

**PERSONAS, PODER,  
BENEFICIOS, PLANETA:**  
cómo las grandes  
empresas europeas  
alimentan la crisis  
mundial de desigualdad



**OXFAM**

# ÍNDICE

Resumen ejecutivo.....	03
La Huella en las Desigualdades .....	06
Introducción.....	08
La huella en las desigualdades de las principales empresas europeas .....	12
Pilar I: Personas .....	14
Pilar II: Poder .....	19
Pilar III: Beneficios .....	27
Pilar IV: Planeta.....	36
Un modelo empresarial que prioriza a las personas y al planeta .....	42
Anexo: Metodología.....	51
Notas .....	61

# RESUMEN EJECUTIVO

En los últimos años, la desigualdad se ha convertido en uno de los principales motivos de preocupación de las sociedades, en concreto en los países europeos. Según la Comisión Europea, el 81 % de la población europea considera que en su país hay demasiada diferencia de ingresos entre las personas, y más del 73 % cree que su Gobierno debería hacer algo al respecto.

Por su parte, las empresas multinacionales llevan tiempo obteniendo grandes beneficios y favoreciendo a sus accionistas. En 2024, el reparto de dividendos en Europa alcanzó la asombrosa cifra de 387.600 millones de euros, el doble del presupuesto de la Unión Europea (UE) para 2026. Esta cantidad representa un aumento de los dividendos del 139 % en 20 años, mientras que el salario nominal promedio aumentó un 69 % en el mismo periodo. Las consecuencias son desigualdad salarial, concentración de riqueza y poder y un deterioro de la calidad de vida.

Al mismo tiempo, en la Unión Europea y Estados Unidos asistimos a una reacción en contra de las regulaciones sobre sostenibilidad empresarial que amenaza con debilitar la protección de los derechos humanos y las normas medioambientales. En Estados Unidos, el Gobierno de Donald Trump está retrocediendo en los compromisos adquiridos en materia climática y de diversidad, equidad e inclusión; y, en la UE, la Comisión Europea aprobó en febrero de 2025 el denominado "paquete ómnibus" de simplificación, que pretende reducir las obligaciones empresariales de presentación de informes y diligencia debida en materia de sostenibilidad.

Con el propósito de comprender las dinámicas internas de las empresas que afectan a la desigualdad, Oxfam ha elaborado la Huella en las Desigualdades, una herramienta para analizar en qué medida contribuye cada empresa a los distintos tipos de desigualdad existentes, más allá de la económica. Esta herramienta analiza las prácticas empresariales en cuatro ámbitos (**personas, poder, beneficios y planeta**) que se corresponden con las desigualdades social, política, económica y medioambiental, respectivamente.

Este marco de análisis se aplicó a las **100 principales empresas europeas**, en términos de ingresos, **de la lista Fortune 500**. El ejercicio realizado pone de manifiesto que las grandes empresas ejercen un poder excesivo y están generando desigualdad al incrementar los salarios del conjunto de personas trabajadoras en menor medida que la remuneración de la alta dirección, utilizar los beneficios principalmente para pagar a sus accionistas y seguir estrategias de optimización fiscal, además de utilizar su riqueza para generar y consolidar influencia política, especialmente mediante el control de los medios de comunicación y sus contactos con las altas esferas gubernamentales.

Los beneficios de las empresas multinacionales favorecen a los accionistas en detrimento del conjunto de personas trabajadoras y de la gente común. En este informe se muestra que el poder de las grandes empresas ha disparado la desigualdad, además de nutrirse y agravar la desigualdad económica, de género y de otra índole.

Las multinacionales europeas son una metáfora de la financiarización del capitalismo. Nuevamente, quienes más se beneficiaron de la salud económica de las mayores empresas de Europa son:

- **Los accionistas**, que, entre 2022 y 2024, recibieron en promedio el **70 % de los beneficios**. En 2024, las tasas más elevadas de reparto de dividendos correspondieron a Telefónica (1.051 %), BP (997 %) y Zurich Insurance Group (916 %). Seis empresas (**Bayer, Deutsche Bahn, ZF Friedrichshafen, Koç Holdings, Glencore y Vodafone**) incluso retribuyeron ese año a sus accionistas, pese a registrar pérdidas.
- **Los directores ejecutivos**, que ganaron en promedio **78 veces el sueldo medio de la empresa**. Los ratios más elevados corresponden a **Carrefour** (361 a 1), **Compass Group** (352 a 1) e **Inditex** (322 a 1).
- La remuneración de los directores ejecutivos fue en promedio de **6,0 millones de euros** en 2024. Las empresas que más pagaron a quienes ocupan estos puestos fueron **Stellantis** (22 millones), **Novartis** (20,3 millones) y **AstraZeneca** (17,8 millones).

El aumento de la riqueza de las 100 mayores empresas europeas ha beneficiado a algunos grupos en detrimento de los colectivos discriminados:

- **Los hombres ganan** en promedio **un 10,7 % más que las mujeres**.
- Los puestos de director ejecutivo y presidente **tienen más posibilidades de estar ocupados por alguien llamado "Juan" (o su equivalente en los demás idiomas europeos) que por una mujer**. En estos niveles, el techo de cristal es incluso más grueso, **puesto que los directores ejecutivos ganan un 22,9 % más que sus homólogas**.
- Si bien el **79 %** de las empresas han adoptado metas con plazos definidos para favorecer los esfuerzos en materia de **diversidad, equidad e inclusión**, solo el **1 %** ha puesto en práctica de manera efectiva estos compromisos dentro del grupo empresarial, y ninguna lo hace en su cadena de suministro.
- En 2024, estas empresas emitieron en total **10.001 millones de toneladas de dióxido de carbono equivalente (MtCO<sub>2</sub>e)**, equivalentes al **26 % del total de las emisiones mundiales<sup>1</sup>**. Las empresas más contaminantes son **Shell** (1.142 MtCO<sub>2</sub>e), **Rio Tinto** (605 MtCO<sub>2</sub>e) y **Airbus** (487 MtCO<sub>2</sub>e).

El análisis identifica los mecanismos internos de las 100 principales empresas europeas que obstaculizan la distribución de la riqueza:

- **Una visión cortoplacista de la economía**. La carrera por satisfacer a los accionistas "a toda costa" impide a las grandes empresas invertir en su propia transformación ecológica. Como consecuencia, la mitad de las 100 principales empresas europeas pagaron a sus accionistas **32 veces más** de lo que destinaron a inversiones verdes. En 2024, los ejemplos más extremos fueron **Saint-Gobain** (838 veces), **L'Oréal** (108 veces) y **Deutsche Telekom** (101 veces).
- **Limitada representación sindical**. La representación sindical promedio ha descendido del **32,4 %** en 2022 al **30,3 %** en 2024 en las empresas en las que esta existe, que son la mitad del total.
- **Consejos de administración predominantemente masculinos**. Entre 2022 y 2024, solo el **38,4 %** de los puestos de los consejos estaban ocupados por mujeres. En 2024, **Edeka** (8,3 %), **ZF Friedrichshafen** (15 %) y **Louis Dreyfuss** (22,2 %) presentaban los índices más bajos de representación femenina.
- **Equipos directivos predominantemente masculinos**. Entre 2022 y 2024, las mujeres constituían solo el **26 %** de los cargos de los comités de dirección. Desde 2022, **Phoenix Pharma** no cuenta con ninguna mujer en el consejo de administración ni en el comité de dirección.

- **Puestos de alta dirección predominantemente masculinos.** En 2024, solo el **10 %** de los puestos de alta dirección —consejeros delegados, directores ejecutivos o presidentes del consejo de administración— estaban ocupados por mujeres.
- **Opacidad en el gasto con fines políticos.** Solo el **18 %** de las empresas facilitaron información sobre sus gastos con fines políticos (como el pago a partidos políticos y grupos de presión) y, en 2024, estas empresas gastaron en promedio **1,4 millones de euros**. La que más gastó ese año fue **Bayer** (15,1 millones). Aunque la mayoría de las empresas no facilitaron la información por sí mismas, el registro de transparencia de la UE muestra que, en promedio, las 100 más importantes gastaron **1,1 millones de euros** en actividades de lobby en el ámbito europeo.

Estos hallazgos señalan que las prácticas de estas empresas otorgan prioridad a los intereses de los sectores más privilegiados de la sociedad —principalmente accionistas y altos cargos— en detrimento de las demás partes interesadas afectadas por la actividad empresarial o participantes en ella, como el resto de personas trabajadoras, comunidades y grupos vulnerables.

La principal conclusión es evidente: reducir la desigualdad no es una prioridad para las grandes empresas de Europa. Muchas estructuras internas y procesos de toma de decisiones ahondan de forma activa las diferencias entre quienes más se benefician y quienes se dejan de lado. Esta situación apunta a un modelo de gestión basado en una visión extractiva de la economía, en la que las ganancias de unas pocas personas se obtienen en perjuicio de la mayoría, lo que consolida la desigualdad en lugar de impugnarla.

## PRINCIPALES RECOMENDACIONES

Es hora de cambiar el modelo. La desigualdad no es inevitable, es una decisión. Las empresas y las instancias legislativas también pueden decidir reducir la huella de desigualdad de las empresas europeas. A continuación se presenta una lista no exhaustiva de recomendaciones para lograrlo:

- Establecer una proporción de 20 a 1 como máximo entre la remuneración de los directores ejecutivos y el sueldo mediano de la empresa.
- Limitar el reparto de dividendos a los accionistas. Las empresas no deben repartir dividendos hasta que paguen un salario digno a todos sus trabajadores e inviertan en la transición ecológica y en una estrategia climática de reducción absoluta de las emisiones de gases de efecto invernadero compatible con el escenario de limitar el calentamiento global a 1,5 °C.
- Los Estados miembros de la UE deben transponer la directiva sobre transparencia retributiva a sus ordenamientos jurídicos y establecer cuotas para garantizar la representación de las mujeres en los puestos de liderazgo y de toma de decisiones.
- Las empresas deben elaborar, hacer públicos e implementar planes para una transición energética justa en los que se describa cómo van a gestionar las repercusiones socioeconómicas negativas de ese proceso.

# LA HUELLA EN LAS DESIGUALDADES

Para comprender las dinámicas internas de las empresas y hacerse una idea de sus impactos en los diversos tipos de desigualdad, Oxfam elaboró la Huella en las Desigualdades (CIF, por sus siglas en inglés)<sup>2</sup>. En este informe se resume este marco y se presenta una evaluación de los impactos sobre la desigualdad causados por las 100 mayores empresas de Europa en el periodo 2022-2024<sup>3</sup>.

Como actores principales de la economía europea, las grandes empresas influyen en la generación y distribución de la producción económica y desempeñan un papel fundamental en la generación y evolución de la desigualdad nacional y mundial. Los impactos que estas compañías causan en la desigualdad no son ni accidentales ni secundarios, sino que están vinculados a la esencia de sus modelos y estrategias de negocio. Evaluar la “huella de desigualdad” de cada empresa es una tarea intrínsecamente compleja. El CIF se sitúa en un punto medio entre abarcar esta complejidad y lograr que la información sea útil y manejable. Esta herramienta puede aplicarse en todos los sectores y, por tanto, ofrece un amplio panorama de la economía europea; sin embargo, no refleja las dinámicas específicas de cada sector, aspecto que requiere un análisis más minucioso. Por consiguiente, este informe no sustituye a los estudios sectoriales que ya existen, sino que los complementa.

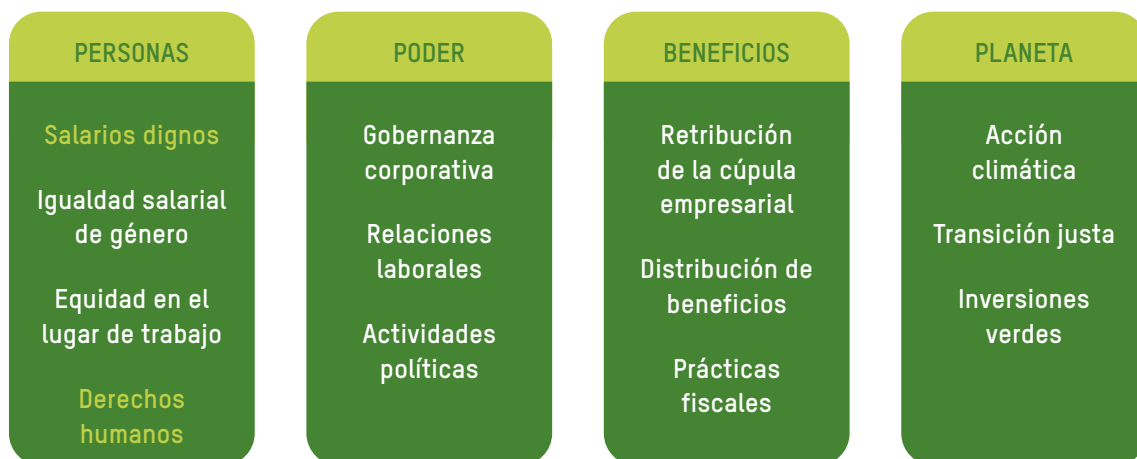
**IMAGEN 1: DESIGUALDADES ENTRE COLECTIVOS QUE SE DAN EN LAS EMPRESAS**



Nuestro enfoque analiza diversos tipos de desigualdad (económica, social, política, medioambiental y de género) y de niveles de evaluación (políticas, desempeño y divulgación). El resultado es un marco integral que analiza las empresas en función de 50 indicadores (la metodología figura en el **anexo**) clasificados en cuatro pilares:

- Personas.** Este elemento evalúa el grado de equidad con el que las empresas tratan a las personas a quienes su actividad afecta, sobre todo las más vulnerables; por ejemplo, analiza si se remunera por igual a las mujeres y los hombres o si se garantiza la equidad en el lugar de trabajo mediante políticas de diversidad, equidad e inclusión<sup>4</sup>.
- Poder.** Este elemento evalúa el grado en que determinados intereses y estructuras de poder mantienen las diferencias económicas entre las personas y los grupos. El poder explica la dimensión política de la desigualdad. Los intereses quienes toman las decisiones en las empresas determinan su huella de desigualdad. Por tanto, para que las empresas tengan impactos más equitativos, las diferentes partes interesadas deben poder manifestar sus quejas, expresar sus preferencias e influir en las decisiones empresariales. Las áreas clave de poder evaluadas en las empresas son la gobernanza y la toma de decisiones; la paridad de género en los niveles altos de dirección; la capacidad de las personas trabajadoras para negociar de forma colectiva, y el gasto de las empresas en actividades de cabildeo e influencia política.
- Beneficios.** Este elemento evalúa la generación y distribución de los beneficios, y abarca tres dimensiones: las diferencias de remuneración existentes entre la alta dirección y el resto de personas trabajadoras, la retribución a accionistas y las prácticas fiscales.  
El hecho de que la remuneración de los altos ejecutivos sea en forma de salario o un concepto similar es un aspecto que conviene valorar en el marco de la distribución del valor empresarial. Los equipos directivos están cada vez más alineados con los accionistas en este sentido, a menudo en detrimento del resto de personas trabajadoras. Esta convergencia de intereses entre quienes tienen la propiedad (los accionistas) y quienes gestionan (los altos ejecutivos) es una característica del capitalismo financiarizado.
- Planeta.** Este elemento evalúa la contribución de las empresas al cambio climático, que es un importante factor impulsor de la desigualdad, mediante sus modelos de gestión y sus prácticas. Las comunidades marginadas y de ingresos bajos sufren de manera desproporcionada los efectos del cambio climático, ya que son más vulnerables a sus consecuencias y se ven más afectadas por la contaminación acústica, del suelo, del agua y del aire. En este ámbito se analiza el desempeño de las empresas en materia de justicia medioambiental, considerando sus compromisos y avances en relación con una economía con emisiones netas cero (como el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 °C), las medidas para llevar a cabo una transición justa y los efectos medioambientales en general.

## IMAGEN 2: LOS CUATRO PILARES



# INTRODUCCIÓN

La desigualdad a nivel mundial es uno de los desafíos que definen nuestra época, y va en aumento. En Europa, esta tendencia se manifiesta en una distribución de los ingresos cada vez más desigual, la concentración de la propiedad del capital en las capas superiores de la sociedad y la exposición dispar a los riesgos climáticos. Aunque la población europea oye hablar de beneficios récord de las empresas multinacionales o del aumento de la riqueza de las personas multimillonarias<sup>5</sup>, los salarios reales de la clase trabajadora no han recuperado los niveles previos a la pandemia de COVID-19 debido a la inflación impulsada por los beneficios empresariales acumulada desde entonces<sup>6</sup>. Sin embargo, la remuneración de los altos ejecutivos ha aumentado un 50 % en términos reales, y a un ritmo 56 veces mayor que la del resto de personas trabajadoras<sup>7</sup>.

Durante la segunda mitad del siglo XX, Europa era el continente con mayores niveles de igualdad<sup>8</sup>, lo que dio lugar a unas sociedades relativamente estables con poca pobreza extrema. En la actualidad, la disparidad aumenta y los beneficios del reciente periodo de crecimiento económico no se reparten con equidad entre quienes contribuyen a la creación de riqueza. En los últimos 15 años, el crecimiento económico de los 27 países de la UE ha sido en promedio del 3,6 %<sup>9</sup>, pero el 16,4 % de los ingresos ha ido a parar al 5 % más rico de la población, mientras que el 30 % inferior de la población ha recibido en total el 14,5 %. Esta desigualdad no responde simplemente a los ciclos económicos, sino que está determinada por las decisiones políticas y las prácticas de las empresas multinacionales. Se trata, por tanto, de una decisión: una decisión que puede cambiarse si quienes pueden tomarla tienen la voluntad de hacerlo.

## BENEFICIOS EMPRESARIALES Y DISTRIBUCIÓN PRIMARIA

Las empresas representan los principales espacios en los que se generan ingresos y riqueza, por lo que es fundamental analizar cómo los distribuyen.

Las grandes empresas son las que más prosperan, tal como lo refleja el valor de sus acciones: el índice STOXX Europe 600 se ha duplicado con creces en los últimos 15 años<sup>10</sup>, un crecimiento que se basa fundamentalmente en las previsiones de beneficios futuros. Sin embargo, estos beneficios no salen de la nada: son producto de las estructuras de trabajo y de mercado. La distribución de los beneficios determina en parte las desigualdades, pero las desigualdades también influyen en el reparto de los beneficios.

Uno de los motivos por los que las grandes empresas pueden generar enormes beneficios es la concentración del mercado que tiene lugar en muchos sectores a través de fusiones y adquisiciones. Esto permite a las empresas moldear los mercados y establecer las condiciones de intercambio sin temor a perder clientela<sup>11</sup>. A nivel mundial, el sector de la tecnología ilustra esta época de poder empresarial, con un mercado dominado por tan solo siete empresas —las “Siete Magníficas”<sup>12</sup>— y sus directores ejecutivos. Sin embargo, Europa sigue una tendencia similar y hay estudios que señalan un aumento generalizado de la concentración empresarial en el 70 % de los sectores<sup>13</sup>.

A medida que acumulan más poder, estas empresas tienen mayor capacidad para asegurar dividendos elevados a sus accionistas y una remuneración generosa a su personal ejecutivo, incluso aunque los salarios reales del resto de las personas que trabajan para ellas se estanquen. Su gran tamaño les proporciona un grado considerable de influencia en la política, por ejemplo a través del cabildeo y las donaciones a campañas políticas. Las ventajas que reporta este poder se evidenciaron claramente en la crisis financiera mundial de 2008-2009, cuando se rescató a los bancos considerados “demasiado grandes para caer”<sup>14</sup>.

Las empresas también pueden aprovechar su poder de mercado para imponer precios más elevados sin temor a sufrir consecuencias negativas. Asimismo, existen diferencias importantes en función del tamaño: las pequeñas tienen dificultades para obtener modestos márgenes de beneficio, mientras que las grandes compañías concentradas en sectores con escasa competencia pueden fijar unos precios mucho más elevados<sup>15</sup>. En 1980, las empresas estadounidenses agregaban en promedio un 17 % a sus costes a la hora de establecer los precios; en 2016, este porcentaje había alcanzado el 60 %<sup>16</sup>.

