este campo como utilizar botellas con un mayor porcentaje de vidrio reciclado.

Medio Ambiente:

- **Gestión ambiental:** Considera si la empresa posee un Sistema de Gestión Ambiental, si se incorpora al diseño de los productos, si posee una certificación ambiental y si ha medido la huella ambiental de sus operaciones.
 - Las instalaciones se están remodelando poco a poco para garantizar mejoras en la eficiencia energética, de agua y reducción de residuos.
 - La empresa ha desarrollado una política de compras ambientalmente preferentes y ha transmitido la necesidad de ahorrar papel y material de oficina.
 - Solo algunos centros disponen de una certificación ambiental para el producto, por lo que hay que extenderlo al resto.
 - Se realizan evaluaciones formales del ciclo de vida verificadas por un tercero.
- **Aire y clima:** Uso y generación de energía renovable, equipos ecológicos, gestión y reducción de GEI propias y de la cadena de suministro, además de compras locales.
 - Utilización de energía 100 % renovable.
 - Inversiones planificadas para el autoabastecimiento mediante energía solar.
 - Inversiones realizadas para el ahorro energético en iluminación y aislamiento.
 - La compañía mide las emisiones de gases a la atmósfera y establece objetivos adecuados para la reducción progresiva.
 - Falta medir el impacto de la cadena de suministro y distribución debido a la falta de datos de los proveedores.
 - Es necesario un plan para obtener información sobre los proveedores de transporte y distribución y poder medir su impacto ambiental (emisiones), para de esta forma, establecer medidas de reducción.

- En algunos centros, la empresa no mide el impacto ambiental de los desplazamientos de los trabajadores al centro de trabajo. Sería conveniente para valorar la utilización del teletrabajo.
- Se utilizan técnicas analógicas para minimizar las emisiones del transporte. Los transportes de la empresa se realizan en sentido de ida y vuelta siempre que es posible. Se podría implementar software de planificación pero para este volumen no tiene mucho sentido.
- Agua: Gestión y reducción del consumo de agua, tanto propia, como a lo largo de la cadena de suministro.
 - Supervisión de los consumos adecuada pero falta desarrollar un proyecto a nivel de producción y de investigación y desarrollo para implementar técnicas o nuevas tecnologías de reducción de consumo (ozono).
 - Utilización de técnicas de riego adecuadas para jardines y viñedo (riego por goteo y micro aspersion).
 - Toda el agua utilizada en las actividades de la empresa se devuelve en perfectas condiciones a la cuenca de donde se extrajo.
 - Se evalúa periódicamente el agua utilizada y se establecen objetivos de reducción de emisiones de sustancias tóxicas.
 - Han sido estipulados objetivos para reducir la huella hídrica a través de la cadena de suministro.
- Vida y tierra: Gestión de la reducción de residuos, manejo de materiales y residuos peligrosos, programas de reciclaje, cuidado de la biodiversidad y reducción de sustancias tóxicas. Promoción de estas prácticas en la cadena de suministro.
 - La empresa lleva un registro detallado de la generación de residuos y se han cumplido los objetivos de reducción específicos establecidos.
 - El programa de recuperación y reciclaje para plástico, papel, vidrio y metal y compostaje es adecuado. El cartón, el vidrio y el plástico se envían a la planta de reciclaje, el metal se repara o recupera para otras máquinas, en la medida de lo posible, y el compostaje sirve de abono en la viña.
 - El programa de reducción de residuos tanto peligrosos como no peligrosos es correcto. Se han establecido objetivos adecuados.
 - Actualmente, se está trabajando con empresas vidrieras para reducir el peso de las botellas y utilizar botellas con mayor porcentaje de vidrio

reciclado. Sin embargo, habría que implementar un sistema de control y establecer objetivos de reducción para el resto de materias primas.