El sector alimentario minorista alemán, en el que tan solo cuatro empresas dominan el mercado, es un ejemplo de alto grado de concentración. A principios de siglo, estas compañías concentraban en conjunto entre el 55 y el 66 % de la cuota de mercado, cifra que ahora supera el 87 %<sup>17</sup>. A nivel mundial, un pequeño número de empresas controlan los puntos clave de la cadena de suministro alimentaria y, por consiguiente, influyen de manera considerable en qué productos llegan al mercado y en el precio al que llegan, ejerciendo su poder sobre millones de personas agricultoras por una parte y sobre miles de millones de personas consumidoras por la otra<sup>18</sup>.

Los datos disponibles no permiten diferenciar el crecimiento de los beneficios en función del tamaño de las empresas, pero, en los últimos 20 años, las ganancias de las empresas de los 27 países de la UE se han duplicado en promedio<sup>19</sup>. Este crecimiento se ha reflejado en un aumento de los dividendos, que se han incrementado un 139 % en ese mismo periodo<sup>20</sup>. Los salarios nominales medios han subido solo un 69 %<sup>21</sup>. Quienes se benefician de los dividendos pertenecen principalmente a los sectores más privilegiados de la sociedad: en 2024: más de dos tercios del capital de las empresas europeas estaba en las manos de grandes inversores (fondos de pensiones e inversión, gestoras de activos, empresas privadas y personas acaudaladas), y el resto pertenecía a pequeño accionariado<sup>22</sup>.

Esto demuestra que las empresas dan claramente prioridad a los inversores frente a las personas trabajadoras, puesto que la remuneración del capital tiene mayor peso que la del trabajo. Esta dinámica es la esencia de la desigualdad económica. El porcentaje de la riqueza que llega a los miembros menos pudientes de la sociedad es cada vez menor, y ya ni siquiera se garantiza la reproducción de la fuerza laboral. Este sistema incrementa la desigualdad, pero también pone en peligro todo el sistema económico y allana el camino para futuras crisis.

La desigualdad económica no tiene lugar únicamente entre las personas más pudientes y las demás, sino que también adopta distintas formas en el seno de las empresas. Por ejemplo, las dinámicas empresariales afectan claramente a las brechas retributivas de género, que discriminan entre personas con un nivel profesional equivalente. La brecha retributiva de género, que en 2024 era del 11 %<sup>23</sup>, viene disminuyendo lentamente desde el 16 % registrado en 2014<sup>24</sup>. Si se mantiene este ritmo, **la brecha retributiva de género existente en las mayores empresas de Europa no se cerrará hasta dentro de 30 años: no podemos permitir que otra generación de mujeres vea su trabajo infrarremunerado e infravalorado.**

---

## RECUADRO 1: DEFINICIÓN DE DESIGUALDAD

La desigualdad es un concepto complejo y polifacético. Las diversas formas en las que las empresas pueden influir en ella implican que hay muchos puntos de partida posibles para elaborar un marco integral. Las tres preguntas siguientes pueden servir como primer paso:

- **“¿Desigualdad de qué?”**<sup>25</sup> Al igual que el bienestar, la desigualdad es multidimensional. Por ejemplo, hay desigualdades basadas en la riqueza, el género, el origen étnico y la casta. Estas distintas dimensiones suelen entrecruzarse, lo que condiciona la calidad de vida de las personas y determina las sociedades.
- **“¿Desigualdad de oportunidades o de resultados?”** Las oportunidades y los resultados son dos caras de la misma moneda<sup>26</sup>. En las empresas, la desigualdad de oportunidades puede guardar relación con las políticas y prácticas (p. ej., en materia de contratación o promoción del personal), lo que, a su vez, afecta a la desigualdad de resultados (p. ej., la composición demográfica de la fuerza laboral y la igualdad salarial).
- **“¿Desigualdad entre quiénes?”** La desigualdad se basa en la comparación de los grupos. Las empresas pueden influir en la desigualdad existente entre diversos grupos de partes interesadas dentro y fuera de sus límites organizativos, como el personal asalariado, el accionariado, las personas consumidoras, los miembros de la comunidad y el personal de las cadenas de suministro.

---

## LA REACCIÓN EN CONTRA DE LA REGULACIÓN

El aumento de la desigualdad en todo el mundo ha encontrado terreno abonado en el contexto político actual. La ofensiva del Gobierno del presidente de Estados Unidos, Donald Trump, en contra de las políticas de diversidad, equidad e inclusión ha reducido la exigencia de transparencia, información y rendición de cuentas a las empresas. La reacción más amplia en contra de las reivindicaciones medioambientales, sociales y de gobernanza está provocando el debilitamiento de las protecciones de los derechos humanos y las normas medioambientales<sup>27</sup>, y la retirada estadounidense del Acuerdo de París constituye una de las decisiones más simbólicas. El actual Gobierno ha provocado una oleada de desregulación que se ha propagado fuera del país<sup>28</sup>.

Los partidos populistas de extrema derecha de todo el mundo se benefician de la desigualdad, ya que esta abona el terreno para una política que se autodescribe como contraria a las élites, pese a que contribuye aún más a ella mediante el debilitamiento normativo<sup>29</sup>.

Europa afronta desde hace tiempo el auge de los movimientos de extrema derecha, y hay partidos de esta ideología que participan en el Gobierno de cinco países de la UE<sup>30</sup>. Tales movimientos —junto con las prácticas de lobby empresarial en Europa por parte de empresas estadounidenses y europeas, han alimentado la creciente reacción en contra<sup>31</sup> del Pacto Verde Europeo<sup>32</sup> y de la idea de una política climática o social ambiciosa.

El informe elaborado en 2024 por el ex primer ministro italiano Mario Draghi sobre la competitividad europea<sup>33</sup>, en el que se pedía “simplificar” el marco normativo europeo, sirvió a la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, de justificación para desregular. El 26 de febrero de 2025, la Comisión aprobó el paquete omnibus de simplificación (también conocido como “Ómnibus I”), que pretende reducir las obligaciones empresariales de información y diligencia debida en materia de sostenibilidad.

---

## RECUADRO 2: LA FALSA DICOTOMÍA ENTRE COMPETITIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD

El principal argumento para desregular los requisitos en materia de sostenibilidad de las empresas se basa en la suposición de que dichas exigencias ponen en peligro la competitividad. Este planteamiento refleja el debate, más amplio, sobre si las medidas de sostenibilidad constituyen una carga o una fuente de ventaja competitiva para las empresas.

En un momento en el que el cambio climático es una cuestión cada vez más urgente y la desigualdad amenaza la prosperidad de nuestras sociedades, la posibilidad de que las empresas hagan caso omiso de las preocupaciones ecológicas y sociales es algo profundamente irresponsable, pero, además, refuerza el error de considerar que la actividad empresarial está desconectada de los contextos sociales y medioambientales en los que tiene lugar.

Otro error consiste en considerar la sostenibilidad como coste y no como valor, puesto que puede ser un factor clave de competitividad en el medio y largo plazo. El enfoque estratégico basado en la sostenibilidad se centra en la creación de valor a largo plazo y, por tanto, beneficia a quienes invierten en ella, así como a las sociedades y al medioambiente. Por consiguiente, las empresas que incorporan la sostenibilidad como componente estratégico son probablemente más resilientes<sup>34</sup> y presentan un sólido factor de diferenciación como ventaja competitiva que puede ayudarlas a aumentar la fidelización de clientes y la atracción del talento, así como a mejorar el acceso a financiación<sup>35</sup>.

Más allá de estas razones desde una perspectiva de negocio, las empresas deben rendir cuentas y asumir la responsabilidad de las repercusiones que su actividad tiene para el planeta y para la gente que se ve afectada por ella. Solo aquellas que incluyen una visión medioambiental y social en su modelo de gestión contribuyen al progreso y la prosperidad de forma integral cuando se contemplan desde el prisma del largo plazo.

La licencia social que tienen las empresas para operar constituye su legitimidad para llevar a cabo la actividad económica en las sociedades en las que están presentes<sup>36</sup>. Sin embargo, esta legitimidad no se la otorgan ellas mismas, sino que deben ganársela y recibirla de los grupos afectados por su activo, en un proceso de mejora constante y permanente.

---

En lugar de ceder a la oleada contra la regulación, los Gobiernos y las empresas de Europa deben mostrar liderazgo en un momento de creciente tensión geopolítica y frecuentes desastres medioambientales; y deben hacerlo proporcionando estabilidad y manteniendo sus compromisos iniciales con los objetivos climáticos (incluido el Pacto Verde) y reforzando la protección de los derechos humanos frente a los abusos de las empresas.

# LA HUELLA EN LAS DESIGUALDADES DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS EUROPEAS

Este informe contiene los hallazgos resultantes de aplicar el marco de la Huella en las Desigualdades a una muestra de las 100 mayores empresas europeas por nivel de ingresos entre 2022 y 2024<sup>37</sup>. En el análisis se presentan los hallazgos generales y agregados de cada ámbito (véase el **capítulo 1**). Oxfam ha hecho pública un panel de indicadores que muestra los resultados agregados de cada indicador.

Esta evaluación inicial incluye varios indicadores sobre los que había pocos datos disponibles, lo que explica las diferencias en cuanto a la profundidad de análisis en los diferentes apartados. Algunas partes se centran más en la transparencia que en el desempeño, como el análisis de la mejora de la transparencia facilitada por las recientes obligaciones impuestas por la UE (por ejemplo, las normas de presentación de información sobre sostenibilidad, o ESRS por su sigla en inglés). Sin embargo, el objetivo de este informe no es evaluar el grado de cumplimiento de los requisitos jurídicos, sino valorar el comportamiento de las empresas con respecto a su contribución a la desigualdad; por eso, puede ocurrir que algunas empresas que cumplen las obligaciones de la directiva relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD, por su sigla en inglés) no obtengan buenos resultados. Por último, la intención del equipo que elaboró la Huella era, además, comparar el desempeño de los distintos sectores en cada indicador, pero esto resulta imposible debido a que algunos de ellos están sobre o infrarrepresentados.

---

## RECUADRO 3: LA DIRECTIVA RELATIVA A LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD POR PARTE DE LAS EMPRESAS (CSRD)

La CSRD es una ley fundamental de la UE (2022), cuyo objetivo era reforzar la transparencia empresarial. Esta ley, que sustituyó a la directiva sobre la divulgación de información no financiera, obliga a las grandes empresas y a las pequeñas y medianas cuyos valores coticen en bolsa a presentar información detallada sobre sus repercusiones medioambientales, sociales y de gobernanza.

Un componente clave de la implementación de la CSRD son las normas de presentación de información sobre sostenibilidad, que especifican los datos precisos que las empresas deben presentar sobre las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza. Normalizar la presentación de informes es fundamental porque permite a las autoridades, los agentes de inversión y los grupos de la sociedad civil analizar las desigualdades económicas y sociales, hacer un seguimiento de los efectos negativos (y positivos) de las empresas, llevar a cabo comparaciones entre ellas y exigirles que rindan cuentas.

Las primeras que tuvieron que cumplir esta obligación fueron las grandes empresas europeas (las pequeñas y medianas cuentan con un plazo más largo para adaptarse a la nueva legislación), que publicaron sus indicadores normalizados en 2025 (con la información de 2024): estos son los datos utilizados para este estudio. Como era de

esperar, constatamos que los índices de divulgación habían aumentado significativamente entre 2023 y 2024 para determinados datos (como la brecha retributiva de género). Oxfam considera que la legislación es un factor clave para acelerar la transformación de las empresas hacia una mayor sostenibilidad, y el primer paso consiste en ser transparentes.

Sin embargo, la Comisión Europea empezó a desregular sus propios logros en materia de sostenibilidad al proponer las legislaciones ómnibus (véase el **apartado 2.2**). Estos paquetes de medidas son aparentemente procesos de “simplificación”, pero debilitan los logros del Pacto Verde mediante la desregulación y ya han socavado los objetivos de la CSRD<sup>38</sup>.

La Unión Europea, por tanto, ha cedido ante las presiones convergentes, especialmente de los grupos de lobby sectoriales y las fuerzas políticas de extrema derecha que piden abiertamente el desmantelamiento del Pacto Verde. Esta desregulación anunciada, y amplificada por los diversos textos legislativos denominados “ómnibus”, tiene consecuencias para la clase trabajadora, las poblaciones afectadas, los grupos marginados y el planeta. Más allá de las cuestiones medioambientales y sociales que están en juego, esta pone de manifiesto el preocupante debilitamiento de la democracia europea. La defensora del Pueblo Europeo, Teresa Anjinho, ha señalado estos abusos en sus advertencias sobre el riesgo de desgaste de la confianza en la democracia derivado de los esfuerzos de la Comisión por “simplificar”<sup>39</sup>. Asimismo, alerta del debilitamiento de las salvaguardias democráticas en un contexto internacional ya caracterizado por una disminución de la regulación.

---

# PILAR I: PERSONAS

En este capítulo se presentan los hallazgos de dos indicadores del CIF relativos al ámbito de Personas con respecto a las 100 mayores empresas europeas: la igualdad salarial y la equidad en el lugar de trabajo, prestando especial atención al género.

A finales de 2026 se hará pública una evaluación sobre el grado en que las empresas pagan salarios dignos y respetan los derechos humanos.

## IGUALDAD SALARIAL

### RELEVANCIA

Las prácticas salariales de las empresas son impulsores de desigualdad o equidad. Al repartir el valor añadido generado por la empresa, lo justo es que quienes han generado este valor con su trabajo reciban una remuneración equitativa y justa. Las prácticas retributivas impulsan la desigualdad de dos maneras:

1. Las empresas pueden ahondar la desigualdad vertical manteniendo salarios bajos para una parte importante de las personas trabajadoras y, al mismo tiempo, concediendo retribuciones generosas a los altos directivos (véase el **capítulo 6**, que trata sobre el pilar de Beneficios).
2. Las empresas pueden empeorar la desigualdad horizontal remunerando a determinados grupos más que a otros; es el caso de las brechas salariales entre las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo y las contratadas a tiempo parcial o con contrato temporal, o las diferencias basadas en el género.

Según Eurostat, aproximadamente el 8 % de los trabajadores y trabajadoras de 21 países de la UE (13 millones de personas) cobra el salario mínimo o menos. Esta cifra asciende al 10 % en el caso de otros siete países, entre ellos Francia, Grecia, Polonia y Eslovenia<sup>40</sup>. La desigualdad y la pobreza afectan más a unos grupos que a otros: por ejemplo, **en 2024, las mujeres de la UE ganaban en promedio un 11,1 % menos por hora que los hombres**, lo que significa que, por cada 100 euros cobrados por un hombre, una mujer recibía aproximadamente 89<sup>41</sup>.

En un mundo en el que la mitad de la población vive con menos de 8,30 dólares diarios<sup>42</sup>, los directores ejecutivos reciben remuneraciones multimillonarias, y las mujeres están sobrerrepresentadas en los trabajos mal remunerados y siguen cobrando menos que los hombres.

## ASPECTOS EVALUADOS

Para analizar la brecha salarial de género, se evaluaron:

- la información aportada, y
- la diferencia entre los salarios de las mujeres y los hombres, así como las brechas salariales ajustadas y sin ajustar.

Las brechas salariales ajustadas miden si las personas trabajadoras reciben el mismo salario por trabajos análogos, comprobando estadísticamente factores tales como nivel educativo, aptitudes, antigüedad, cargo y experiencia. Las brechas salariales sin ajustar comparan los ingresos anuales generales de un grupo con los de otro sin tomar en cuenta estas diferencias, con lo que reflejan la desigualdad de oportunidades y las limitaciones que se afrontan antes de entrar en el lugar de trabajo o de negociar el salario; por consiguiente, estas diferencias reflejan las fuerzas estructurales y sociales que encauzan a las mujeres hacia puestos y carreras profesionales peor remunerados. El desempeño se muestra comparando los salarios medios de los hombres y las mujeres, a partir de la información publicada por las empresas entre 2022 y 2024.

El índice de divulgación se evaluó analizando si las empresas publicaban la brecha retributiva de género desglosada por categoría laboral, por país o por ambos aspectos. El nivel de detalle de la información divulgada atestigua la voluntad que tienen las empresas de conocer su brecha salarial de género, que es algo más complejo que simplemente comparar los salarios medios de grupos de miles de personas que trabajan en distintas regiones y tienen distintas categorías laborales.

## RESULTADOS

En 2024, 49 de las 100 mayores empresas no divulgaron información sobre su brecha retributiva de género. En lo que respecta a las otras 51, la diferencia salarial sin ajustar es en promedio del 10,7 %, próxima a la media europea del 11 %. Esto significa que, en promedio, **los hombres ganaron casi un 11 % más que las mujeres**.

Sin embargo, se observan grandes diferencias entre las empresas que presentaron esa información. Las que registraron mayores brechas salariales en 2024 fueron **Deutsche Bank** (38,8 %), **BNP Paribas** (35 %) y **Talanx** (32,1 %). Sin embargo, **Unilever**, **EXOR Group**, **Daimler Truck**, **BMW**, **Renault**, **Nestlé**, **Sanofi**, **Iberdrola**, **DHL Group**, **Rio Tinto**, **Orlen** y **Novartis** presentaban una **brecha salarial negativa**, lo que significa que sus prácticas salariales o las prácticas del sector favorecen a las mujeres. Entre 2022 y 2024, las brechas de **Lyondellbasell Industries** e **Inditex** fueron sistemáticamente las **más próximos a cero**.

Cuando se analiza por sector, las **instituciones financieras** presentan, con mucho, las mayores brechas salariales de género, con un promedio de **26,58 %** en 2024. Otros sectores representados por las empresas de la muestra, como las de ingeniería o materiales<sup>43</sup>, no dan a conocer directamente estos datos.

Entre 2022 y 2024, la divulgación de las brechas salariales de género por categoría profesional o país aumentó del **22 al 57 %**, lo que refleja el efecto de la CSRD (véase el **recuadro 3**). Este detalle es fundamental para evaluar y comprender mejor el efecto de las prácticas salariales en la desigualdad de género.

No obstante, algunos países (como España y Reino Unido) ya cuentan con legislación vigente en relación con la transparencia<sup>44 45</sup>. Ciertamente, todas las empresas españolas y británicas de la lista presentan desde 2022 información sobre las brechas retributivas ajustadas y sin ajustar. Muchas empresas de países de la Unión Europea, como Francia y Alemania, no presentaron información en 2022 ni en 2023, pero sí en 2024. La legislación es una manera eficaz de fomentar la transparencia y la rendición de cuentas de las empresas.

---

#### **RECUADRO 4: MEDIDAS LEGISLATIVAS DE LA UE ORIENTADAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO**

En los últimos años, la UE ha aprobado varias directivas destinadas a reforzar la igualdad de género en el mercado laboral. Estas disposiciones representan un avance importante a nivel europeo y reflejan un evidente compromiso político al respecto. Sin embargo, su efecto real depende de que se transpongan con rapidez y de forma integral a los ordenamientos de los países miembros, por lo que esta transposición es condición indispensable para que los compromisos europeos se transformen en igualdad efectiva y concreta.

#### **DIRECTIVA SOBRE TRANSPARENCIA SALARIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN CUANTO A LA RETRIBUCIÓN**

En 2023, el Consejo Europeo aprobó nuevas normas sobre transparencia retributiva. Esta directiva de la UE<sup>46</sup> tiene por finalidad erradicar la discriminación retributiva y contribuir a cerrar la brecha salarial de género. Según esta nueva normativa, las empresas de la UE deben dar a conocer la información sobre los salarios y adoptar medidas si presentan una brecha salarial de género superior al 5 %. La directiva también contiene disposiciones sobre la indemnización a las víctimas de discriminación salarial y sobre las sanciones, incluidas multas, aplicables a las entidades empleadoras que incumplan las normas.