- La empresa colabora con los proveedores para llevar un registro de los residuos e implementar iniciativas para reducirlos.
- Se ha reducido la utilización de algunos productos y ampliado la utilización de otros que generan menos residuos.
- El embalaje no es tóxico, en su mayoría es reciclable y proporciona instrucciones para su reciclaje. En algunos centros se han puesto en marcha iniciativas para reducir la cantidad de embalaje no reciclable, en este caso el film de embalaje para generar menos residuos.
- Las iniciativas para diseñar productos cada vez menos contaminantes no se coordinan adecuadamente, ya que son puestas en marcha desde el Departamento de Ventas sin tener en cuenta con anterioridad la opinión del Departamento de Calidad y Medio Ambiente. A mayores habría que implementar campañas de concienciación de los consumidores para una mayor efectividad.
- La compañía ha realizado un análisis de la exposición de la actividad sobre la biodiversidad y se observa que no tiene impacto negativo. Aún así, se están desarrollando proyectos para garantizar la perpetuidad de la biodiversidad en los viñedos y los ecosistemas cercanos, también a éstos como a las bodegas.
- Se realizan importantes inversiones para transformar todo el viñedo ecológico. Sería interesante el desarrollo de un proyecto para ayudar a pequeños agricultores a trabajar sus viñedos también de forma ecológica mediante contratos a largo plazo de compra de uva.

Cientes:

- **Gestión de clientes:** Considera la gestión de la relación con el cliente y su satisfacción, las políticas de garantía y el aseguramiento de la calidad, el marketing responsable, los canales de reclamo y feedback y por último, la privacidad y seguridad de la información.
 - Viñas Viejas dispone de certificaciones o acreditaciones de calidad de terceros, cuenta con un mecanismo formal adecuado de controles de calidad, hace seguimiento de la satisfacción del cliente, con el consiguiente sistema de retroalimentación y evalúa los resultados producidos para sus clientes a través de la venta o consumición del producto.

ESTUDIO DE VIABILIDAD TÉCNICA Y ECONÓMICA

Como se puede observar en el apartado anterior, es necesario implantar una serie de medidas para adaptar la empresa de modo que pueda optar a certificarse en esta nueva norma. Se puede considerar un plazo de amortización de 10 años, dado que todas las modificaciones van a causar efecto a largo plazo en la empresa.

En la siguiente tabla se muestran las principales medidas, junto con los medios técnicos y el coste asociado a cada una de ellas:

Gobernanza		
MEDIDAS	MEDIOS	COSTE
Protocolo formal de consulta a las partes interesadas para decisiones sociales y ambientales.	Dos horas de trabajo del técnico.	50 €
Estudio del impacto de la toma de decisiones siguiendo el protocolo anterior y elaboración de informes	Cuatro horas de trabajo del técnico anuales.	100 € / año
Asignación de tareas de representación de la empresa en eventos de la comunidad cercana (asociaciones de bodegas, comunidades de vecinos...), elaborar informes, buscar soluciones e iniciar proyectos	Pago de un plus mensual al trabajador	200 € / mes
Incluir a los representantes de las partes interesadas en la Junta Directiva (Redactar documentos o adaptar estatutos de la Sociedad)	Una hora de trabajo del secretario/a de Dirección	15 €
Adaptación del código ético para partes interesadas	Dos horas de trabajo del técnico	50 € / actualización

Formación en el código ético, plan de igualdad y transparencia	Una hora de trabajo de todo el personal	1.000 € / año
Comprobación de qué efectivamente se cumple la política de gestión y la formación	Auditoría por una tercera parte	200 € / año
Canal anónimo para denuncia de irregularidades, quejas y sugerencias a la Junta Directiva	Una hora de trabajo del informático	15 €
Trabajadores		
MEDIDAS	MEDIOS	COSTE
Ajustar los salarios de los trabajadores a las condiciones de mercado	Diferencia salarial	30.000 € / año
Mejora del Departamento de RRHH (Nóminas, reclutamiento, formación, orientación de carreras profesionales)	Ampliación de dos trabajadores	6.000 € / mes
Política de incentivos para los trabajadores vinculada a beneficios	Incentivos	10.000 € / año
Mejora del Departamento de PRL	10 horas anuales adicionales del responsable	300 € / año
Formación en materia de PRL y reuniones	4 horas de todo el personal	4.000 € / año
Colocar los protocolos de seguridad en las áreas comunes para que sean	1 hora del técnico	30 €

accesibles		
Formalizar permisos de flexibilidad para cuidado de familiares	1 hora del técnico	30 €
Calcular tasas de deserción y periodos de baja por enfermedad	1 hora del técnico al mes	30 € / mensuales
Comunidad		
MEDIDAS	MEDIOS	COSTE
Análisis de proveedores y elaboración de cuestionarios y código ético para adquirir información sobre ellos	5 horas del técnico	150 €
Desarrollo de política y planificación de compras	3 horas de cada técnico total 9 horas	270 €
Donaciones anuales	Donaciones económicas	5.000 € / año
Estudio de proveedores (Incluidos proveedores de transporte)	Consultora externa	3.000 €
Diseño de productos y procesos basados en el desempeño ambiental	Consultora externa	5.000 €
Adaptación del resto de centros para la Certificación Ambiental correspondiente	100 horas de los técnicos, mejoras técnicas y estructurales y auditoría externa	30.000 €
Inversiones en autoabastecimiento mediante energías renovables	Placas solares	200.000 €