#### **DIRECTIVA SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL**

Esta directiva de 2019<sup>47</sup> estableció nuevos derechos en relación con el permiso parental y para las personas cuidadoras, y fórmulas de trabajo flexible con el propósito de fomentar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares. Estas medidas abordan la persistente infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral y favorecen su carrera profesional mediante un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. En concreto, pretenden ampliar el acceso a los permisos y a posibilidades de trabajo flexible y, al mismo tiempo, animar a que los hombres se acojan a los permisos relacionados con la familia y a fórmulas de trabajo flexible.

#### **DIRECTIVA SOBRE LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN**

Esta directiva de 2022<sup>48</sup> tiene por finalidad lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas. El texto incluye disposiciones que conceden a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar los ajustes necesarios. Sus principales objetivos son:

- que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administración no ejecutiva, y
- que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 33 % del total de puestos de administración, tanto ejecutiva como no ejecutiva.

# EQUIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO (DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN)

## RELEVANCIA

Las empresas pueden defender los principios de diversidad, equidad e inclusión (DEI) promoviendo y protegiendo de manera efectiva a las mujeres, las personas con discapacidad y las minorías. Estas políticas y prácticas también resultan beneficiosas desde el punto de vista económico<sup>49</sup>, social<sup>50</sup> y medioambiental<sup>51</sup>, según algunos estudios recientes. Los equipos diversos aportan distintos puntos de vista, lo que impulsa una mejor toma de decisiones y soluciones más innovadoras, entre otras ventajas.

En los últimos años, el aumento de los movimientos de extrema derecha y las opiniones conservadoras desde el punto de vista social sobre cómo debe ser la sociedad ha puesto de relieve la necesidad de defender las políticas de diversidad, equidad e inclusión, y sus beneficios para las empresas y las sociedades. Estados Unidos se ha visto especialmente afectado por esta reacción adversa, y muchas empresas han abandonado sus programas sobre esta cuestión<sup>52</sup>, que se ha convertido en un tema político en detrimento de las minorías y los grupos vulnerables que sufren discriminación.

Los movimientos como #MeToo, que comenzaron en Estados Unidos, también arrasaron en Europa y han cambiado profundamente la manera en que analizamos las desigualdades, en concreto en el mundo empresarial. Podría decirse que las empresas europeas ya están sujetas a legislaciones firmes que promueven y protegen la diversidad, equidad e inclusión, como las relativas a la igualdad de género y la inclusión de las personas con discapacidad<sup>53</sup>; sin embargo, estos temas nunca están a salvo de las reacciones en contra, por lo que ir más allá de las leyes es fundamental para reducir la desigualdad y defender las normas positivas.

La igualdad en el lugar de trabajo es factible cuando las empresas crean lugares de trabajo diversos, equitativos e inclusivos, y contrarrestan las estructuras del patriarcado que siguen presentes en las culturas e instituciones europeas.

Si bien las perspectivas de diversidad, equidad e inclusión empresariales y los marcos regulatorios son útiles para fomentar el progreso, hasta cierto punto, en materia de igualdad, es necesario ir más allá de la retórica empresarial y reconocer que las iniciativas de diversidad no deben coexistir con prácticas laborales abusivas, destrucción ambiental e injusticia fiscal si los modelos económicos estructurales permanecen inalterados.

## ASPECTOS EVALUADOS

Para evaluar la equidad en el lugar de trabajo, se analizaron las políticas de diversidad, equidad e inclusión y las prácticas de divulgación de las empresas y el desempeño de estas al respecto, con especial atención a la igualdad de género, considerando cinco aspectos (para más información, véase el **anexo**): selección, contratación, formación, promoción y retención de personal. Aunque estas políticas abarcan una amplia gama de dimensiones, como el grupo étnico, la discapacidad y otras formas de exclusión social, la igualdad de género viene siendo históricamente un eje fundamental del trabajo y las campañas de Oxfam. Al centrarnos en el género, pretendemos arrojar luz sobre las persistentes diferencias e impulsar cambios viables, sin dejar de reconocer que, en su sentido más amplio, las cuestiones de diversidad, equidad e inclusión superan esta única dimensión. La falta de datos nos ha impedido abordar otros aspectos importantes, como los efectos que las políticas y prácticas tienen para las personas con discapacidad, migrantes, racializadas, etc. (por ejemplo, a diferencia de Estados Unidos, muchos países europeos prohíben la recopilación de datos sobre el origen étnico<sup>54</sup>).

## RESULTADOS

En 2024, las 100 mayores empresas europeas mostraron un acercamiento desigual a la diversidad, equidad e inclusión. Aunque no hay muchos casos de falta total de compromiso (solo **cuatro empresas**), la mayoría (**68**) presenta solo compromisos parciales, es decir, no abordan los cinco aspectos. Un porcentaje significativo de las empresas (**79**) ha adoptado objetivos con plazos determinados; no obstante, esta cifra debe interpretarse con prudencia, ya que, en varias jurisdicciones, los objetivos están impulsados por los requisitos jurídicos y no por unas estrategias internas al respecto. Por ejemplo, en Francia, la Ley Copé-Zimmerman<sup>55</sup> y la ley de Rixain<sup>56</sup> exigen a las empresas contar con un determinado porcentaje de mujeres en el consejo de administración y el comité ejecutivo, respectivamente. Las estructuras de gobernanza tampoco son uniformes: aunque **dos tercios** de las empresas asignan responsabilidades en materia de diversidad, equidad e inclusión a la dirección, **32** compañías aún carecen de una rendición de cuentas clara que garantice unos mecanismos y protocolos eficaces. De igual modo, solo **63** empresas cuentan con políticas para prevenir la discriminación.

Estas carencias son aún más perceptibles cuando se analizan los mecanismos de salvaguardia<sup>57</sup>. Las evaluaciones de impacto específicas, sobre todo las que abarcan el género, con respecto a la propia actividad de las empresas casi nunca son exhaustivas: solo **una empresa** (Assicurazioni Generali) cumplía plenamente los requisitos, **43** los abordaban parcialmente y las otras **56** no aplicaban ningún sistema. La situación es aún más preocupante en las cadenas de suministro, respecto a las cuales ninguna empresa aplica plenamente mecanismos de salvaguardia específicos de género y **85** señalan que carecen de dichos mecanismos. Aunque las empresas suelen manifestar compromisos para proteger a los grupos marginados, especialmente las mujeres, estas intenciones casi nunca se materializan en mecanismos eficaces, sobre todo más allá de su actividad directa. Esto pone de relieve una discrepancia persistente entre los compromisos manifestados en relación con la diversidad, equidad e inclusión, y las medidas operativas necesarias para garantizar su puesta en práctica, sobre todo en las cadenas globales de valor. Entre 2022 y 2024, observamos una **mejora continua pero muy lenta** en todos los indicadores de diversidad, equidad e inclusión.

Frente a la reacción adversa que se está experimentando en Estados Unidos, la UE lleva varios años promoviendo los principios de diversidad, equidad e inclusión, y ha adoptado una serie de políticas estratégicas que los reflejan<sup>58</sup>. Aun así, según la organización EY, las empresas de Europa seguían retrasadas en 2024 en cuanto a mejorar la diversidad, y solo el 7 % promovía una verdadera cultura inclusiva<sup>59</sup>.

# PILAR II: PODER

En este capítulo se presenta el ámbito de carácter más político, centrado en analizar los desequilibrios de poder que existen en cada empresa, en concreto:

- el grado en que estas empresas están dirigidas por consejos de administración cuyos intereses y puntos de vista trascienden los de sus accionistas principales;
- la manera en que las empresas abordan las relaciones laborales y garantizan los derechos laborales y la estabilidad de su plantilla, y
- los recursos económicos que las empresas dedican a influir en los procesos y decisiones políticas, basándose en el acceso privilegiado que pueden tener a las y los responsables políticos.

## GOBERNANZA EMPRESARIAL

### RELEVANCIA

La gobernanza empresarial es una razón importante de la persistencia de la desigualdad en las principales empresas multinacionales. Las estructuras de gobernanza influyen en la manera en que se reparte el valor compartido, se abordan los retos sociales y medioambientales, y se reduce el impacto organizativo en la desigualdad a nivel interno y externo.

Las decisiones que adoptan los consejos de administración y comités de dirección determinan la cultura de las empresas y, por tanto, de sus políticas. En una economía capitalista financiarizada, estas políticas dan prioridad a las decisiones económicas y financieras. La remuneración del capital, mediante el reparto de beneficios a los accionistas, suele verse más favorecida frente a las inversiones verdes, la remuneración al trabajo, la disminución de la brecha salarial de género o la transición justa hacia una economía sostenible. Los objetivos a corto plazo socavan la posibilidad de un cambio sistémico, que solo puede producirse mediante modelos sostenibles a largo plazo.

La desigualdad de género y la falta de representación sindical fomentan la estrechez del punto de vista privilegiado de ejecutivos varones y blancos. La diversidad en los consejos de administración favorece la igualdad, aumenta la resiliencia y acelera los procesos de transición justa<sup>60</sup>. En 2024, las mujeres constituían el 35 % de los miembros de

los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas de la UE, el mayor porcentaje registrado desde 2010. Sin embargo, la representación femenina en los consejos continúa por debajo del 30 % en la mayoría de los Estados miembros, según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, por su sigla en inglés)<sup>61</sup>.

## ASPECTOS EVALUADOS

La gobernanza empresarial es una categoría clave de la Huella en las Desigualdades porque tiene que ver con las normas y los procesos de toma de decisiones que sustentan muchas de las demás prácticas abordadas. Este componente del marco guarda una estrecha relación con varios otros, como la remuneración de la alta dirección y la remuneración a los accionistas (véase el **capítulo 6** sobre el pilar de Beneficios), y en muchos casos los determina.

Nuestro análisis se basa en el supuesto de que la diversidad y la representación de las distintas partes interesadas en los espacios organizativos de toma de decisiones son fundamentales para reducir la huella de desigualdad, directa e indirecta, de las empresas, y estudiamos el impacto positivo de las distintas partes interesadas de los consejos de administración y los comités ejecutivos.

Al evaluar la composición de los consejos de administración, examinamos la diversidad de género y la representación de las personas trabajadoras, y algunos resultados toman en cuenta la legislación nacional competente que influye en la constitución de estos órganos. Además, se contabilizó el número de consejeras delegadas que se identifican como mujeres; y también se examinó la diversidad de género de los comités ejecutivos, junto con las leyes aplicables (en su caso).

## RESULTADOS

### PARIDAD

El poder empresarial sigue controlado por los hombres. En 2024, de las 100 empresas objeto del estudio, solo **siete** tenían una directora ejecutiva: tres eran francesas (**Engie, Orange y Veolia**), dos británicas (**GlaxoSmithKline (GSK)** y **Vodafone**), una irlandesa (**Accenture**) y otra alemana (**Daimler Truck**). Solo **cuatro empresas contaban con una presidenta: Accenture**, la francesa **Louis Dreyfus** y dos españolas (**Banco Santander** e **Inditex**), aunque en estos dos últimos casos se trata de las herederas de un negocio familiar.

Estos hallazgos demuestran que el techo de cristal está especialmente presente en los puestos más altos de las empresas. Un dato aún más revelador: **los puestos de dirección ejecutiva y presidencias de las 100 principales empresas europeas tienen más posibilidades de estar ocupados por alguien llamado "Juan" (o su equivalente en los demás idiomas europeos) que por una mujer<sup>62</sup>.**

Según los datos divulgados, los índices de representación femenina en los consejos de administración de las empresas muestran un avance progresivo, pero insuficiente, entre 2022 y 2024. En promedio, las mujeres constituían el **37,3 %** de los miembros del consejo de administración en 2022, el **38,2 %** en 2023 y el **39,6 %** en 2024. Aun así, en 2024, **Saint-Gobain, BNP Paribas, Bayer, BP, HSBC Holdings y AXA** contaban con más mujeres que hombres en este órgano. En el extremo opuesto, **Edeka, Phoenix Pharma y ZF Friedrichshafen**, contaban con menos del **20 %** de mujeres en su consejo de administración. Por consiguiente, los avances en la representación de género son desiguales y frágiles, y no reflejan la existencia de políticas orientadas a la paridad, especialmente en el marco de las reacciones en contra de la diversidad, equidad e inclusión (véase el **apartado 4.2**). **Esto significa que las cuotas son más necesarias que nunca.**

La representación de las mujeres en los comités de dirección sigue siendo muy baja, y los avances registrados en los tres años han sido modestos. En 2022, las mujeres representaban en promedio el **24,8 %** de los miembros de los comités ejecutivos, porcentaje que aumentó ligeramente hasta llegar al **26 %** en 2023 y al **27 %** en 2024. Un pequeño número de empresas muestran que es posible alcanzar un grado mayor de representación de mujeres: en 2024, **AstraZeneca, BP, Groupe BPCE, GSK, J. Sainsbury, Maersk, Roche Group, Shell, UniCredit y Zurich Insurance** habían alcanzado el **50 %**. Sin embargo, en el periodo analizado, **Anheuser-Busch InBev, Chubb, Edeka, Iberdrola, Louis Dreyfus y Phoenix Pharma carecían de representación femenina**. La última de estas no contaba con ninguna mujer en el consejo de administración ni en el comité de dirección desde 2022, pese a ser una de las mayores empresas farmacéuticas de Europa.

Incluso en los casos en los que las empresas cuentan con una o dos mujeres en los puestos de alta dirección, estas siguen siendo una clara minoría. Hacemos hincapié en este punto para mostrar que presencia simbólica no equivale a igualdad ni aborda la infrarrepresentación generalizada de las mujeres en los altos cargos.

---

## RECUADRO 5: REGULACIÓN EN MATERIA DE PARIDAD EN LA ALTA DIRECCIÓN

La legislación de medidas reguladoras más firmes, mecanismos de rendición de cuentas y objetivos vinculantes funciona, tal y como evidencia el hecho de que las empresas de determinados países muestren puntuaciones más elevadas debido a la existencia de leyes nacionales destinadas a lograr una mayor representación de género. Algunos países, como Francia, Alemania, Italia y España, exigen un porcentaje mínimo para algunas empresas (entre el 30 y 40 %, según el caso). En Francia se imponen multas económicas, y en este país y en Alemania<sup>63</sup>, el incumplimiento de los objetivos acarrea consecuencias económicas y jurídicas. Muchas de estas regulaciones son relativamente recientes y las empresas disponen de un periodo antes de verse obligadas por ellas, pero en muchos casos el esfuerzo es claramente insuficiente y la falta de avances decididos pone de manifiesto la debilidad del compromiso con la paridad efectiva más allá del estricto cumplimiento de la ley<sup>64</sup>.

Las instancias legislativas europeas han abordado esta cuestión mediante la directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas, que entró en vigor en 2024. Según esta norma, las empresas están obligadas a que al menos el 40 % de las direcciones no ejecutivas y el 33 % de todas las direcciones estén ocupadas por personas del sexo infrarrepresentado. Los Estados miembros de la UE debían haber transpuesto esta directiva en diciembre de 2024, lo que puede generar cambios en **Países Bajos y Dinamarca**, que aún no cuentan con requisitos de este tipo. En el momento de elaboración de este informe, Bélgica estaba adaptando sus cuotas obligatorias en consonancia con la directiva.

---

## REPRESENTACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS

La representación de personas trabajadoras en los consejos de administración de las 100 principales empresas europeas disminuyó levemente, desde un promedio del **32,4 %** en 2022 hasta el **30,3 %** en 2024. El porcentaje de empresas que aportan información sobre esta cuestión ha aumentado del **54 al 58 %**, lo que pone de relieve una persistente falta de transparencia. Los niveles más elevados de representación aparecen sistemáticamente en las empresas alemanas, con un promedio del 46 % de participación de personas trabajadoras en los consejos de supervisión que refleja los efectos de los requisitos jurídicamente vinculantes establecidos por este país<sup>65</sup>.

En los demás países, la representación se mantiene en niveles significativamente más bajos. Estas tendencias indican que en toda Europa podrían precisarse unos marcos normativos más firmes para garantizar la influencia de las personas trabajadoras asalariadas en la toma de decisiones de las empresas<sup>66</sup>.

## INDEPENDENCIA DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

Según nuestros hallazgos, el porcentaje de miembros de los consejos de administración considerados independientes ha aumentado ligeramente de un promedio del **61,1 %** en 2022 al **63,5 %** en 2024.

Las direcciones ejecutivas y las presidencias presentan un índice de separación elevado, en un promedio del **89 %** de las empresas evaluadas entre 2022 y 2024. Este indicador muestra que los consejos de administración y los equipos directivos están más separados en las empresas europeas que en las estadounidenses.

---

### RECUADRO 6: FALSA INDEPENDENCIA EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y PUERTAS GIRATORIAS

Incorporar a miembros independientes en los consejos de administración de las empresas es un aspecto fundamental del buen gobierno que ayuda a evitar conflictos de intereses y garantiza que este órgano adopte las mejores decisiones para la empresa, por encima de los intereses de los equipos directivos y de los principales accionistas. En función de la legislación, esa “independencia” puede definirse como carecer de vínculos económicos con la empresa o lazos estrechos con la dirección, cumplir el mandato y no sobrepasar un periodo máximo (normalmente 10 años). Estos criterios no están normalizados a nivel internacional y dependen de los códigos de gobernanza o de conducta de las empresas o de la legislación nacional (como en España<sup>67</sup> y Bélgica<sup>68</sup>). No obstante, la Comisión Europea aprobó en 2005 una recomendación que establecía que la independencia era necesaria para proteger tanto a accionistas como a otras partes interesadas<sup>69</sup>.

Sin embargo, en muchos casos, hay personas que ocupan cargos de director ejecutivo y como miembros de consejos de administración de distintas empresas, con lo que se crea una falsa apariencia de “independencia” y se mantiene un mundo privilegiado y exclusivo en las altas instancias de las mayores empresas de Europa. En Francia, por ejemplo, el 53 % de los miembros independientes del consejo de administración de una empresa ocupan ese cargo en otras sociedades cotizadas, con una media de 2,6 mandatos<sup>70</sup>. En nuestra muestra, un ejemplo de ello sería John Elkann, que es director ejecutivo de EXOR y presidente de Stellantis.

También hay muchos casos en los que las empresas nombran miembros de sus consejos de administración a personas que antes trabajaban en el Gobierno. Este fenómeno se llama “puerta giratoria” y es bastante habitual en muchos países. En España, por ejemplo, un gran número de ex titulares de algún ministerio ocupan puestos en los consejos de administración de las empresas de energía<sup>71</sup>, lo que posibilita mantener el acceso al poder e influencia en el ámbito legislativo.

Por consiguiente, la independencia de los consejos de administración debe ser reconsiderada en las empresas para garantizar una independencia y una diversidad reales. Además, esta cuestión debe debatirse en la Unión Europea para eliminar resquicios legales y endurecer las definiciones.

---

# RELACIONES LABORALES

## RELEVANCIA

Las relaciones laborales se refieren al trato que las empresas dispensan a su fuerza laboral, lo que incluye el derecho a organizarse y a negociar de manera colectiva. Menospreciar la negociación colectiva es una manera de reducir el poder de las personas trabajadoras para protegerse a sí mismas frente a las prácticas abusivas de las empresas y debilitar los mecanismos con los que cuentan las personas trabajadoras para negociar la parte que le corresponde de los beneficios de la empresa.

Nunca ha sido tan importante fomentar las relaciones laborales y sus repercusiones positivas para las personas trabajadoras y la entidad empleadora. La representación sindical ha disminuido significativamente en los últimos decenios y presenta una densidad del 23 % en promedio<sup>72</sup>, por la influencia a la baja de países como Francia (8 %), Estonia (10 %) y Polonia (12 %). Estos niveles son mucho más elevados en los países del norte de Europa, como Finlandia (74 %), Suecia (70 %) y Dinamarca (67 %). No obstante, en países como Bélgica, Países Bajos y Francia, las personas trabajadoras disfrutaban de una gran cobertura de la negociación colectiva gracias a la solidez de los marcos jurídicos<sup>73</sup>.

Las empresas multinacionales consideradas en este informe están establecidas en muchos países, incluso fuera de Europa. Unos informes recientes de Amnistía Internacional muestran una vulneración generalizada de las legislaciones nacionales sobre los derechos laborales en el sector textil en países como India, Pakistán y Sri Lanka, donde se trabaja para las principales marcas europeas<sup>74</sup>. En ellos se destaca también el hecho de que los abusos contra los sindicatos están muy extendidos en esta industria, lo que se traduce en vulneraciones de los derechos laborales, y el hostigamiento y la violencia que ejercen las entidades empleadoras. En lugar de ello, las empresas deben asumir la responsabilidad de proteger, de manera eficaz y medible, a las personas trabajadoras en todas sus cadenas de suministro.

## ASPECTOS EVALUADOS

Para evaluar las relaciones laborales, se analizaron:

- las prácticas y políticas de las empresas en relación con el derecho laboral a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, y
- el grado en que esas empresas utilizan modalidades de trabajo atípicas.
- lamentablemente, no hay datos sobre los índices de sindicalización desglosados por empresa, por lo que evaluamos si las empresas cuentan con una política sobre el derecho laboral a organizarse y a negociar de forma colectiva sin injerencia ni represalias, y el número de países que cubren los acuerdos colectivos en cada empresa.

Las modalidades de trabajo atípicas engloban el trabajo a tiempo parcial y otras disposiciones que se apartan del empleo estable a tiempo completo en el que la persona trabajadora está contratada directamente por la empresa, como la contratación externa, la subcontratación y el trabajo temporal. La contratación externa y la subcontratación permiten separar funciones y departamentos enteros de los límites organizativos de las empresas para que los gestionen entidades proveedoras externas. Las empresas utilizan estas estrategias para contener los costes y flexibilizar, en su favor, las condiciones de empleo.

## RESULTADOS

La mayor parte de las 100 empresas se han comprometido a respetar la negociación colectiva. En 2024, **71** de ellas estaban completamente comprometidas; **17** contaban también con un compromiso normativo, pero no a nivel global, y **12** no contaban con ningún tipo de compromiso; además, **59** afirmaron que cumplían los convenios de la Organización Internacional del Trabajo<sup>75</sup>, y solo **20** se habían comprometido de forma clara e inequívoca a no tomar represalias contra las personas trabajadoras.

En lo que respecta al desempeño real, nos topamos con un índice de divulgación bajo. Solo 30 empresas publicaban información sobre el porcentaje de sus proveedores que garantizaban el derecho de negociación colectiva en todos los países donde operaban. En 2024, **22 de las 30** empresas que hacían pública esta información aplicaban este derecho en **menos de la cuarta parte** de los países en los que tenían actividad. Este pobre resultado indica que las empresas no están haciendo que se cumplan sus compromisos a nivel mundial, lo que debilita los derechos laborales.

El porcentaje del personal contratado a tiempo parcial disminuyó ligeramente, de **12,7 %** en 2022 al **11,3 %** en 2024. Normalmente, la mayoría de personas con contrato a tiempo parcial son mujeres, a causa de las responsabilidades no remuneradas que asumen en materia de cuidados<sup>76</sup>. La modalidad de contrato temporal afectaba en promedio al **5,8 %** de la fuerza laboral en 2022 y al **5,9 %** en 2024. Solo **cinco** o **seis** empresas publicaban información sobre la contratación externa cada año, lo que impide llevar a cabo análisis de tendencias.

---

### RECUADRO 7: DESIGUALDAD EN RELACIÓN CON LA SUBCONTRATACIÓN

En los últimos decenios, muchas empresas han decidido concentrarse en su actividad principal y subcontratar el resto de funciones, incluidas las indispensables para cumplir sus objetivos. En un estudio reciente se estimaba que el 80 % de las empresas de todo el mundo recurren a la externalización de servicios<sup>77</sup>. Por consiguiente, evaluar las desigualdades laborales y salariales solo en el seno de las empresas excluye a una parte de las personas involucradas en la creación de valor, a menudo con salarios de nivel inferior y peores condiciones laborales.

La subcontratación puede conllevar reducciones salariales y un deterioro de las condiciones laborales<sup>78</sup>. Esta situación provoca una desigualdad significativa entre las empresas, y el personal con menor cualificación se concentra en las empresas que proporcionan los servicios subcontratados<sup>79</sup>.

---

## ACTIVIDAD POLÍTICA

### RELEVANCIA

La influencia política de las empresas ha aumentado en los últimos decenios, al mismo ritmo que las crecientes desigualdades<sup>80</sup>. Las empresas determinan nuestra forma de consumir bienes y servicios, y también influyen en nuestra manera de interpretar la economía y sus efectos en las sociedades; y desempeñan un papel importante en la adopción de decisiones políticas que refuerzan sus privilegios económicos y afectan a las personas y al planeta.

El capitalismo fomenta una mentalidad cortoplacista que explica el hecho de que las élites políticas ayuden a las élites económicas a consolidar la visión que comparten. En la década de 1970, el economista liberal Milton Friedman sostenía que las empresas eran responsables ante sus accionistas, no ante la ciudadanía ni la sociedad en general, y que su única responsabilidad social debía ser la generación de beneficios<sup>81</sup>. Lamentablemente, esta perspectiva sigue influyendo actualmente en nuestras economías (véase el **apartado 2.1**). Se ha incentivado la financiarización a corto plazo en perjuicio de las personas trabajadoras, la sociedad en general y el planeta, y en beneficio de quienes disponen de capital. Negar que las empresas son responsables de los efectos que producen en la sociedad únicamente protege la remuneración a los accionistas y a las cúpulas empresariales.

La concentración de los mercados y el consecuente poder empresarial implican también que las grandes empresas ejercen cada vez más influencia en la política. Las empresas con poder de mercado utilizan sus recursos económicos e influyen en las decisiones políticas, lo que suele dar lugar a leyes favorables, subvenciones o ventajas en las compras públicas<sup>82</sup>. El círculo perverso de poder empresarial e influencia política resultante aumenta aún más la desigualdad social<sup>83</sup>.

Las grandes empresas y las asociaciones empresariales han llevado a cabo un intenso trabajo de lobby para debilitar la principal ley de la UE sobre derechos humanos y clima, es decir, la directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD, por su sigla en inglés)<sup>84</sup>. Aproximadamente el **84 %** de las reuniones mantenidas por el comisario europeo responsable de las medidas de simplificación “ómnibus” sobre la competitividad (véase el **apartado 2.2**) en poco más de un año fueron con empresas o asociaciones empresariales<sup>85</sup>.

Si bien la influencia que ejercen las empresas no se ciñe nunca completamente a lo que podría considerarse “responsable”, hay formas de limitar sus repercusiones negativas para el avance hacia la sostenibilidad. Por ejemplo, la ciudadanía y las organizaciones de la sociedad civil pueden dialogar con quienes dirigen las empresas y tienen también una visión a largo plazo, es decir, quienes reconocen la necesidad urgente de acelerar un proceso de transición justa y dan prioridad a la protección de los derechos humanos y laborales y al medioambiente.

## ASPECTOS EVALUADOS

Para analizar el impacto de las 100 mayores empresas de Europa en la desigualdad bajo un prisma político, se analizaron:

- la existencia de una política responsable sobre la actividad política, que describa el enfoque de la empresa respecto a las contribuciones económicas a partidos políticos, el cabildeo y lobby y la interacción de carácter político con las instancias normativas, y
- los gastos políticos (p. ej., el trabajo de cabildeo y lobby y las donaciones para campañas), que ofrecen una idea de los importes dedicados a ampliar su influencia y ponen de manifiesto la separación en términos de participación que existe entre las élites empresariales y la ciudadanía común.

## RESULTADOS

La transparencia en torno a la participación política empresarial sigue siendo limitada. Solo un pequeño número de empresas hacen pública información pertinente, y esta suele ser parcial o incompleta.

En 2024, únicamente **22** compañías contaban con normas que regularan su actividad política; la **mitad** contaban con normas limitadas, y **28** parecían no contar con ninguna norma. Entre 2022 y 2024 se registró una tendencia positiva.

También constatamos que los importes reportados no se ajustaban siempre a la misma metodología, lo que complicó las comparaciones. Solo **16** de las empresas informaban sobre su gasto en actividad política. En 2024, el importe promedio de este subgrupo de empresas era de **1,4 millones de euros**. Las empresas que registraron un gasto político más elevado en 2024 fueron **Bayer** (15,1 millones), **Schneider Electric** (1,6 millones) y **Volvo** (1,3 millones).

Estos hallazgos señalan la existencia de carencias significativas en materia de transparencia y gobernanza empresariales y resaltan la necesidad urgente de requisitos más claros en materia de información, políticas integrales sobre la interacción política y mecanismos de rendición de cuentas más firmes para prevenir la influencia indebida y garantizar un comportamiento empresarial responsable.

Como las empresas aportan poca información, acudimos a fuentes externas. Según el registro de transparencia de la UE, las empresas analizadas gastaron de media **1,1 millones de euros** en actividades de cabildeo y lobby ante la UE en 2024. Las **67** empresas incluidas en este conjunto de datos gastaron en total **74,6 millones de euros**. Teniendo en cuenta que el salario medio de las 100 mayores empresas en 2024 fue de 67.820 euros, las entidades gastaron en hacer lobby a la UE el equivalente al **salario de 1.100 personas**.

# PILAR III: BENEFICIOS

En este capítulo se analiza el impacto en la desigualdad de la manera en que las 100 mayores empresas distribuyen el valor que crean entre las partes interesadas: personas trabajadoras (a través de los salarios), accionistas (a través de los dividendos) y el Estado (a través de los impuestos), entre otras<sup>86</sup>. El CIF evalúa:

- la brecha entre la remuneración de la alta dirección y los salarios medios del resto de personas trabajadoras;
- el porcentaje del valor distribuido a accionistas y a personas trabajadoras, y
- las prácticas fiscales.

El ejercicio realizado pone de manifiesto una visión financiarizada cortoplacista respecto al enfoque de la distribución del valor añadido.

---

## RECUADRO 8: DISTRIBUCIÓN DEL VALOR

La distribución del valor empresarial se refiere a la manera en que las empresas reparten el valor económico que generan entre sus diversas partes interesadas. En lugar de fijarse simplemente en los beneficios, este concepto analiza el flujo de riqueza a cualquier actor que contribuye a la actividad o se ve afectado por ella (p. ej., personal asalariado, accionistas, empresas proveedoras, el Estado y los bancos). Esto es fundamental para comprender la contribución de las empresas a la desigualdad económica y qué se puede hacer para evitarla.

El valor se distribuye de distintos modos en distintos momentos de la secuencia de su creación, a través de los siguientes conceptos:

- los salarios pagados a las personas trabajadoras, con una diferencia clara entre quienes ocupan altos cargos directivos y el resto;
- los dividendos pagados a accionistas y la recompra de acciones;
- los impuestos pagados a los Gobiernos;
- los préstamos devueltos a los bancos, y
- la reinversión en la propia empresa.

Las empresas deciden la manera en que redistribuyen la riqueza creada, y el modelo actual, centrado en los accionistas, tiende a favorecer el enriquecimiento de la población más pudiente. Quienes defienden este sistema suelen razonar que los pagos a accionistas remuneran a estas personas por el riesgo que asumen; pero, si se remunera a los accionistas sistemáticamente, incluso cuando la empresa registra pérdidas, ese riesgo desaparece.

Los Gobiernos, convencidos de la necesidad de proteger el sistema capitalista, también han creado un sistema que favorece a quienes poseen el capital mediante subvenciones y exenciones fiscales. Sin embargo, las crisis económicas han demostrado que este sistema no se limita a proteger a los accionistas, sino que lo hace en detrimento del resto de personas trabajadoras (por las reducciones salariales), del Estado (por la reducción de los ingresos fiscales y el aumento del gasto en subvenciones) y del planeta (al no dar prioridad a las inversiones verdes).

Oxfam lleva mucho tiempo pidiendo una distribución más equitativa del valor creado, examinando la manera en que las empresas reparten su riqueza e imponiendo normas estrictas que protejan a todas las partes interesadas<sup>87</sup>.

---

## REMUNERACIÓN DE LA CÚPULA EMPRESARIAL

### RELEVANCIA

La diferencia entre la manera en que las empresas remuneran a la alta dirección y al resto de personas trabajadoras suele sentar la base de la desigualdad; después de todo, el salario puede considerarse la medida en que las empresas valoran las contribuciones que hacen las personas trabajadoras. Se puede argumentar que cuanto más responsabilidad se asume, más se debe ganar, pero ¿cuándo debemos considerar que ya es “suficiente”?

En los últimos decenios, la remuneración de las personas que ocupan los puestos máxima responsabilidad ha aumentado enormemente, a diferencia de lo que le ha ocurrido con la del promedio de personas asalariadas. En Estados Unidos, por ejemplo, el ratio entre la remuneración del primer ejecutivo y la del resto de personas trabajadoras era 21 a 1 en 1965, y de 281 a 1 en 2024<sup>88</sup>. En Reino Unido, la proporción entre la remuneración del director ejecutivo y el ingreso nacional promedio aumentó de 30 a 1 en 1968 al máximo histórico de 178 a 1 en 2016<sup>89</sup>. En Francia, se calcula que la brecha salarial entre los altos cargos y el personal asalariado medio era de 40 a 1 en 1970 y de 162 a 1 en 2012<sup>90</sup>. Esta tendencia puede atribuirse en parte a la financiarización cortoplacista de la economía, que ha influido en las empresas europeas y en el modo en que estas remuneran a los directores ejecutivos<sup>91</sup>. Este es un indicio de una economía basada en los beneficios, en detrimento de las personas trabajadoras.

Este enfoque de “los accionistas primero” suele ir acompañado de gratificaciones enormes a la alta dirección que prioriza sostener los precios de las acciones a corto plazo sobre la creación de valor a largo plazo. Esto último incluye tener en cuenta aspectos que posiblemente no generan beneficios a corto plazo, como la sostenibilidad y los efectos en general de las empresas sobre la desigualdad social. La maximización de los beneficios a corto plazo entra en conflicto con la generación de beneficios a largo plazo<sup>92</sup>. Las desorbitantes cuantías que reciben quienes ocupan los altos cargos directivos de las grandes empresas son una amenaza para cualquier idea de prosperidad compartida. En última instancia, la magnitud de estos salarios y la excesiva disparidad salarial que resulta de ellos reflejan un concepto de la economía y la actividad empresarial que, en lugar de priorizar el bien común, supone la extracción de ingresos y riqueza hacia el sector más privilegiado. Esta visión contribuye a perpetuar y agravar las desigualdades por medio de la gran disparidad del reparto del valor empresarial y económico.

La opinión generalizada afirma que las desigualdades salariales son consecuencia natural de la globalización de una economía capitalista impulsada por los beneficios y el incesante progreso técnico. No obstante, las desigualdades pueden abordarse si existe voluntad política para ello, así como actores empresariales que se enfrenten a la idea actual de lo que deben hacer las compañías.

## ASPECTOS EVALUADOS

Para analizar el impacto de las 100 mayores empresas europeas en la desigualdad a través de la remuneración de la alta dirección, se evaluaron:

- la proporción entre la remuneración del primer ejecutivo y la mediana de las personas trabajadoras;
- la proporción entre la remuneración del primer ejecutivo y el salario medio, y
- los componentes de la remuneración basada en el desempeño de los directores ejecutivos, como, por ejemplo, si esta retribución depende de los resultados del mercado bursátil o del cumplimiento de las metas ASG medioambientales, sociales y de gobernanza.

La proporción entre la remuneración de los directores ejecutivos y el salario mediano de las personas trabajadoras se considera en general un estándar claro de la desigualdad salarial, y las empresas se ven cada vez más obligadas a informar al respecto por diferentes iniciativas, voluntarias y jurídicas, de divulgación en materia de sostenibilidad. Sin embargo, teniendo en cuenta que las empresas que sí hacen pública esta información solo toman en cuenta una parte del personal asalariado —por ejemplo, muchas incluyen solo a quienes trabajan en la sede central—, se utilizó el indicador de la relación entre la remuneración del director ejecutivo y la remuneración media. Esta proporción se calculó dividiendo los datos disponibles sobre los costes de personal (incluidos los sueldos y salarios) entre el número de personas empleadas (medido como personal equivalente a tiempo completo).

Para facilitar la comparación, los datos sobre la remuneración del director ejecutivo se calcularon con la remuneración realmente recibida en el año y no con lo que estaba establecido sobre el papel, que puede otorgarse o pagarse en años posteriores.

También es importante revisar los componentes de la remuneración del director ejecutivo para saber qué clase de desempeño se incentiva por la vía salarial. En este sentido, es importante discernir qué parte de la retribución depende el valor de las acciones de la empresa y, por tanto, de los resultados a corto plazo, y qué parte de los objetivos de sostenibilidad.

## RESULTADOS

La remuneración de los primeros ejecutivos, incluidos los pagos basados en acciones, alcanzó un promedio de **6,0 millones de euros** para las 89 empresas que hacen pública esta información, de las cuales el 46 % pagan a quienes ocupan esos cargos más de **5 millones de euros** al año. En 2024, las empresas que más pagaron por este concepto fueron **Stellantis (22 millones)**, **Novartis (20,3 millones)** y **AstraZeneca (17,8 millones)**. En el otro extremo de esta escala de remuneraciones están las empresas públicas francesas **SNCF (453.000)** y **Electricité de France (450.000)** y la polaca **Orlen (231.000)**. La legislación francesa limita a 450.000 euros la remuneración de los directores ejecutivos de las empresas públicas<sup>93</sup>, lo que demuestra que las empresas con buenos resultados pueden prosperar sin una remuneración exagerada del personal ejecutivo.

En los puestos más elevados de las empresas, el techo de cristal es todavía más grueso. La brecha salarial de

género (véase el **apartado 4.1**) es más amplia en el caso de la alta dirección que en el del resto de personas asalariadas. Entre 2022 y 2024, la remuneración media de los directores ejecutivos masculinos era de **5,9 millones de euros**, mientras que la de las directoras ejecutivas era de **4,8 millones**. Esto significa que, en las mayores empresas de Europa, **los hombres con los puestos de mayor responsabilidad de las empresas ganaban un 22,9 % más que sus homólogas**. La diferencia de remuneración promedio entre los hombres y mujeres que ocupan ese cargo duplica, por tanto, la brecha salarial sin ajustar promedio de la UE (11 %) <sup>94</sup>.

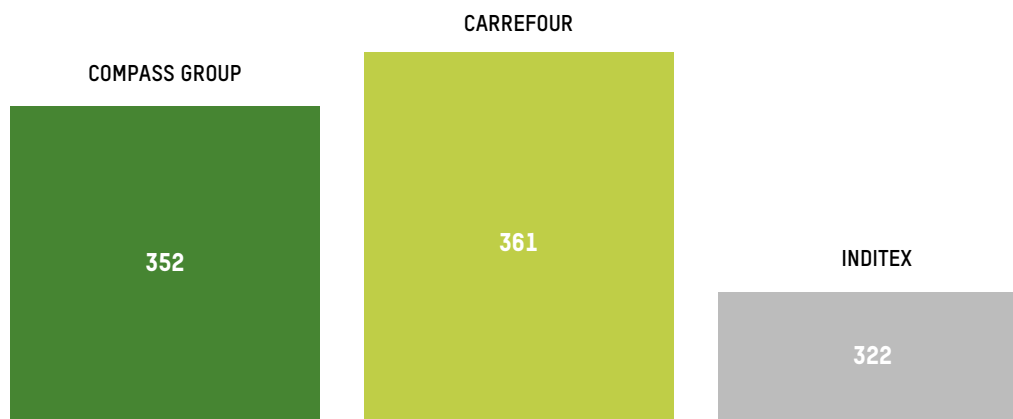
Solo **23** de las empresas informan sobre los componentes de la remuneración del director ejecutivo pagada en 2024. En ellas, en promedio, el **21 %** de la retribución del director ejecutivo está vinculada al rendimiento bursátil y el **12 %** a objetivos ASG medioambientales, sociales y de gobernanza. En el **35 %** de las empresas, más de la quinta parte de la remuneración de estos cargos guarda relación con el rendimiento bursátil; y solo el **4 %** de ellas vinculan una parte similar de la retribución a los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza.