Inversiones en ahorro energético	Iluminación, aislamiento y renovación de maquinaria	100.000 €
Estudio para medir el impacto social y ambiental de la cadena de suministro	Consultora externa	2.000 €
Medio Ambiente		
MEDIDAS	MEDIOS	COSTE
Modernización de las estaciones EDAR	Constructora externa	100.000 €
Análisis periódicos de agua utilizada y devuelta a los cauces	Empresa externa	2.500 € / año
Técnicas de I+D para ahorro de agua	Consultora externa y maquinaria avanzada	50.000 €
Clientes		
MEDIDAS	MEDIOS	COSTE
Campaña de concienciación sobre sostenibilidad en los productos	16 horas en total 8 horas de cada técnico de los dos departamentos	500 €

A continuación se muestra una tabla con los posibles beneficios que podemos estimar que se podrían obtener durante los siguientes 10 años, ya que se trata de modificaciones que afectan a largo plazo al funcionamiento empresarial.

Principales beneficios del proyecto		
DEFINICIÓN DEL BENEFICIO	CUANTÍA ANUAL	TOTAL
Beneficio por aumento de ventas a clientes habituales	10.000 €	100.000 €
Beneficio por ventas a nuevos clientes que buscan productos ecológicos o sostenibles	20.000 €	200.000 €

Aumento de la credibilidad y confianza	Intangible (0,1% anual del beneficio) 1.000 €	10.000 €
Utilización de la certificación como atractivo publicitario	Intangible (0,1% anual del beneficio) 1.000 €	10.000 €
Fortalecimiento de la marca siendo asociada al cuidado de la sociedad y el medio ambiente	Intangible (0,3% anual del beneficio) 3.000 €	30.000 €
Atracción del talento y mano de obra cualificada	5.000 €	50.000 €
Atracción de capital	1.000 €	10.000 €
Reducción de costes en energía, agua y tratamiento de residuos	30.000 €	300.000 €
Disminución de pago de impuestos y adquisición de subvenciones	5.000 €	50.000 €
Reducción de deserción y aumento de satisfacción laboral	20.000 €	200.000 €
Nuevas iniciativas y oportunidades de negocio derivadas de los contactos con la comunidad	5.000 €	50.000 €
Mejora de las relaciones con proveedores	3.000 €	30.000 €
Mejora de la logística	10.000 €	100.000 €

--	--	--

Finalmente, podemos observar el balance total del estudio de viabilidad técnica y económica en el que no se han tenido en cuenta los costes de financiación.

A continuación se muestra el resumen:

COSTE TOTAL ANUAL	BENEFICIO ANUAL	DIFERENCIA
184.171 €	111.000 €	- 73.171 €
COSTE TOTAL (10 años)	BENEFICIO TOTAL (10 años)	DIFERENCIA
1.841.710 €	1.110.000 €	- 731.710 €

Como podemos observar en este resumen, si tenemos en cuenta la inversión a 10 años, no es rentable económicamente. A partir de los 20 años, es cuando se puede considerar que no da lugar a pérdidas. Sin embargo, aquí no se han tenido en cuenta otros factores como los costes de financiación o la incertidumbre del mercado.

Otro de los factores que no se han considerado de forma apropiada es, que de las inversiones enumeradas, hay algunas que no solo son necesarias para la certificación, sino que pueden ser necesarias por motivos técnicos, para adquirir otras certificaciones, o bien, para poder competir a largo plazo en el mercado.

CONCLUSIONES

En relación a las partes interesadas, la inversión necesaria es relativamente pequeña en comparación con los beneficios que se pueden obtener. Si bien, es cierto que tener en cuenta a estos grupos de interés en las decisiones empresariales no forma parte del enfoque tradicional del negocio español y como todas las nuevas iniciativas puede que a largo plazo no sean tan beneficiosas como pensamos al implantarlas.

Al concluir el estudio, después todo el análisis de la empresa y el estudio de viabilidad se comprueba que, desde el punto de vista económico, la mayoría de beneficios que obtiene la empresa a través de la certificación están relacionados con aspectos intangibles, cuya cuantificación es muy relativa, y no solo depende de la propia empresa y cómo lleve a cabo sus iniciativas, sino también en una gran parte, de cómo conciba en cliente estos cambios.

Desde el punto de vista social y ambiental, claramente supone un beneficio muy importante, no solo para la empresa, sino para todos los grupos de interés. A largo plazo puede que sea la única forma de poder seguir obteniendo beneficio económico porque si no cuidamos el medio ambiente y la sociedad, es muy probable que el negocio no pueda seguir funcionando.

La implantación de las medidas necesarias para alcanzar estos estándares y poder certificar a una compañía española en B Corp, no va a depender tanto del factor económico, como de la visión de futuro que tenga la Dirección de la organización y la concienciación que tenga con la mejora del medio ambiente y la sociedad.

REFERENCIAS:

Bowen, H.R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Responsabilidades sociales del empresario.

Libro Verde de la Comisión Europea. (2002).

Barroso, P. (2023). *Historia de la responsabilidad social corporativa*. Inyon Social Impact. Recuperado el 15 junio 2023, de <https://www.inyon.social/es/publicaciones/20-historia-responsabilidad-social-corporativa>

Agenda 2030 de Naciones Unidas. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 17 junio 2023, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Gabeiras, P. (2021). *Libro blanco de las empresas con propósito*.

Página web B corp. Recuperado 25 junio, 2023 de, <https://www.bcorporation.net/en-us/>

Sánchez, P. (2022) *Memoria anual B Lab España 2022*. Recuperado 5 julio, 2023 de https://issuu.com/bcorpSpain/docs/memoria_anual_2022_b_lab_spain

P.M. (2022). *Es el momento de apostar por las empresas con propósito*. Recuperado 2 julio, 2023, de <https://elpais.com/sociedad/2022-03-21/es-el-momento-de-apostar-por-las-empresas-con-proposito.html>.

Delgado, A. (2021). *Qué es y cómo conseguir un certificado B Corp para tu empresa*. Recuperado 29 junio, 2023, de <https://www.emprendedores.es/gestion/b-corp-empresas/>

ANEXOS

POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRADA

Viñas Viejas S.A., empresa con una trayectoria centenaria en la elaboración, envejecimiento y embotellado de vinos de calidad en las cinco denominaciones de origen más prestigiosas de España, con un sólido posicionamiento en los mercados nacional e internacional, tiene como pilares fundamentales, la búsqueda constante de la excelencia, el compromiso con el entorno, la sostenibilidad, la innovación y la transparencia; siendo parte de la corriente innovadora en el sector vitivinícola español, ofreciendo productos diferenciados que incorporen valor a la sociedad y ayuden a la difusión de la cultura del vino.

Viñas Viejas S.A. mantiene una filosofía y una forma de hacer que se extiende a todos los aspectos de la actividad y que se concretan en unos compromisos claros:

- Asumir los tres pilares básicos de la **Sostenibilidad**: la generación de bienestar económico, la mejora ambiental y la responsabilidad ante la Sociedad.
- Cumplir con los requisitos de los **Clientes** para lograr su satisfacción, siendo capaces de captar sus necesidades y expectativas, obrando en todo momento con valores como la profesionalidad, la ética y la transparencia; y establecer diferentes vías de comunicación con clientes y consumidores acerca de nuestros productos y servicios.
- Fomentar la **investigación y el desarrollo** de nuevos productos que puedan satisfacer a los Clientes y Consumidores y que sean siempre garantía de calidad e inocuidad.
- Cumplir la **legislación y normativa vigente**, los requisitos impuestos por los Clientes y los establecidos de forma interna.
- Cumplir con todos los requisitos propios y del producto, incluyendo todos los relacionados con la seguridad, calidad, legalidad, así como los respectivos de todos los procesos y especificaciones acordadas mutuamente con el cliente.
- Impulsar **Objetivos** consecuentes con la mejora de los procesos y del desempeño ambiental, el bienestar del entorno o la prevención de la contaminación y protección del medio ambiente así como una gestión eficiente del consumo de recursos y generación de residuos y disponer de toda la información y recursos necesarios para conseguir dichos objetivos y cumplir con esta política.
- Revisar periódicamente el grado de eficacia del Sistema de Gestión Integrado implementado, a través de la **mejora continua**, adoptando las acciones necesarias para alcanzar la **eficiencia y la excelencia** en la gestión.
- **Formar y sensibilizar** al personal en todos sus niveles, estableciendo los adecuados cauces de comunicación y participación entre todos sus integrantes; respetando siempre el plan de igualdad, la ética profesional y personal y la orientación contra la discriminación y el acoso sexual y laboral, con el fin de mejorar sus habilidades en el entorno de su puesto de trabajo y alcanzar un mayor conocimiento de la cultura de seguridad alimentaria, calidad, de prevención de riesgos, protección del medio ambiente y sostenibilidad.
- Avanzar en la adquisición de productos y servicios de calidad y en el trabajo con proveedores que cumplan con nuestro código de conducta y las normas anticorrupción.
- Difundir los valores del viñedo, de la elaboración y del producto y promover la expansión de la **cultura del vino** en la sociedad y su **consumo responsable**.
- Establecer buenas prácticas para la defensa y prevención del fraude.