En 2024, solo **la mitad** de las empresas informaron sobre la proporción entre la retribución del director ejecutivo y el sueldo mediano de las personas trabajadoras; en promedio, esta cifra fue de **159,7 a 1**, lo que significa que quienes ocupan las direcciones ejecutivas ganan en tan solo 2,5 días el equivalente del salario anual mediano de las personas que trabajan en la empresa. Este ratio aumentó un 29 % entre 2022 y 2024, pero el número de empresas que aportaron esta información aumentó de 25 a 50 en el mismo periodo, por lo que resulta difícil comparar los datos.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, se calculó la proporción entre la retribución del director ejecutivo y el sueldo medio, que puede estimarse para casi todas las empresas porque el dato necesario para hacerlo normalmente es público. Aunque el sueldo mediano ofrece una imagen más precisa del salario que recibe el común de personas trabajadoras —no se ve afectado por los valores extremos—, utilizar la media permite obtener una comparación más completa entre todas las empresas.

En 2024, quienes ocupaban las direcciones ejecutivas ganaron en promedio **78 veces más que el coste medio de personal** de sus empresas, proporción que, dos años antes, ascendía a 74. Sin embargo, se observan muchas diferencias entre las empresas. **Carrefour** presentaba la proporción más elevada, **361 veces** la remuneración media, y la seguían **Compass Group** (352 veces) e **Inditex** (322 veces). Las menores diferencias entre la remuneración del director ejecutivo y el sueldo medio de las personas trabajadoras se registraron en **Electricité de France** y **Orlen** (5 veces) y **SNCF Group** (7 veces).

## GRÁFICO 1: EMPRESAS CON LA MAYOR DIFERENCIA ENTRE LA REMUNERACIÓN DEL PRIMER EJECUTIVO Y EL SALARIO MEDIO



Fuente: Cuentas anuales de las empresas de 2024

# DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS

## RELEVANCIA

La remuneración a los accionistas procede de los beneficios logrados por las empresas, pero esos fondos también son una posible fuente de reinversión; esto es lo que permite a las empresas lograr viabilidad a largo plazo y resiliencia, y también es el medio para cumplir los objetivos de cero emisiones netas para reducir su impacto medioambiental.

Por tanto, la parte de los beneficios repartidos a los accionistas es un indicio de la prioridad que las empresas otorgan a los beneficios a corto plazo y de su contribución a la desigualdad mediante un modelo de gestión extractivo al servicio de las élites económicas.

En las últimas décadas, el modelo empresarial preponderante ha sido la maximización del beneficio en favor de los accionistas. Este paradigma se cuestiona cada vez más porque pone en peligro la resiliencia a largo plazo de las empresas y subestima los efectos nocivos para la gente y para el planeta<sup>95</sup>.

## ASPECTOS EVALUADOS

Para analizar el impacto de las 100 mayores empresas de Europa en la desigualdad a través de la distribución de beneficios, se evaluaron:

- la tasa de reparto de beneficios a sus accionistas, y
- el número y la magnitud de los sistemas de participación de las personas trabajadoras.

La tasa de reparto de beneficios, o payout ratio, muestra la parte de los beneficios de la empresa que se distribuye a los accionistas. Este reparto consiste casi siempre en el pago de efectivo en forma de dividendos, pero las empresas disponen de otros sistemas más sofisticados. En los últimos años, muchas empresas realizan pagos complementarios a los dividendos a través de la recompra de acciones (buybacks) a fin de incrementar los ingresos de los accionistas; esta operación consiste en que las empresas compran de nuevo sus propias acciones para reducir la cantidad disponible en el mercado y, por tanto, aumentar el valor bursátil y la ganancia unitaria de las que quedan. La tasa de reparto de beneficios se calcula dividiendo la suma de los dividendos y la recompra de acciones entre el beneficio neto anual de la empresa.

Aunque una gran parte de las acciones de las empresas están en manos de fondos de inversión y personas pudientes, los pagos de las empresas no benefician únicamente a actores externos. De hecho, algunas empresas cuentan con sistemas de participación de empleados que facilitan a las personas asalariadas poseer acciones de la empresa para la que trabajan y, en consecuencia, están incluidos en la distribución de beneficios.

## RESULTADOS

### REPARTO DE BENEFICIOS A ACCIONISTAS

Entre 2022 y 2024, el payout medio fue del **70 %**, con un incremento en 2024 del 65 al 80 %. **Esto significa que, en los últimos tres años, más de dos tercios de los beneficios han servido para retribuir a los accionistas.** En el periodo 2022-2024, en promedio, el **46 %** de los beneficios globales de las 100 empresas se repartió a través de dividendos y el **17 %** se destinó a la recompra de acciones; **Uniper**<sup>96</sup> fue la única que no distribuyó beneficios.

En 2024, **22** empresas gastaron más en pagos a accionistas que los beneficios netos que obtuvieron, con lo que su tasa de reparto de beneficios superó el 100 %: esto significa que los accionistas extraen dinero de las empresas. Esta práctica se va haciendo cada vez más habitual, y el número de empresas que la adoptaron aumentó un **69 %** entre 2022 y 2024. En el otro extremo, **30** empresas realizaron pagos **inferiores al 50 %** en 2024, un **27 %** menos que en 2022.

Algunas de estas empresas destacan más que otras. En 2024, las que presentaron las mayores tasas de reparto fueron **Telefónica** (1.051 %), **BP** (997 %) y **Zurich Insurance Group** (916 %); en 2023, eran **Maersk** (360 %), **Glencore** (260 %) y **J. Sainsbury** (223 %), y, en 2022, **Continental** (831 %), **Engie** (683 %) y **Swiss Re** (380 %).

Además de las empresas que retribuyen a sus accionistas con importes que superan su beneficio neto, hay otras que lo hacen aunque registren pérdidas, es decir, sin haber obtenido beneficios.

- En 2022, **Electricité de France**, **Renault** y **Deutsche Bahn**<sup>97</sup> pagaron dividendos, y **BP** pagó dividendos y recompró acciones.
- En 2023, **Bayer**, **Deutsche Bahn** y **Thyssenkrupp** pagaron dividendos, y **Telefónica** pagó dividendos y recompró acciones.
- En 2024, **Bayer**, **Deutsche Bahn**, **ZF Friedrichshafen**, **Koç Holdings** y **Glencore** pagaron dividendos, y **Vodafone** pagó dividendos y recompró acciones.

Entre 2022 y 2024, las 100 principales empresas europeas distribuyeron **785.000 millones de euros** y recompraron acciones por valor de **302.000 millones**. En ese periodo, los mayores repartos de dividendos los efectuaron **HSBC** en 2024 (**16.400 millones de euros**), **Volkswagen** (**11.700 millones**) en 2023 y **Rio Tinto** (**11.200 millones**) en 2022. **Shell** fue la que más gastó en recompras: **17.700 millones de euros** en 2022 y más de **13.000** en 2023 y en 2024, respectivamente.

---

### RECUADRO 9: LECTURA DE CONTEXTO DEL REPARTO DE DIVIDENDOS A ACCIONISTAS

El indicador de la tasa de reparto de beneficios mide la parte de los beneficios distribuidos a accionistas en forma de dividendos y de recompra de acciones. Este dato ofrece un prisma útil para evaluar el grado en que las empresas priman la distribución de beneficios económicos sobre, por ejemplo, las inversiones o los incrementos salariales, pero debe interpretarse con cuidado debido a la diversidad de estructuras empresariales objeto de nuestro estudio.

No todas las empresas de las 100 principales están estructuradas del mismo modo, y el tipo de accionariado determina lo que la tasa de reparto de beneficios significa realmente.

Entre las empresas objeto de nuestro estudio hay sociedades anónimas, empresas públicas, cooperativas y mutuas. Crédit Mutuel, por ejemplo, es propiedad de sus miembros —conocida como “sociétaires” (socios y socias)— y no de un accionariado privado externo cuyo objetivo es obtener rentabilidad financiera. En estos casos, la distribución de beneficios funciona en torno a una lógica totalmente diferente de la de las empresas que cotizan en bolsa.

Del mismo modo, varias empresas objeto del estudio son total o mayoritariamente propiedad del Estado. Cuando una empresa pública paga dividendos, esos ingresos vuelven al erario público y no van a parar a agentes privados de inversión, y están, al menos en principio, disponibles para financiar los servicios públicos. Deutsche Bahn<sup>98</sup>, por ejemplo, está totalmente participada por el Gobierno federal alemán. En otros casos, es posible que las empresas públicas no paguen dividendos. Uniper<sup>99</sup>, nacionalizada por el Gobierno alemán en 2022 tras la crisis energética, es un buen ejemplo en el sentido de que la prioridad del Estado ha sido restablecer la estabilidad financiera de la empresa y no extraer beneficios.

Estas diferencias no invalidan el indicador, pero la tasa de reparto de beneficios debe examinarse juntamente con el contexto general de determinadas empresas. Una tasa de reparto elevada en una empresa cotizada que cuenta con un accionariado privado disperso tiene un significado diferente al de la misma cifra —o su ausencia— en una entidad mutualista o pública. No obstante, este indicador nos dice que, en Europa, las empresas dan prioridad, independientemente de la estructura que tengan, a la redistribución de la riqueza creada por sus personas trabajadoras, y la evolución de este dato es una buena manera de evaluar el valor que nuestra economía concede a las distintas partes interesadas de las empresas.

---

## A. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En relación con esta cuestión, el **32 %** de las empresas contaban entre 2022 y 2024 con sistemas de participación de empleados. La mayoría estaban radicadas en países que disponen de un marco jurídico pertinente, particularmente Francia<sup>100</sup> y Alemania<sup>101</sup>. En 2024, la participación promedio de personas trabajadoras de estas empresas era del **3,7 %**, y en tres casos superaba el 10 %: **Bouygues** (21,6 %), **Vinci** (10,9 %) y **Société Générale** (10,2 %), tres empresas francesas.

# PRÁCTICAS FISCALES

## RELEVANCIA

La fiscalidad es el principal mecanismo de redistribución para corregir la desigualdad presente en nuestras sociedades. Las contribuciones fiscales proporcionan los fondos para invertir en los servicios públicos básicos y los programas de protección social que benefician a los grupos de ingresos bajos. Además, son una de las principales maneras de que las empresas participen en los costes del gasto gubernamental del que se han beneficiado, y, por este motivo, la responsabilidad de las empresas en el pago de impuestos es clave para demostrar su compromiso real con el bien público de las sociedades en las que llevan a cabo su actividad.

Las prácticas empresariales de evasión y elusión fiscal tienen diversos efectos negativos. En primer lugar, las empresas que realizan estas prácticas perjudican indirectamente a las personas que trabajan en ellas a través de reducciones salariales, deterioro de las condiciones laborales y reducción del empleo<sup>102</sup>. En segundo lugar, el

conjunto de la sociedad paga el precio, puesto que la pérdida de ingresos fiscales rebaja el gasto en servicios públicos, que tienden a deteriorarse. El uso generalizado y continuado de las estrategias de evasión y elusión fiscal por parte de las empresas multinacionales afecta a los niveles de cumplimiento normativo de personas y empresas<sup>103</sup>.

Las empresas con presencia en distintos países deben informar adecuadamente de que pagan los impuestos que les corresponden en cada lugar en el que desarrollan su actividad y generan valor económico real, lo que incluye evitar prácticas de elusión fiscal que les permitirían reducir su factura fiscal de manera artificial.

La fiscalidad efectiva de las empresas también garantiza que estas contribuyan a la sociedad de acuerdo con los beneficios que obtienen de la infraestructura pública, el buen funcionamiento del Gobierno (como la seguridad jurídica y el entorno empresarial que aportan los sistemas judicial y jurídico) y una fuerza laboral sana y formada.

## ASPECTOS EVALUADOS

Para analizar el impacto de las 100 mayores empresas de Europa en la desigualdad a través de las políticas fiscales, se evaluaron:

- la manera en que las compañías definen su compromiso fiscal;
- la información que hacen pública sobre sus prácticas fiscales, y
- la posible presencia en guaridas fiscales (mal llamados *paraísos* fiscales).

Una declaración adecuada del compromiso con el pago de impuestos debería evidenciar que las empresas van más allá del cumplimiento normativo y la gestión del riesgo fiscal, y se guían por principios de contribución a la sociedad, sostenibilidad y responsabilidad y rendición de cuentas. La rendición de cuentas en materia fiscal debe reforzarse mediante la divulgación de las prácticas fiscales de las empresas. La presentación pública de informes país por país (pCbCR, por sus siglas en inglés) es el formato más completo que las empresas pueden utilizar para demostrar que pagan impuestos donde deben hacerlo, en función de la importancia de su presencia económica. Para que esta medida funcione, la información país por país debe ser completa, con un desglose geográfico total, e incluir las categorías de datos clave: ingresos, beneficios, número de personas empleadas, subvenciones recibidas e impuestos pagados.

Para evaluar la presencia de las empresas en guaridas fiscales, hemos usado una lista de estos lugares elaborada por Oxfam y sus entidades aliadas<sup>104</sup>. Sin embargo, este análisis debe tratarse con prudencia porque, además de facilitar la evasión fiscal, muchos de estos territorios tienen una considerable importancia comercial; por tanto, no puede afirmarse que la minimización fiscal sea de forma exclusiva, principal o parcial el propósito de tener presencia allí.

## RESULTADOS

En 2024, solo **49** de las empresas evaluadas contaban con una política fiscal que incluyera los principios necesarios para garantizar la aplicación de un enfoque responsable. Esta cifra supone un aumento respecto a las **40** de 2022 y las **42** de 2023.

Solo **21** de las empresas presentaban públicamente información país por país completa, desagregada totalmente por país y con las categorías de datos clave; otras **23** lo hacían de forma parcial (sin desglose geográfico o sin alguna categoría de datos clave), y **56** registraban un grado bajo de divulgación.

Solo **2** de las empresas no tienen presencia en ninguna guarida fiscal: **Continental** y **J. Sainsbury**.

**Ninguna** de las empresas recibió una evaluación positiva en los tres criterios establecidos para las prácticas fiscales. No obstante, **15** cumplen al menos dos de ellos, **50** cumplen uno y **35** no obtienen una valoración positiva en ninguno de ellos. Estos datos demuestran que la mayoría de las empresas europeas distan mucho de garantizar un planteamiento responsable de sus prácticas fiscales.

# PILAR IV: PLANETA

En este capítulo se evalúa el efecto que los impactos medioambientales de las empresas tienen en la desigualdad. El cambio climático aumenta las desigualdades dentro de los países y entre ellos, e intensifica las brechas políticas, económicas y sociales existentes. Las grandes empresas desempeñan un papel destacado en este sentido, tal como lo reconoce el Objetivo de Desarrollo Sostenible 13, que trata del cambio climático<sup>105</sup>. Los compromisos y avances de las empresas para lograr una economía sin carbono y una transición justa son decisivos para comprender sus efectos en las desigualdades. Con este propósito, el CIF evalúa las empresas en relación con sus compromisos y avances respecto a:

- Los objetivos de cero emisiones netas y una economía sin carbono, y
- una transición justa que iguale a quienes ganan y pierden con la descarbonización<sup>106</sup>.

## ACCIÓN CLIMÁTICA

### RELEVANCIA

La distribución de las emisiones de carbono es desigual. Un reducido número de grandes empresas contaminantes son responsables de una parte desproporcionada de la contaminación provocada por el carbono. En contraposición, los hogares de ingresos bajos europeos contribuyen mucho menos a la crisis climática y ya cumplen la meta establecida para 2030. El papel que desempeñan las grandes empresas está muy documentado y el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático ha llamado la atención sobre la considerable responsabilidad que tienen en la situación de urgencia climática, especialmente el sector de los combustibles fósiles<sup>107</sup>. Ciertamente, la mitad de las emisiones de CO<sub>2</sub> del mundo procede de tan solo 32 empresas de combustibles fósiles<sup>108</sup>, que pueden incluso ser directamente responsables de intensificar la gravedad de las olas de calor de los últimos decenios debido a la gran huella de carbono que genera su actividad.

Por tanto, las grandes empresas, sobre todo aquellas cuya actividad produce muchas emisiones, desempeñan un papel decisivo en que las economías alcancen las cero emisiones netas en 2050 mediante el establecimiento de metas de neutralidad climática basadas en la ciencia y mostrando avances en la reducción de sus emisiones de CO<sub>2</sub>.

## ASPECTOS EVALUADOS

Para analizar el desempeño de las 100 mayores empresas de Europa en relación con la acción climática, se analizaron:

- los compromisos y objetivos en relación con el clima y los niveles cero de emisiones netas, y
- las emisiones.

Una declaración de empresa adecuada sobre la acción climática debe incluir:

1. Un compromiso público para lograr un nivel nulo de emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 o antes, en consonancia con el estándar corporativo de cero emisiones netas de la iniciativa Objetivos Basados en Ciencia (la vía del 1,5 °C)<sup>109</sup>.
2. Objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, basados en la ciencia y para las emisiones de alcances 1 y 2 y las pertinentes de alcance 3, en los que figuren el año de referencia, el año del objetivo y los porcentajes de reducción (véase el **recuadro 10**).
3. Una evaluación formal de riesgos climáticos en la que se identifiquen los riesgos físicos (p. ej., inundaciones y olas de calor) y los relacionados con la transición (p. ej., cambios normativos y fijación de precios del carbono) que afectan a la actividad o a las cadenas de valor de la empresa.
4. La asignación en la alta dirección o en el consejo de administración de responsabilidades de supervisión de los objetivos y riesgos climáticos.
5. Un proceso ambicioso para apoyar a las entidades proveedoras a lograr el nivel cero de emisiones netas.

---

### RECUADRO 10: ALCANCES DE LAS EMISIONES

Las empresas deben informar sobre los tres alcances de sus emisiones: el alcance 1 tiene que ver con las emisiones directas que las empresas generan con su propia actividad; las emisiones de alcance 2 son las generadas por su consumo de energía, y el alcance 3 abarca las emisiones generadas en toda la cadena de suministro<sup>110</sup>.

Para poder comparar y analizar las tendencias, es importante que la información sobre las emisiones sea consistente a lo largo de los años. Esto resulta especialmente complicado en el caso de las emisiones de alcance 3 porque los datos no suelen estar disponibles de forma directa para las empresas, y los cálculos están menos normalizados y, por tanto, pueden variar entre empresas y sectores.

---

Comparar los cálculos de emisiones desde cada alcance ofrece una lectura de los avances y el desempeño de las empresas en relación con los objetivos de cero emisiones netas y en el giro hacia una economía sin carbono.

## RESULTADOS

En cuanto a las declaraciones de las 100 empresas sobre los compromisos de cero emisiones netas:

- Solo **cuatro** cuentan con compromisos firmes que incluyen los cinco elementos enumerados: **BMW, Roche, Tesco y Unilever**. Estas empresas son las únicas que involucran a sus proveedores en el logro de las cero emisiones netas, aunque este requisito es fundamental para poner en práctica su compromiso.
- Las que peor desempeño presentan —**Crédit Mutuel, Edeka y Landesbank Baden-Württemberg**— solo incluyen uno de estos elementos.
- **Dos tercios** cuentan con un compromiso acorde con las metas de la iniciativa Objetivos Basados en Ciencia.
- **60** cuentan con objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia.
- **91** asignan en la alta dirección o en el consejo de administración responsabilidades relacionadas con los objetivos climáticos, lo que refleja que muchas empresas comprenden —aunque sus objetivos no sean suficientemente creíbles— que es un desafío que debe gestionarse al más alto nivel organizativo.
- Todas salvo dos —**Edeka y Phoenix Pharma**— incluyen una evaluación y control de riesgos climáticos de carácter formal.

En 2024, **92** de las empresas hicieron públicas sus emisiones en los tres alcances. Otras **siete** —**Bosch, Zurich Insurance Group, ING Group, Landesbank Baden-Württemberg, Louis Dreyfus, GSK y J. Sainsbury**— informan de manera incompleta sin incluir el alcance 1 o el 3. La empresa restante —**REWE Group**— no informó sobre sus emisiones en 2024.

En 2024, en el que se aplicó la metodología más reciente de cálculo de emisiones, las principales 100 empresas emitieron un total de **10.001 MtCO<sub>2</sub>e<sup>111</sup>**. Ese año, las más contaminantes, según su propia información, fueron **Shell** (1.142 MtCO<sub>2</sub>e), **Rio Tinto** (605 MtCO<sub>2</sub>e) y **Airbus** (487 MtCO<sub>2</sub>e).

Según los informes anuales de las empresas, solo **una, Nestlé**, presentaba una disminución en los tres alcances de las emisiones durante los años evaluados. El 58 % de ellas aumentaron sus emisiones en los tres años y el 41 % las disminuyeron, lo que muestra una senda errática del avance hacia una actividad sin carbono en la muestra agregada de empresas.

Entre 2022 y 2024, el total de las emisiones de alcance 1 de todas las empresas disminuyó un **18 %** y las emisiones de alcance 2 aumentaron un **7 %**. Las de alcance 3 están menos normalizadas, lo que impide la comparación entre empresas de sectores diferentes. Sin embargo, y aunque es preciso matizar esta información, según nuestras constataciones, las emisiones de alcance 3 aumentaron un **11 %** en el mismo periodo. La falta de consistencia a la hora de medir este último tipo de emisiones menoscaba nuestra comprensión de la magnitud de la huella de carbono de las empresas.

Las emisiones de alcance 1 son las generadas directamente por las empresas, por lo que nos centramos en su evolución en los tres años evaluados. En este sentido, la compañía que redujo sus emisiones directas (de alcance 1) de forma más radical fue **Uniper**, con una disminución de **41 MtCO<sub>2</sub>e** entre 2022 y 2024, seguida de **Enel (-33 MtCO<sub>2</sub>e)** y **ArcelorMittal (-16 MtCO<sub>2</sub>e)**. En términos porcentuales, las mayores reducciones del alcance 1 en ese periodo las registraron **Uniper (-73,5 %)**, **Enel (-61,9 %)** y **Barclays (-55,9 %)**.

Hay empresas que reducen sus emisiones de alcance 1, pese a que mantienen su uso de combustibles fósiles tales como el carbón y el gas, lo que demuestra que la reducción de las emisiones no significa necesariamente que una

empresa esté comprometida a reducir de manera efectiva su huella climática y medioambiental. Los sectores y empresas que más deben cambiar —el sector energético e industrial, por ejemplo— deben acelerar sus esfuerzos.

En contraposición, la empresa que más incrementó sus emisiones directas entre 2022 y 2024 fue **Lufthansa** (+6 MtCO<sub>2</sub>e), seguida de **BP** (+2,4 MtCO<sub>2</sub>e) y **Thyssenkrupp** (+0,8 MtCO<sub>2</sub>e).

## TRANSICIÓN JUSTA

### RELEVANCIA

Además de reducir sus emisiones, las empresas deben avanzar hacia procesos productivos sin carbono y contribuir a la transición de las sociedades a una nueva economía más verde. El desafío consiste en que esta transición no debe dejar a nadie atrás, aunque se corre el riesgo de que los cambios necesarios para la transición generen efectos sociales negativos, como el hecho de que algunas aptitudes y funciones laborales queden obsoletas.

Los esfuerzos de las empresas para pasar a una nueva forma de hacer las cosas deben estar orientados por un plan y apoyados por inversiones para sustituir tecnología y equipos de forma que fomenten la sostenibilidad, como los que se centran en las energías renovables, la eficiencia energética y la economía circular.

Las políticas industriales y climáticas de la UE han dado recientemente un giro hacia la competitividad y la independencia energética. Aunque la descarbonización sigue siendo una prioridad, este cambio amenaza con aplazar las metas climáticas. Por tanto, sigue siendo urgente y fundamental que las mayores empresas europeas adquieran un compromiso firme y eficaz en relación con un proceso de transición justa, de modo que la reacción en contra de las políticas climáticas y la desregulación de las empresas no reduzca sus pretensiones de adoptar medidas para hacer frente a la emergencia climática.

### ASPECTOS EVALUADOS

Para analizar el desempeño de las 100 mayores empresas de Europa en sus avances hacia una transición justa, se evaluaron:

- las estrategias pertinentes, y
- Las inversiones de capital (capex) verdes.

Un plan integral de transición justa incluiría los siguientes elementos:

- inversiones transparentes y escalables en la transición a niveles bajos de carbono;
- medidas claras de reducción de emisiones en consonancia con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 °C establecido en el Acuerdo de París;
- medidas para mitigar los efectos socioeconómicos, como, por ejemplo, la readaptación profesional;
- un compromiso para proteger los derechos laborales. (p. ej., la negociación colectiva y el trato justo), y
- medidas para reducir la desigualdad durante la transición.

El “capex” son las inversiones que hacen las empresas para adquirir, renovar y mantener sus equipos y edificios. Las empresas pueden mostrar sus esfuerzos para llevar a cabo una transición justa haciendo pública la información sobre el importe de los gastos de capital asignados a tecnologías que contribuyen a mitigar el cambio climático. La taxonomía verde de la UE (véase el **recuadro 11**) es la referencia más clara para determinar si una inversión es ecológica o no. En nuestra metodología, comparamos los gastos de inversión verdes con el importe total de los gastos de inversión y la remuneración de los accionistas. Esta es una manera de medir si una empresa prioriza la rentabilidad a corto plazo o la transformación medioambiental.

---

## RECUADRO 11: LA TAXONOMÍA VERDE DE LA UE

Desde 2022, las grandes empresas europeas se ven obligadas a informar sobre sus inversiones y actividades según la taxonomía medioambiental establecida por la UE.<sup>112</sup> Esta legislación obliga a las empresas a informar a los inversores sobre el grado de sostenibilidad medioambiental que presenta su actividad económica, basándose en un sistema de clasificación. Las grandes empresas deben señalar, entre otras cosas, el porcentaje de sus inversiones de capital que se destinan a activos fijos, tecnología e infraestructura concebidos para reducir su huella de carbono y fomentar la transición ecológica.

No obstante, esta taxonomía dista mucho de cumplir su objetivo original. Por ejemplo, los bancos y las instituciones financieras están excluidos de su ámbito, pese a que son actores clave para la transición. Además, la legislación sobre la clasificación considera que el gas fósil y la energía nuclear son actividades “sostenibles” o “de transición”, pese a no ser soluciones adecuadas para el desafío medioambiental.

Esta taxonomía verde es el primer intento por fijar unos criterios que permitan comparar los esfuerzos de las empresas para lograr la sostenibilidad medioambiental, pero no debe ser óbice para que la UE y las instancias legisladoras nacionales mejoren la eficacia de este indicador en un futuro, excluyendo las fuentes de energía no sostenibles.

---

## RESULTADOS OBTENIDOS

En 2024, solo **nueve** de las 100 mayores empresas de Europa —**Deutsche Bank, E.ON, Enel, Engie, Glencore, Iberdrola, Lloyds Banking Group, Saint-Gobain y Volkswagen**— contaban con un plan adecuado para asegurar una transición justa. Los sectores industrial y energético eran los más representados porque se ven sometidos a un escrutinio mayor en este ámbito por parte de accionistas e inversores, y están más obligados por las legislaciones a realizar avances efectivos.

Otras **27** empresas tienen un plan que carece de alguno de los elementos requeridos, y **64** no han informado de ningún plan de transición justa o la información facilitada era demasiado imprecisa o general para poder valorar su alineamiento con los objetivos sociales y climáticos. La tendencia es ligeramente positiva: en 2022, **72** de las empresas no habían hecho público ningún plan y solo **seis**<sup>113</sup> contaban con un plan adecuado.

Aunque más de la mitad de las empresas no informan al respecto, los gastos de capex destinados a inversión “verde” aumentaron ligeramente del **18,8 %** en 2022 al **20,8 %** en 2024. Las empresas que parecen invertir más en el proceso de transición justa son **Iberdrola**, cuyas inversiones ecológicas constituyen el **89 %** del total de sus gastos de inversión, **Energie Baden-Württemberg** (88 %) y **Enel** (84 %), lo que vuelve a demostrar que el sector

energético se ve más forzado a transformar su actividad a fin de lograr el nivel cero de emisiones netas, porque su propia actividad es una de las que más afecta al medioambiente y al cambio climático<sup>114</sup>.

Nuestros hallazgos muestran que, en 2024, las empresas que hicieron pública la información pertinente —apenas la mitad del total— pagaron en promedio **32 veces más** a sus accionistas de lo que gastaron en inversiones verdes. En otras palabras, los accionistas tienen prioridad sobre la transición energética justa. Las empresas que mostraron un mayor desequilibrio en esta relación fueron **Saint-Gobain** (838 veces), **L'Oréal** (108 veces) y **Deutsche Telekom** (101 veces). En el otro extremo, los gastos de inversión verdes de **Electricité de France** multiplicaron por **23** el retorno a los accionistas.

Según el proyecto de Divulgación Empresarial<sup>115</sup>, las empresas europeas deben dedicar al menos el 25 % de sus gastos de inversión al ámbito ecológico si pretenden lograr las cero emisiones netas en 2050. Hemos calculado que **solo el 2,2 %<sup>116</sup> de sus dividendos y recompras de acciones de 2024 habría bastado para cumplir las inversiones mínimas requeridas por la transición climática**. El dinero existe, solo debe asignarse adecuadamente.

# UN MODELO EMPRESARIAL QUE PRIORIZA A LAS PERSONAS Y AL PLANETA

El sistema económico dominante está concebido para crear riqueza para las personas ricas. Las consecuencias de orientarse a unas ganancias y un crecimiento cada vez mayores a toda costa están agravando la emergencia climática, la desigualdad extrema y la pobreza persistente. Nunca había sido tan urgente adoptar las medidas necesarias para avanzar hacia un futuro equitativo y sostenible, y esto solo puede lograrse mediante un cambio radical del sistema económico.

Para ello, es indispensable que el Estado asuma un papel proactivo en la economía. Las desreguladas economías de mercado priorizan de forma sistemática el beneficio privado en detrimento del bienestar colectivo. Un Estado fuerte tiene la capacidad de influencia necesaria para reorientar la actividad económica hacia modelos productivos sin carbono que garanticen el trabajo digno y la prosperidad compartida. Además de las intervenciones públicas en las áreas clave de la economía, los Estados y los Gobiernos también pueden incentivar la adopción de un modelo empresarial que ayude a frenar las desigualdades y el cambio climático.

En términos prácticos, los Estados pueden imponer condiciones a las subvenciones públicas, a las inversiones y al acceso a contratos de compras que exijan el cumplimiento estricto de unos altos niveles de exigencia en los criterios medioambientales y sociales. En su función reguladora, los Gobiernos deben presentar iniciativas para disolver los monopolios del sector privado y contener la concentración empresarial.

## TRANSPARENCIA

Las empresas deben:

- Cumplir los requisitos establecidos en la CSRD e ir más allá. Nuestro análisis muestra que las empresas siguen sin proporcionar información suficiente sobre algunos de los indicadores como para extraer conclusiones significativas.
- Hacer públicos unos planes ambiciosos para una transición justa.
- Hacer públicos informes fiscales país por país, que incluyan:
  - o Los ingresos (diferenciando entre las ventas a terceros y las intragrupo)
  - o El número de personas empleadas
  - o El valor de los activos
  - o El beneficio antes de impuestos

- o Los impuestos pagados
- o Cualquier exención o incentivo fiscal recibido

Los Gobiernos deben:

- Pedir a las empresas que hagan pública la información sobre las diferencias de remuneración, desglosadas por cuartil, país y género.

## GOBERNANZA EMPRESARIAL

Las empresas deben:

- Reforzar la representación de las personas trabajadoras en los consejos de administración y/o supervisión, teniendo en cuenta la diversidad geográfica de la plantilla del grupo empresarial.
- Garantizar que los mecanismos de gobernanza facilitan la resiliencia a largo plazo y el alineamiento con los marcos de sostenibilidad acordados a nivel internacional, lo que incluye establecer una responsabilidad clara en el consejo de administración para supervisar los riesgos relacionados con la desigualdad, las prácticas respecto a la plantilla, las repercusiones en la cadena de valor y la transición climática, en consonancia con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y Derechos Humanos.
- Las empresas y sus equipos directivos son responsables del incumplimiento de la implantación de salarios dignos y políticas para una transición justa y, en particular, cuando tal inobservancia es producto de violaciones de derechos humanos y medioambientales, y afecta gravemente al clima.
- Redefinir el objeto social y las obligaciones fiduciarias de la dirección y el consejo de administración para garantizar que el interés general y los intereses de las personas trabajadoras en toda la cadena de suministro y pequeños agricultores y productores estén representados en los órganos de gobernanza, por ejemplo mediante comités asesores.
- Las grandes empresas deben elaborar una estrategia respaldada por objetivos e indicadores para abordar y subsanar los efectos identificados, de acuerdo con las obligaciones jurídicas de la empresa que, por ley, deben incluir como mínimo un objetivo de reducción de las emisiones, el pago de salarios dignos a todo el personal y un límite progresivo a la proporción entre la retribución del primer ejecutivo y la de las personas trabajadoras.
- Encomendar a los comités de remuneración que se ocupen de supervisar las políticas de retribución de la plantilla en general para garantizar que todas las personas reciben un salario digno y que establezcan un límite a la proporción entre la retribución del primer ejecutivo y la de las personas trabajadoras.

Los Gobiernos deben:

- Asegurarse de que la directiva de la UE sobre diversidad de género en los consejos de administración se incorpora con rapidez al ordenamiento de los países miembros para garantizar la igualdad de género en estos órganos y en los equipos directivos.
- Limitar el número de consejos de administración de los que un individuo puede ser miembro a fin de garantizar la independencia en los consejos.

- Exigir un incremento de la participación de representantes de las personas trabajadoras en la toma de decisiones de las empresas nacionales y multinacionales, garantizando una representación paritaria de género en esa función:
  - o En las empresas con plantillas con el equivalente a entre 250 y 500 personas empleadas a jornada completa, exigir que la representación de las personas trabajadoras constituya un tercio del consejo de administración.
  - o En las empresas con plantillas que superan el equivalente a 500 personas empleadas a jornada completa, exigir que la representación e las personas trabajadoras constituya la mitad del consejo de administración.
- Pedir a las empresas que apliquen con firmeza la diligencia debida para identificar y abordar las repercusiones graves para las personas —las mujeres y las niñas en particular— y el medioambiente en consultas con las partes interesadas afectadas. Los equipos directivos deben asumir en última instancia la supervisión y la responsabilidad respecto a este procedimiento.

## REMUNERACIÓN DE LAS CÚPULAS EMPRESARIALES

Las empresas deben:

- Establecer una proporción de 20 a 1 como máximo entre la remuneración del primer ejecutivo y la mediana salarial de la empresa.
- Basar la remuneración del primer ejecutivo en criterios de desempeño social y medioambiental, y garantizar que la retribución fija supera el 50 % del total.
- Establecer criterios no financieros para la retribución de la alta dirección, que:
  - o sean SMART (específicos, medibles, factibles, pertinentes y en plazos de tiempo predeterminados);
  - o respondan a los conocimientos científicos más actualizados, y
  - o estén disponibles de forma pública y sean accesibles.
- Vincular directamente los criterios de desempeño no financieros de la dirección con las estrategias de sostenibilidad de la empresa. Una parte específica de la remuneración del director ejecutivo debe estar vinculada a objetivos de reducción de emisiones específicos para cada sector.
- Establecer criterios financieros que solo reflejen la viabilidad económica a largo plazo de la organización, no el valor bursátil ni indicadores directamente relacionados con incrementos del valor accionarioal.
- Limitar el número de acciones u opciones sobre acciones que se ofrecen al personal directivo: quienes ocupan la dirección ejecutiva no deben recibir más de 20 veces el número de acciones que poseen en promedio las personas empleadas.
- Hacer pública la información sobre las diferencias de remuneración existentes entre los directores ejecutivos y las personas trabajadoras, desglosada por cuartil de remuneración, género y país.
- Vincular la remuneración del director ejecutivo y el consejo de administración a los objetivos siguientes:
  - o Garantía de un salario digna en toda la cadena de valor.

- o Implementación de una estrategia climática, que incluya una vía clara para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (alcances 1, 2 y 3) compatible con una reducción general del 50 % de las emisiones en 2030, ajustando los objetivos en función del sector de actividad de la empresa.
- o Elaboración de un plan de inversiones para facilitar esta transición, teniendo también en cuenta las repercusiones para el empleo, apoyando a las personas trabajadoras en este proceso y garantizando que el Comité Económico y Social desempeña un papel destacado.
- En caso de que se produzcan violaciones de derechos sociales o medioambientales como consecuencia de las decisiones del director ejecutivo, incluso si tienen lugar después de la jubilación o renuncia de la persona en cuestión, deben existir mecanismos de devolución de la remuneración basada en el desempeño que ya se haya pagado.

Los Gobiernos deben:

- Establecer e imponer una proporción de 20 a 1 como máximo entre la remuneración del primer ejecutivo y la mediana salarial de cada empresa.
- Exigir que más del 50 % de la remuneración total del director ejecutivo se base en criterios de desempeño social y medioambiental más una retribución fija.
- Exigir que la retribución variable del director ejecutivo esté vinculada a los planes de transición justa.
- Exigir a las empresas que hagan públicas y limiten las diferencias de remuneración existentes entre los directores ejecutivos y las personas trabajadoras, desglosadas por cuartil, género y país.

## REPARTO DE BENEFICIOS A ACCIONISTAS

Las empresas deben:

- Condicionar el pago de dividendos a la solución de las carencias en la provisión de un salario digno a todas las personas trabajadoras a lo largo de toda la cadena de suministro, y a una inversión suficiente en la transición hacia una economía baja en carbono.
- Implementar planes de participación accionarial de las personas trabajadoras, que deberían ser generalizados y accesibles para la mayoría de la plantilla, preferiblemente para toda ella. Esta participación debe permitir tener voz en las decisiones de la empresa, lo que fomenta una gobernanza más democrática y equitativa.
- Limitar el reparto a accionistas a un porcentaje máximo de los beneficios netos.

Los Gobiernos deben:

- Prohibir a las empresas pagar dividendos en caso de que:
  - o Registren pérdidas o planteen planes de despidos;
  - o no sigan una trayectoria en materia de emisiones compatible con los objetivos del Acuerdo de París, o
  - o no puedan demostrar que pagan un salario digno a todo el personal ni que disponen de una estrategia para garantizar que quienes trabajan a lo largo de toda su cadena de suministro reciben un salario que alcance para vivir.

- Exigir a las empresas que asignen una parte de los beneficios a una cuenta patrimonial de reserva para la transición social y ecológica proporcional a las necesidades presentes y futuras de inversión, antes de distribuir dividendos.
- Establecer un límite de reparto de dividendos basado en los beneficios netos del ejercicio.
  - o Como mínimo, los pagos en concepto de dividendos no deben superar el beneficio neto.
- Debe prohibirse la recompra de acciones de mercado abierto, puesto que las empresas la utilizan principalmente para aumentar el valor bursátil.

## TRABAJO DECENTE Y DERECHOS LABORALES

Las empresas deben:

- Pagar salarios dignos, ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables y trabajar con los sindicatos para aumentar la capacidad de negociación de las personas trabajadoras a lo largo de toda su cadena de valor.
- Comprometerse con los acuerdos de negociación colectiva.
- Comprometerse a contratar personal directamente en lugar de subcontratar el trabajo poco calificado.

Los Gobiernos deben:

- Restablecer el alcance de la negociación colectiva; y fomentar este tipo de negociación, y no la individual, en todos los ámbitos.
- Garantizar que los salarios mínimos aumenten al ritmo de la inflación.