CANAL ÉTICO DE VIÑAS VIEJAS

En cumplimiento de lo previsto en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, se informa a los interesados que los datos de carácter personal que se recogen a través del Canal Ético son tratados por la bodega de Viñas Viejas con relación a la cual se comuniquen los hechos, con la finalidad de realizar la correspondiente investigación y gestión de la denuncia.

La base jurídica del tratamiento es el interés legítimo de las bodegas de Viñas Viejas en aplicar este tipo de sistemas para velar por el cumplimiento normativo, así como su consentimiento al enviar la solicitud, ya que la información solicitada tiene carácter obligatorio; de tal forma que su ausencia impide gestionar la misma.

Los datos se conservan durante el tiempo necesario para la tramitación de las medidas de investigación interna que resulten necesarias y, en su caso, se aplican las medidas contractuales, disciplinarias o judiciales que se consideran oportunas. Con posterioridad, se procede a la implementación de un control en la aplicación o en la base de datos, con el fin de impedir el tratamiento de los mismos, pudiendo accederse a los datos en caso de que así lo soliciten las Administraciones Públicas, Jueces y Tribunales para la atención de las posibles responsabilidades y sólo durante el plazo de prescripción de dichas responsabilidades.

Los datos recibidos a través del sistema (datos de denunciantes y denunciados) pueden comunicarse a otras bodegas de Viñas Viejas si tal comunicación es necesaria para la investigación. En este caso los datos se comunican, confidencialmente y respetando los principios de seguridad de Viñas Viejas.

Se han adoptado las medidas adecuadas para garantizar que la identidad del denunciante sea confidencial y no se revele al denunciado. Sin embargo, se informa de que puede ser necesario revelar su identidad a las personas implicadas en las investigaciones o en los procedimientos administrativos o judiciales posteriores iniciados a resultados de la investigación realizada.

La utilización del Canal Ético obliga a recordar que la imputación de hechos, con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad, puede derivar en responsabilidades penales o civiles en los términos contemplados en el ordenamiento vigente.

Los interesados tienen derecho a oponerse, en cualquier momento y por razones legítimas propias de su situación particular, a que los datos que le conciernan sean objeto de tratamiento. De igual forma, pueden ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad y limitación dirigiéndose por escrito al Departamento de Protección de datos, en C/ Antigua, nº 125, 28006 Madrid, o en la dirección de correo electrónico protecciondedatos@vinasviejas.com.

Asimismo, tienen derecho a reclamar ante la Autoridad de Control (Agencia Española de Protección de Datos www.agpd.es).

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y ANTISOBORNO

Viñas Viejas, S.A., tiene atribuida la responsabilidad de formular las políticas y estrategias generales de la compañía. En el ejercicio de estas responsabilidades y en congruencia con los principios de actuación y de conducta ética establecidos, aprueba esta Política para la prevención de delitos y antisoborno.