## PARIDAD Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Las empresas deben:

- Realizar una auditoría sobre igualdad salarial en todos los puestos y niveles en función del género (brechas retributivas ajustadas y sin ajustar), identificar y corregir las diferencias salariales y hacer públicos los resultados.
- Hacer públicas las brechas retributivas de género ajustadas y sin ajustar, desglosadas por cuartil y país.
- Comprometerse a cerrar la brecha salarial de género y adoptar medidas concretas para reducir las desigualdades económicas entre mujeres y hombres, lo que incluye contener el trabajo a tiempo parcial involuntario, revalorizar el trabajo social y de cuidados, armonizar los permisos parentales entre mujeres y hombres y fomentar prácticas favorables a la conciliación y los cuidados.
- Establecer un requisito de paridad de género en los consejos de administración y en los niveles ejecutivo y de gestión.

Los Gobiernos deben:

- Transponer sin demora y aplicar de manera efectiva las directivas que abordan las desigualdades de género en las empresas, lo que incluye la transparencia en materia de retribución, el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas y el equilibrio entre la vida profesional y personal.
- Implantar políticas ambiciosas para fomentar prácticas favorables a la conciliación y los cuidados entre las personas trabajadoras, como:
  - o sistemas de permiso parental;
  - o nuevas formas de organización del trabajo;
  - o teletrabajo y modalidades de trabajo híbrido, y
  - o flexibilidad horaria, lo que incluye semanas laborales más cortas y sistemas de trabajo compartido.
- Exigir mecanismos sólidos de denuncia y salvaguardia para prevenir y abordar la discriminación y la violencia sexual en el lugar de trabajo.

## DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Las empresas deben:

- Establecer objetivos específicos para contratar, retener y promover a una fuerza laboral, un liderazgo y un consejo de administración diversos que reflejen la diversidad de la sociedad.
- Informar públicamente sobre los avances realizados hacia los objetivos de diversidad, equidad e inclusión.

## ACTIVIDAD POLÍTICA

Las empresas deben:

- Identificar si sus prioridades y posturas en materia de influencia política se ajustan a sus metas de sostenibilidad y reflejan la responsabilidad que tienen ante la sociedad.
- Dejar de realizar contribuciones a partidos políticos.

Los Gobiernos deben:

- Prohibir las contribuciones empresariales a partidos políticos.
- Implantar medidas para prevenir el uso de puertas giratorias por parte de quienes anteriormente han desempeñado funciones de representación política, como, por ejemplo, prohibir la contratación de estas personas durante un cierto periodo en empresas que operan en sectores estratégicos tales como la energía, las finanzas y la vivienda.

## IMPUESTOS

Las empresas deben:

- Pagar la parte justa de impuestos que les corresponde, allí donde operan y generan valor real, sin buscar estratagemas ni artimañas para abusar de las incoherencias de los sistemas fiscales.
- Garantizar la transparencia fiscal mediante la presentación de informes públicos país por país, conforme a lo que establece el Estándar de Fiscalidad de Global Reporting Initiative (GRI).

Los Gobiernos deben:

- Obligar a las empresas multinacionales a informar sobre sus beneficios, ingresos, número de personas empleadas y otras cifras financieras clave en relación con todos los países en los que tienen actividad, mediante la presentación de informes país por país.

## CAMBIO CLIMÁTICO

Las empresas deben:

- Adoptar una estrategia climática, que incluya una vía clara para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (alcances 1, 2 y 3) compatible con una reducción general del 50 % de las emisiones en 2030, ajustando los objetivos en función del sector de actividad de la empresa.
- Elaborar un plan de acción climática acorde con los conocimientos científicos más actualizados sobre el cambio climático, que vele por que el calentamiento global no rebase los 1,5°C por encima de los niveles preindustriales.
- Hacer público un plan de inversiones sobre la implementación del plan de acción climática.
- Invertir en una transición hacia una economía baja en carbono, asegurándose de que los gastos en inversión verde representan al menos el 25 % de los gastos inversión de capital totales<sup>117</sup> hasta alcanzar los objetivos de reducción de emisiones a corto, mediano y largo plazo; no obstante, esta cifra debe ajustarse a los objetivos de cada sector.
- Elaborar, hacer público e implementar un plan para una transición energética justa en el que se describa la manera en que la empresa gestionará los impactos socioeconómicos de su transición energética.

Los Gobiernos deben:

- Exigir responsabilidad ambiental vinculante y la publicación de información a todas las empresas., lo que incluye los siguientes criterios:
  - o Publicación de las huellas de carbono directa e indirecta (alcances 1, 2 y 3).

- o Una estrategia climática sobre el objetivo de los 1,5 °C alineada con una vía global para reducir en términos absolutos las emisiones de gases de efecto invernadero (alcances 1, 2 y 3) compatible con una reducción general del 50 % de las emisiones en 2030, ajustando los objetivos en función del sector de actividad de la empresa.
- o Un plan de inversiones asociado que tome en cuenta las repercusiones en el empleo.

## AYUDAS PÚBLICAS

Los Gobiernos deben:

- Supeditar las ayudas públicas (subvenciones y exenciones fiscales) y el acceso a financiación, inversión o compras públicas a la imposición de un límite al reparto de dividendos.
- Vincular las ayudas y la financiación, inversión y compras públicas a la realización de inversiones en una transición justa y a la existencia de una estrategia climática como se describe en el **apartado 8.10**.
- Fomentar los modelos cooperativos e incentivar los modelos empresariales alternativos —como la participación del personal de las empresas y los modelos de propiedad comunitaria— para contribuir a crear seguridad financiera y reducir la desigualdad.

## EN LA UNIÓN EUROPEA

Las políticas de la Unión Europea determinan de forma directa las acciones de innumerables empresas. En un momento en el que la sostenibilidad y la diversidad sufren una creciente reacción en contra, la UE debe utilizar su poder para impulsar cambios sistémicos en el comportamiento de las empresas y defender la igualdad y los avances medioambientales.

La adopción del reciente programa de sostenibilidad de la UE (el Pacto Verde) dio lugar a varias directivas clave en materia de sostenibilidad empresarial en todos los Estados miembros. La CSDDD y la CSRD son ejemplos de esta agenda, pero se han visto afectadas por la desregulación de 2025 aplicada mediante el paquete Ómnibus I (véase el **apartado 2.2**). Las pretensiones de ambas directivas se han reducido de forma importante debido a la intensa labor de presión y lobby de las empresas multinacionales.

Pese al debilitamiento del Pacto Verde, hay otras políticas abandonadas que pueden debatirse de nuevo; por ejemplo, la CSDDD se llamaba inicialmente “Directiva sobre gobierno corporativo sostenible”. En su primera etapa, los debates de la UE sobre la gobernanza empresarial sostenible se centraron de forma explícita en la ampliación de las obligaciones de la alta dirección y en el traslado de la responsabilidad de los resultados en materia de sostenibilidad desde la entidad empresarial a las personas que ocupan los puestos de dirección y a los consejos de administración, en consonancia con marcos tales como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Aunque finalmente se rechazó este enfoque, el motivo de preocupación subyacente que se pretendía abordar no ha desaparecido; por el contrario, está apareciendo de nuevo mediante las revisiones de la Directiva sobre los Derechos de los Accionistas, los cambios respecto a las expectativas de gestión y la reforma sobre las finanzas sostenibles que hacen cada vez más énfasis en la creación de valor a largo plazo, la supervisión de los riesgos y la planificación de la transición.

En este contexto, la cuestión ya no es si la gobernanza de las empresas debe responder por la sostenibilidad, sino si las estructuras de gobernanza son lo suficientemente sólidas para garantizar la resiliencia empresarial. Las empresas cuyo consejo de administración carece de una función de supervisión efectiva de las prácticas respecto a la plantilla, los efectos en las cadenas de valor, los riesgos de desigualdad y la transición climática son menos resilientes a las crisis normativas, sociales y económicas. Garantizar que los consejos de administración están preparados, motivados y responsabilizados para supervisar el alineamiento con los marcos de sostenibilidad aprobados a nivel internacional no es, por tanto, un tema de ideología, sino un requisito indispensable para la sostenibilidad, competitividad y resiliencia de las empresas.

Por consiguiente, la UE debe:

- Asegurar que la Comisión Europea elabore directrices CSDDD certeras, claras y ambiciosas, para las que ha de consultar a las partes interesadas, en concreto a los Estados miembros.
- Garantizar que en los próximos meses se debata una directiva sobre gobernanza empresarial.
- Garantizar que la próxima revisión de la Directiva sobre los Derechos de los Accionistas se base en los derechos humanos y la necesidad de una transición justa.
- Establecer un tipo efectivo de gravamen fiscal aplicado a las empresas del 25 %.

# ANEXO: METODOLOGÍA

## A1 ENFOQUE GENERAL

La Huella en las Desigualdades o Marco de la Desigualdad Empresarial (CIF, por sus siglas en inglés) de Oxfam consiste en cuatro ámbitos –personas, poder, beneficios y planeta–, de los que se desprenden 12 temas, 15 subtemas y 35 indicadores (en la **imagen 3** aparece la lista completa). El origen de este sistema se encuentra en el Marco de la Desigualdad Empresarial (Corporate Inequality Framework) elaborado por Oxfam América en 2024. La presente versión concierne a Europa.

El objetivo del CIF es comprender los vínculos existentes entre las prácticas empresariales y las desigualdades, para así poder analizar los impactos individuales y colectivos de las primeras sobre las segundas. Se trata de una herramienta neutra respecto a sectores de actividad, pero consideramos que los análisis, políticas y prácticas específicos de cada sector son fundamentales para invertir adecuadamente la tendencia de la desigualdad.

El marco puede adaptarse a cada región: por ejemplo, las políticas sobre diversidad, equidad e inclusión en Estados Unidos incluyen la recopilación de datos sobre el grupo étnico, algo que en Europa está prohibido. El objetivo es que se puedan hacer comparaciones entre las regiones para identificar los entornos que fomentan la igualdad.

El CIF permite aplicar un enfoque integral sobre la desigualdad a cada empresa y analizar caso por caso la transparencia, la implementación y el desempeño; no obstante, cuando esto resulta imposible, nos centramos principalmente en los indicadores sobre el desempeño. Aun así, la transparencia y la implementación son unos primeros pasos que deben darse para lograr reducir las desigualdades.

A partir de las conversaciones mantenidas con las empresas en el ámbito de este informe, conviene especificar que el Marco no evalúa el cumplimiento de las reglamentaciones específicas. Desde 2024, la directiva relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD, por su sigla en inglés) exige jurídicamente a las empresas informar con mayor detalle, lo que ha permitido llevar a cabo más análisis. Sin embargo, las exigencias de esta disposición no coinciden siempre con la definición de “información completa” del CIF, por lo que el indicador “tasa de divulgación” de cada indicador no examina si las empresas cumplen con las exigencias de la CSRD, sino los requisitos metodológicos de Oxfam.

## A2 EXTRACCIÓN DE DATOS

La empresa que nos proporcionó los datos, SustainoMetric, extrajo la información pertinente de los informes públicos de las empresas, como documentos generales de inscripción en registro, declaraciones sobre sostenibilidad, políticas de derechos humanos, planes para una transición justa y otras publicaciones pertinentes. El proceso de extracción combinó una herramienta de inteligencia artificial y la verificación humana para garantizar la exactitud de cada dato. Cualquier error de la extracción de datos es atribuible a esta empresa.

Oxfam y SustainoMetric revisaron las incoherencias de los hallazgos, especialmente en el caso de los indicadores que estaban sujetos a distintas legislaciones nacionales o de las dificultades que se presentaban en los distintos sectores. Se aplicaron ajustes de común acuerdo para garantizar la coherencia y comparabilidad entre las empresas de Europa y Estados Unidos.

## A3 LISTADO DE EMPRESAS

Para este informe, centramos nuestra atención en las 100 mayores empresas de Europa por nivel de ingresos, según la lista Fortune 500 Europa. Este criterio basado en los ingresos es similar al enfoque aplicado en las disposiciones jurídicas de la UE sobre las prácticas empresariales, como la CSRD y la CSDDD, y también permite comparar las empresas públicas y las que no cotizan en bolsa según una definición común de tamaño. En este listado se incluyen solo las empresas cuyos datos están públicamente disponibles a través de organismos gubernamentales, de modo que es posible que no aparezcan empresas que se consideran en general las mayores de algunos países.

En el listado figuran algunas empresas de fuera de la Unión Europea: Reino Unido, Suiza, Noruega y Turquía. Sin embargo, las empresas rusas se eliminaron de la selección definitiva porque operan en sectores nacionalizados o seminacionalizados y presentan dinámicas propias que dificultan su comparación con las demás compañías objeto de la evaluación.

Todas las empresas incluidas en la investigación han tenido la posibilidad de presentar sus observaciones sobre los resultados: se recibieron comentarios, en mayor o menor medida, de 41 de ellas; y, en 32 casos, se modificó la evaluación inicial.

EMPRESA	PAÍS	SECTOR
Accenture	Irlanda	Tecnología
ACS	España	Ingeniería y construcción
Airbus	Francia	Industria aeroespacial y defensa
Allianz	Alemania	Finanzas
Anheuser-Busch InBev	Bélgica	Alimentación y bebidas
ArcelorMittal	Luxemburgo	Materiales
Assicurazioni Generali	Italia	Finanzas

EMPRESA	PAÍS	SECTOR
AstraZeneca	Reino Unido	Farmacéutica
AXA	Francia	Finanzas
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA)	España	Finanzas
Banco Santander	España	Finanzas
Barclays	Reino Unido	Finanzas
BASF	Alemania	Químicos
Bayer	Alemania	Farmacéutica
BMW	Alemania	Vehículos de motor y repuestos
BNP Paribas	Francia	Finanzas
Bosch	Alemania	Vehículos de motor y repuestos
Bouygues	Francia	Ingeniería y construcción
BP	Reino Unido	Energía
Carrefour	Francia	Venta al por menor
Christian Dior - LVMH	Francia	Textil
Chubb	Suiza	Finanzas
Compass Group	Reino Unido	Hoteles, restaurantes y ocio
Continental	Alemania	Vehículos de motor y repuestos
Coop Group	Suiza	Tiendas de conveniencia
Crédit Agricole	Francia	Finanzas
Crédit Mutuel Group	Francia	Finanzas
Daimler Truck Holding	Alemania	Vehículos de motor y repuestos
Deutsche Bahn	Alemania	Transporte
Deutsche Bank	Alemania	Finanzas
Deutsche Telekom	Alemania	Telecomunicaciones
Grupo DHL	Alemania	Transporte
DZ Bank	Alemania	Finanzas

EMPRESA	PAÍS	SECTOR
E.ON	Alemania	Energía
Edeka	Alemania	Mayoristas
Electricité de France	Francia	Energía
Enel	Italia	Energía
Energie Baden-Württemberg	Alemania	Energía
Engie	Francia	Energía
ENI	Italia	Energía
Equinor	Noruega	Energía
Grupo EXOR	Países Bajos	Finanzas
Glencore	Suiza	Energía
Groupe BPCE	Francia	Finanzas
GlaxoSmithKline	Reino Unido	Farmacéutica
HSBC Holdings	Reino Unido	Finanzas
Iberdrola	España	Energía
Inditex	España	Venta al por menor
Grupo ING	Países Bajos	Finanzas
Ingka Group	Suecia	Venta al por menor
Intesa Sanpaolo	Italia	Finanzas
J. Sainsbury	Reino Unido	Alimentación y bebidas
Koç Holding	Turquía	Industria
Landesbank Baden-Württemberg	Alemania	Finanzas
Lloyds Banking Group	Reino Unido	Finanzas
L'Oréal	Francia	Productos para el hogar
Louis Dreyfus	Francia	Alimentación y bebidas
Lufthansa Group	Alemania	Transporte
LyondellBasell Industries	Países Bajos	Químicos

EMPRESA	PAÍS	SECTOR
Maersk Group	Dinamarca	Transporte
Mercedes-Benz Group	Alemania	Vehículos de motor y repuestos
Munich Re Group	Alemania	Finanzas
Nestlé	Suiza	Alimentación y bebidas
Novartis	Suiza	Farmacéutica
OMV Group	Austria	Energía
Orange	Francia	Telecomunicaciones
Orlen	Polonia	Energía
Phoenix Pharma	Alemania	Atención sanitaria
Renault	Francia	Vehículos de motor y repuestos
Repsol	España	Energía
REWE Group	Alemania	Alimentación y bebidas
Rio Tinto Group	Reino Unido	Energía
Roche Group	Suiza	Farmacéutica
Royal Ahold Delhaize	Países Bajos	Alimentación y bebidas
Saint-Gobain	Francia	Materiales
Sanofi	Francia	Farmacéutica
Schneider Electric	Francia	Industria
Shell	Reino Unido	Energía
Siemens	Alemania	Industria
SNCF Group	Francia	Transporte
Société Générale	Francia	Finanzas
Standard Chartered	Reino Unido	Finanzas
Stellantis	Francia	Vehículos de motor y repuestos
Swiss Re	Suiza	Finanzas
Talanx	Alemania	Finanzas

EMPRESA	PAÍS	SECTOR
Telefónica	España	Telecomunicaciones
Tesco	Reino Unido	Alimentación y bebidas
ThyssenKrupp	Alemania	Materiales
TotalEnergies	Francia	Energía
UBS Group	Suiza	Finanzas
UniCredit Group	Italia	Finanzas
Unilever	Reino Unido	Productos para el hogar
Uniper	Alemania	Energía
Veolia Environnement	Francia	Energía
Vinci	Francia	Ingeniería y construcción
Vodafone Group	Reino Unido	Telecomunicaciones
Volkswagen	Alemania	Vehículos de motor y repuestos
Volvo	Suecia	Vehículos de motor y repuestos
ZF Friedrichshafen	Alemania	Vehículos de motor y repuestos
Zurich Insurance Group	Suiza	Finanzas

## A4 INDICADORES

### IMAGEN 3: ÁMBITOS, TEMAS E INDICADORES

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
<b>PILAR I: PERSONAS</b>				
Salarios dignos	no aplicado en este informe			
Igualdad salarial	Igualdad salarial	Transparencia sobre sueldos medios de mujeres y hombres	La compañía publica datos de remuneraciones medias de mujeres y hombres	Sí/No
		Brecha de género	Brecha salarial de género ajustada y sin ajustar (diferencia entre el sueldo medio de mujeres y hombres)	valor numérico (%) de brecha salarial ajustada y sin ajustar

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
Equidad en el lugar de trabajo	Diversidad, equidad, Inclusion (DEI)	Compromiso DEI	La empresa cuenta con un compromiso que incluye planes con hitos temporales sobre reclutamiento, contratación, capacitación, promoción y/o retención de la empresa	Sí/No/parcial
		Responsabilidad DEI	El primer ejecutivo asume la responsabilidad de las disparidades y la empresa solicita aportes de empleados diversos; hay un departamento interno de DEI y hay un responsable de la DEI	Sí/No/parcial
		Transparencia de progresos DEI	La compañía informa sobre su progreso en la implementación de los compromisos de su política DEI, que incluye la publicación de datos de índice de contratación, retención y promoción por género, etnia, discapacidad y origen geográfico	Sí/No/parcial
Derechos Humanos	no aplicado en este informe			

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
<b>PILAR II: PODER</b>				
Gobernanza corporativa	Diversidad y rendición de cuentas del Consejo de Administración	Independencia del Consejo	Grado de independencia del Consejo	% de miembros independientes del Consejo
			Separación de los roles de director ejecutivo y presidente del Consejo de Administración	Sí/No
		Supervisión del Consejo	El Consejo es responsable de supervisar el desempeño social y ambiental de la empresa (existe un comité del Consejo que se responsabiliza del desempeño social y ambiental de la empresa).	Sí/No
		Diversidad del Consejo	Composición por género del Consejo de Administración	valor numérico (%)
		Representación de las personas trabajadoras	Los trabajadores están representados en el Consejo de Administración y/o en alguna de las comisiones delegadas (comité de remuneraciones, de nombramientos...)	Sí/No/parcial
		Diversidad del Comité de Dirección	Composición por género del Comité de Dirección	valor numérico (%)