FINALIDAD

La Política para la prevención de delitos y antisoborno tiene la finalidad de dar a todos los administradores, directivos y empleados de las bodegas pertenecientes a Viñas Viejas, S.A., así como a terceros que se relacionen con aquellas, un mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier ilícito penal así como de la voluntad de Viñas Viejas de cumplir la legislación penal vigente. Esta Política para la prevención de delitos, junto con la Política de anticorrupción reiteran el compromiso con la no tolerancia de actividades ilícitas, la vigilancia permanente mediante el establecimiento de medidas tendentes a su prevención y detección, el mantenimiento de mecanismos efectivos de comunicación y concienciación de todos los empleados y el desarrollo de una cultura empresarial basada en la ética y el cumplimiento de las normas. Para el desarrollo de esta Política para la prevención de delitos y antisoborno, Viñas Viejas cuenta con procesos y sistemas de control interno que permiten identificar los riesgos penales a los que está expuesto por razón de su actividad, así como reducir de forma razonable la probabilidad de su comisión y que se extienden asimismo a la prevención y al control de otros fraudes, infracciones administrativas e irregularidades graves, todo ello en el marco del proceso de mejora continua y del cumplimiento de los requisitos de la normativa interna, incluyendo su revisión y adaptación cuando sea necesario. El objetivo del marco de control establecido es, de una parte, acreditar debidamente un comportamiento, en materia de prevención delictiva, que evidencie la cultura organizativa de respeto a las leyes, prohibiendo la comisión de hechos delictivos y velando por mitigar o reducir conductas irregulares y de otra reforzar el compromiso, ya existente, de trabajar contra el fraude, la corrupción y la realización de conductas delictivas en todas sus manifestaciones.

AMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política para la prevención de delitos es de aplicación a todos los administradores, directivos y empleados de Viñas Viejas, así como en todas las actividades relacionadas con la elaboración, coupage, crianza y embotellado de vino llevadas a cabo. Viñas Viejas cuenta con un modelo de gobierno en el que las responsabilidades ejecutivas descentralizadas son asumidas por las bodegas, con la autonomía necesaria para llevar a cabo la dirección ordinaria y la gestión efectiva de cada una y la responsabilidad de su control ordinario, sin perjuicio de la adecuada coordinación para asegurar la implementación y el seguimiento de los principios de actuación recogidos en esta Política para la prevención de delitos, a todos los niveles de la organización. A los Responsables de las bodegas les corresponde difundir, implementar y asegurar el seguimiento de las políticas, estrategias y directrices generales de Viñas Viejas, teniendo en cuenta sus características

y singularidades. Las bodegas, en todo caso, deben cumplir los requisitos en función de la legislación aplicable en materia de delitos y soborno.

Por otra parte, las personas que actúen como responsables de otras empresas relacionadas con la actividad de Viñas Viejas promoverán, en la medida de lo posible, la implementación de marcos de control para la prevención de la comisión de delitos similares a los de las bodegas.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los principios por los que se rige la Política para la prevención de delitos y antisoborno son los siguientes:

- Integrar y coordinar el conjunto de actuaciones necesarias para prevenir y combatir tanto la posible comisión de actos ilícitos, como, en general, las posibles situaciones irregulares o de fraude y ello como elemento fundamental de la Política anticorrupción.
- Mantener los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de posibles irregularidades.
- Actuar, en todo momento, al amparo de la legislación vigente y dentro del marco establecido por las normas internas de Viñas Viejas.
- Impulsar una cultura preventiva basada en el principio de "tolerancia cero" hacia la comisión de actos ilícitos y en la aplicación de los principios de actuación y de conducta ética establecidos.
- Asegurar que los órganos encargados de supervisar y controlar la aplicación de la Política para la prevención de delitos cuentan con los recursos, la autonomía y la autoridad e independencia suficiente para vigilar el funcionamiento y el cumplimiento de forma eficaz y proactiva, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a otros órganos y direcciones de la Sociedad y, en su caso, a los órganos de administración y dirección de las sociedades que desarrollan los negocios del Grupo.
- Investigar toda denuncia de un hecho presuntamente delictivo o acto fraudulento o irregular, a la mayor brevedad posible, garantizando la confidencialidad y protección del denunciante y los derechos de las personas investigadas.
- Establecer el deber de informar sobre cualquier hecho constitutivo de un posible ilícito penal o irregularidad a través de los canales establecidos al respecto.
- Implementar programas adecuados de formación, tanto presencial como on line o por cualquier otro método que resulte apropiado en los deberes que impone la legislación aplicable con una periodicidad suficiente para garantizar la actualización de sus conocimientos en esta materia.
- Sancionar disciplinariamente, de acuerdo con lo establecido en los convenios colectivos y la legislación aplicable en cada momento, aquellas actuaciones que supongan incumplimientos de lo establecido en la Política para la prevención de delitos y otras normas internas.