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
Relaciones laborales	Negociación colectiva	Compromiso	La empresa tiene una política sobre el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente sin interferencias ni represalias	Sí/No/parcial
		Cobertura	Porcentaje de la plantilla total propia de la empresa cubierta por convenios colectivos (en país de origen y a nivel global)	valor numérico (%)
	Formas atípicas de empleo	Desempeño	% de trabajadores a tiempo parcial / total plantilla	valor numérico (%)
			% de trabajadores subcontractados o externos / total plantilla	valor numérico (%)
			% de trabajadores temporales / total plantilla	valor numérico (%)
	Actividad política	Rendición de cuentas política	Transparencia	La empresa publica sus gastos y actividades de influencia política
Política			La empresa cuenta con una política detallada sobre sus actividades de influencia política	Sí/No/parcial

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
<b>PILAR III: BENEFICIOS</b>				
Retribución de la cúpula empresarial	Retribución del primer ejecutivo	Compensación total	Importe total percibido por el primer ejecutivo en el último año. Incluye salario base, bonificación, valor de las acciones adjudicadas, valor de las opciones adjudicadas, compensación del plan de incentivos diferentes a acciones, cambio en el valor del plan de pensiones, ganancias de compensación diferidas, y otras compensaciones	valor numérico (€)
		Ratio retribución primer ejecutivo - personas trabajadoras	Ratio entre la compensación total del primer ejecutivo y el salario mediano y promedio de los empleados	valor numérico (ratio)
		Retribución ligada a acciones	% del pago del primer ejecutivo que está vinculado a incentivos en acciones	valor numérico (%)
		Retribución asociada a objetivos ASG	% del pago del primer ejecutivo que está vinculado a cumplimiento de objetivos ASG	valor numérico (%)
	Retribución altos directivos	Compensación total	Media de las retribuciones percibidas por los miembros del comité de dirección de la empresa en el último año. Incluye salario base, bonificación, valor de las acciones adjudicadas, valor de las opciones adjudicadas, compensación del plan de incentivos diferentes a acciones, cambio en el valor del plan de pensiones, ganancias de compensación diferidas, y otras compensaciones	valor numérico (€)
			Ratio retribución media altos ejecutivos - personas trabajadoras	Ratio entre la compensación media de los miembros del comité de dirección y el salario mediano y promedio de los empleados

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
Distribución de valor	Equity and profit	Shareholder Payout	Sum of the company's payments to shareholders, through dividends or share buybacks, as a % of the company's net profit	Numerical value (€)
			Profits made by the company	Numerical value (€)
			Dividend payments	Numerical value (€)
			Buybacks payments to shareholder	Numerical value (€)
		Effective Employee Ownership	The company's employees own company equity through a good broad based employee ownership plan (ESOP or Employee Stock Ownership Plan, EOT, Worker Cooperatives, Community Ownership, and Steward Ownership). Participation in ownership must be inclusive, meaningful and free	Yes ( % of company equities owned by employees) /No/ partial
Prácticas fiscales	Prácticas fiscales	Política fiscal responsable	La empresa cuenta con una política de responsabilidad fiscal	Sí/No
		Transparencia fiscal	La empresa es transparente sobre los impuestos que paga en todos los países en los que opera en base al modelo estandarizado de Informe país por país (CbCR o country-by-country reporting)	Sí: datos completamente desagregados por geografía e incluyendo las cinco categorías clave (ingresos, beneficios, empleados a tiempo completo, subvenciones y pagos de impuestos).  Parcial: datos incompletos o no completamente desagregados.  No: datos insuficientes o no desagregados por país.
		Presencia cero en guaridas fiscales	La empresa no mantiene presencia en guaridas fiscales. Esto significa que (a) la empresa informa sobre todas las filiales offshore importantes y (b) las filiales offshore no están designadas como guaridas fiscales por Oxfam	Sí/No

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
<b>PILAR IV: PLANETA</b>				
<b>Cambio climático</b>	<b>Acción climática</b>	Transparencia net zero	La compañía publica sus emisiones de alcance 1, 2 y 3	Sí/No/parcial
		Compromiso cero emisiones	La compañía se compromete con la ambición de lograr cero emisiones netas de GEI en línea con el estándar net zero de la Science Based Targets initiative (SBTi)	Sí/No/parcial
		Desempeño cero emisiones	% de reducción de emisiones de GEI (alcance 1,2,3) (año por año)	valor numérico (%)
	<b>Transición justa</b>	Plan	La empresa publica un documento que detalla cómo abordará los impactos socioeconómicos de la transición hacia una economía con cero emisiones de carbono. Esto incluye inversiones transparentes y escalables en la transición hacia una economía baja en carbono, acciones transformadoras para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, la disminución de la desigualdad, la compatibilidad con el Acuerdo de París y su objetivo de 1,5 °C, así como un compromiso claro con la protección de los derechos de los trabajadores.	Sí/No/Parcial
		Inversiones verdes	La empresa dedica una parte significativa de sus inversiones (CAPEX alineado con la taxonomía de la UE) a la transformación de su negocio para lograr cero emisiones netas.	valor numérico (%)
			La relación entre las inversiones verdes y los dividendos pagados a los accionistas. La empresa paga más o menos a sus accionistas de lo que invierte para alcanzar el objetivo de cero emisiones netas (CAPEX verde alineado con la taxonomía de la UE).	valor numérico (ratio)

# NOTAS

Todos los enlaces se consultaron por última vez el 7 de abril de 2026, excepto en los casos en los que se indica otra fecha.

- 1 Emisiones mundiales de CO<sub>2</sub> (en toneladas) en 2024: 38.598,58 MtCO<sub>2</sub>e, fuente: Global Carbon Budget (2025) [Global Carbon Budget | The Latest GCB Data \(2025\)](#)
- 2 La primera versión del marco se concibió para los desafíos que presenta la economía y las empresas estadounidenses. Las empresas europeas operan en un contexto normativo, político y cultural distinto y, por tanto, esta versión presenta unos indicadores diferentes.
- 3 Las 100 principales empresas, según la lista Fortune 500 Europa. Fortune. (S. f.). *Fortune 500 Europe*. <https://fortune.com/europe/ranking/fortune500-europe/>
- 4 A finales de este año, un informe aparte analizará el desempeño de las empresas en relación con el pago de salarios dignos y la aplicación de la diligencia debida en materia de derechos humanos, dos indicadores clave no incluidos en la presente evaluación.
- 5 Oxfam. (20 de enero de 2025). *La riqueza de los multimillonarios se incrementó en dos billones de dólares en 2024, tres veces más rápido que el año anterior, mientras que el número de personas que viven en la pobreza apenas ha variado desde 1990*. Nota de prensa. <https://www.oxfam.org/es/letters-and-statements/la-riqueza-de-los-multimillonarios-se-incremento-en-dos-billones-de-dolares-en>
- 6 Confederación Europea de Sindicatos. (2025). *ETUC Macroeconomic Outlook 2025: The EU Squeeze (1<sup>st</sup> edition)*. <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2025-12/ETUC%20MACROECONOMIC%20OUTLOOK%202025%20web.pdf>
- 7 Oxfam. (1 de mayo de 2025). *La remuneración de los directores ejecutivos ha aumentado un 50 % desde 2019: un ritmo 56 veces mayor que el salario de las personas trabajadoras*. Nota de prensa. <https://www.oxfam.org/es/letters-and-statements/la-remuneracion-de-los-directores-ejecutivos-ha-aumentado-un-50-desde-2019>
- 8 World Inequality Database (WID). (7 de octubre de 2020). *Why is Europe more equal than the United States?* <https://wid.world/es/news-article/why-is-europe-more-equal-than-the-united-states-5/>
- 9 Eurostat. (2026). *Gross domestic product (GDP) and main components (output, expenditure and income)*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama\\_10\\_gdp/default/table?lang=en&category=-na10.nama10.nama\\_10\\_ma](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_gdp/default/table?lang=en&category=-na10.nama10.nama_10_ma)
- 10 STOXX. (S. f.). *Index Values and Divisors*. <https://www.stoxx.com/end-of-the-day-data>

- 11 R. Riddell, N. Ahmed, A. Maitland, M. Lawson y A. Taneja. (2024). *Desigualdad S. A. El poder empresarial y la fractura global: la urgencia de una acción pública transformadora*. Oxfam. [https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/2024-01/Davos %202024 %20Report %20- %20Spanish.pdf](https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/2024-01/Davos%202024%20Report%20-%20Spanish.pdf)
- 12 Las empresas estadounidenses Apple, Microsoft, Amazon, Alphabet (Google), Meta, Nvidia y Tesla dominan el sector de la tecnología en el mundo. Estas compañías, que representan aproximadamente el 60 % del valor total de mercado del índice de las 100 mayores empresas tecnológicas estadounidenses (índice NASDAQ tecnológico), no solo ejercen una enorme influencia en su sector, sino que también inciden en la vida cotidiana de personas de todo el mundo.
- 13 G. Koltay, S. Lorincz y T. Valletti. (2023). *Concentration and Competition: Evidence From Europe and Implications For Policy*. *Journal of Competition Law & Economics*, vol. 19, núm. 3, pp. 466-501. <https://academic.oup.com/jcle/article/19/3/466/7304066>
- 14 Andrew Walker, 10 de noviembre 2014, *“Too big to fail” bank rules unveiled by global regulators*, BBC News [‘Too big to fail’ bank rules unveiled by global regulators - BBC News](https://www.bbc.com/news/business-25444444)
- 15 N. Shaxson y C. Godfrey. (2024). *Taken, not earned: How monopolists drive the world’s power and wealth divide*. Balanced Economy Project, Global Justice Now, SOMO y LobbyControl. <https://www.globaljustice.org.uk/wp-content/uploads/2024/01/Davos-Taken-not-Earner-Report-2024-FINAL-1.pdf>
- 16 J. De Loecker, J. Eeckhout y G. Unger. (2020). *The Rise of Market Power and the Macroeconomic Implications*. *The Quarterly Journal of Economics*, vol.135, núm. 2, pp. 561-644. <https://academic.oup.com/qje/article-abstract/135/2/561/5714769>
- 17 Comisión de Monopolios de Alemania. (2025). *Wettbewerb in der Lebensmittellieferkette*. [https://monopolkommission.de/images/PDF/SG/SG %20LLK %202025/Sondergutachten %20Lebensmittellieferkette Mo-nopolkommission.pdf](https://monopolkommission.de/images/PDF/SG/SG%20LLK%202025/Sondergutachten%20Lebensmittellieferkette_Monopolkommission.pdf)
- 18 S. Vogel y L. Petersen. (2024). *Unternehmen Ungleichheit: Wie die Macht der Großkonzerne die Kluft zwischen Arm und Reich weiter vertieft*. Oxfam Alemania. [https://www.oxfam.de/system/files/docu-ments/unternehmen\\_ungleichheit\\_v10\\_online.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/documents/unternehmen_ungleichheit_v10_online.pdf)
- 19 Eurostat. (2026). *Inequality of income distribution*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm151/default/table?lang=es&category=t\\_ilc.t\\_ilc\\_ip.t\\_ilc\\_dj](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm151/default/table?lang=es&category=t_ilc.t_ilc_ip.t_ilc_dj)
- 20 Eurostat. (2026). *National accounts: Non-financial transactions – annual data*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NASA\\_10\\_NF\\_TR\\_custom\\_19983322/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NASA_10_NF_TR_custom_19983322/default/table)
- 21 Eurostat. (2026). *National accounts: Average full time adjusted salary per employee*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama\\_10\\_fte/default/table?lang=es](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_fte/default/table?lang=es)
- 22 OCDE. (2025). *OECD Corporate Governance Factbook 2025*. [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-corporate-governance-factbook-2025\\_f4f43735-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-corporate-governance-factbook-2025_f4f43735-en.html)
- 23 Eurostat. (2026). *Gender pay gap in unadjusted form*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=es&category=eq.eq\\_labour\\_earn.eq\\_gpgr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=es&category=eq.eq_labour_earn.eq_gpgr)
- 24 *Ibid.*
- 25 Oxfam. (2017) *Guía sobre desigualdad de Oxfam*. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/oxfam-inequality-guide-620253/>
- 26 PNUD. (2015). *Humanidad dividida: cómo hacer frente a la desigualdad en los países en desarrollo*. [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Spanish\\_web\\_low.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Spanish_web_low.pdf)

- 27 Claire Poole, 6 de noviembre de 2025, *As 'Greenlash' Spreads, The Economic And Climate Fallout Deepens*, Forbes [As 'Greenlash' Spreads, The Economic And Climate Fallout Deepens](#)
- 28 Dan Byrne, 2025, *The future of ESG: a world divided*, The Corporate Governance, [The future of ESG: a world divided | The Corporate Governance Institute](#)
- 29 Jay S, Batruch A, Jetten J, McGarty C y Muldoon O. T. *Economic inequality and the rise of far-right populism: A social psychological analysis. J Community Appl Soc Psychol.* 2019, vol. 29, núm. 5, pp. 418-428. <https://doi.org/10.1002/casp.2409>
- 30 Croacia, Finlandia, Hungría, Italia, y Eslovaquia en marzo de 2026.
- 31 Anna Crawford, 13 de noviembre de 2025, *What the EU gets wrong on climate and gender backlash*, Centro de Políticas Europeas, [What the EU gets wrong on climate and gender backlash](#)
- 32 El **Pacto Verde Europeo**, aprobado en 2020, es un conjunto de iniciativas políticas de la Comisión Europea cuyo objetivo es que la Unión Europea alcance la neutralidad climática en 2050. La idea es revisar todas las leyes existentes teniendo en cuenta las cuestiones climáticas de fondo. así como aprobar nueva legislación sobre la economía circular, la renovación de los edificios, la biodiversidad, la ganadería y la innovación. [El Pacto Verde Europeo - Comisión Europea](#)
- 33 Comisión Europea, 9 de septiembre de 2024, *The Draghi report on EU competitiveness*, [The Draghi report on EU competitiveness](#)
- 34 Accountancy Europe. (2025). *Sustainability rules are essential for European competitiveness*. Declaración conjunta. <https://accountancyeurope.eu/news/sustainability-rules-are-essential-for-european-competitiveness/>
- 35 Do Better. (12 de agosto de 2025). *ODS y empresas españolas: ¿Tensión entre competitividad y sostenibilidad?* [https://dobetter.esade.edu/es/competitividad-sostenibilidad?\\_gl=1\\*1klt5xp\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_ga\\*MTk2MDE1MzEwNS4xNzc4ODAyODM4\\*\\_ga\\_S4lQ3C9XT0\\*\\_czE3Nzg4MDI4MzckbzEkZzAkdDE3Nzg4MDI4MzckajYwJGwwJGgxNTYwMjkxNTA3](https://dobetter.esade.edu/es/competitividad-sostenibilidad?_gl=1*1klt5xp*_up*MQ..*_ga*MTk2MDE1MzEwNS4xNzc4ODAyODM4*_ga_S4lQ3C9XT0*_czE3Nzg4MDI4MzckbzEkZzAkdDE3Nzg4MDI4MzckajYwJGwwJGgxNTYwMjkxNTA3)
- 36 Hugh Breakey, Graham Wood y Charles Sampford, *Understanding and defining the social license to operate: Social acceptance, local values, overall moral legitimacy, and "moral authority"*, *Resources Policy*, volumen 102, 2025, 105488, ISSN 0301-4207: <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2025.105488> <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301420725000303>
- 37 Las 100 principales empresas, según la lista Fortune 500 Europa. Fortune. (S. f.). *Fortune 500 Europe*. <https://fortune.com/europe/ranking/fortune500-europe/>
- 38 Accountancy Europe. (2025). *Sustainability rules are essential for European competitiveness*. Declaración conjunta. <https://accountancyeurope.eu/news/sustainability-rules-are-essential-for-european-competitiveness/>
- 39 S. Nixon. (7 de agosto de 2025). *Rowback on EU green rules will harm companies and investors*. [de pago] *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/5345c699-7b14-4354-860b-84a54250e01f>
- 40 S. Yanatma. (14 de noviembre de 2025). *The share of minimum wage earners across Europe – from highest to lowest*. Euro News. <https://www.euronews.com/business/2025/11/14/the-share-of-minimum-wage-earners-across-europe-from-highest-to-lowest>
- 41 Eurostat. (2026). *Gender pay gap statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)
- 42 Banco Mundial. (S. f.). *Measuring Poverty*. <https://www.worldbank.org/en/topic/measuringpoverty>

- 43 En el análisis sectorial solo se incluyeron los sectores con al menos cuatro empresas en la lista.
- 44 Gobierno de España. (2020). *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>
- 45 [Ley de Igualdad, de 2010](https://www.gov.uk/government/publications/gld-gender-pay-gap-report-and-data-2017/gld-gender-pay-gap-report-2017) de Reino Unido; Reglamento de 2017 <https://www.gov.uk/government/publications/gld-gender-pay-gap-report-and-data-2017/gld-gender-pay-gap-report-2017>
- 46 UE. (2023). *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>
- 47 UE. (2019). *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>
- 48 UE. (2022). *Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>
- 49 H.R. Andersen. (S. f.). *The Impact of DEI on Business Performance and Profitability*. Living Institute. <https://livinginstitute.com/news/resources/dei-business-case/>
- 50 OCDE. (S. f.). *Inclusion and equality*. <https://www.oecd.org/en/topics/policy-issues/inclusion-and-equality.html>
- 51 O. Suárez-Fernández, J.M. Maside-Sanfiz, M.C. López-Penabad y M. O. Alzghoul. (2024). *Do diversity & inclusion of human capital affect ecoefficiency? Evidence for the energy sector*. *Green Finance*, vol. 6, núm. 3, pp. 430-456. <https://www.aimspress.com/article/doi/10.3934/GF.2024017>
- 52 C. Murray y M. Bohannon. (11 de abril de 2025). *IBM Reportedly Walks Back Diversity Policies, Citing 'Inherent Tensions': Here Are All The Companies Rolling Back DEI Programs*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/conormurray/2025/04/11/ibm-reportedly-walks-back-diversity-policies-citing-inherent-tensions-here-are-all-the-companies-rolling-back-dei-programs/>
- 53 Por ejemplo, en Francia hay unas cuotas establecidas para personal trabajador con discapacidad cuyo incumplimiento conlleva sanciones económicas; sin embargo, estas últimas no son lo suficientemente disuasorias, puesto que muchas empresas están dispuestas a pagarlas y no cumplir las cuotas. (Loi plein emploi: [LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi \(1\) - Légifrance](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000023487662/))
- 54 Comisión Meijers, 18 de noviembre de 2024, *Report and insights on Conference "Ethnic Data Registration in the EU"*. [Report and insights on Conference "Ethnic Data Registration in the EU" November 2024 - Comisión Meijers](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192/)
- 55 República Francesa. (2011). *LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (1)*. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000023487662/>
- 56 República Francesa. (2011). *LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (1)*. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192/>
- 57 Algunos ejemplos de salvaguardias para las mujeres son los espacios de trabajo seguros, las protecciones en materia de maternidad (más allá de los requisitos legales), los comités formados exclusivamente

por mujeres y la formación específica. En el caso del personal trabajador con discapacidad, estas protecciones son la accesibilidad, la adecuación razonable y la contratación de personal inclusiva; en el caso del personal trabajador migrante, son las prácticas de selección justas, la no retención de los pasaportes y el apoyo para la integración cultural; y, en el caso del personal con contrato temporal, son la igualdad de retribución por el mismo trabajo, la justicia contractual y la protección frente al despido arbitrario.

- 58 Comisión Europea (CE). (S. f.). *Estrategia para la igualdad de género*. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)  
CE. (S. f.). *LGBTIQ+ equality strategy 2026-2030*. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2026-2030\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2026-2030_en)  
CE. (S. f.). *Anti-Racism Strategy*. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/anti-racism-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/anti-racism-strategy_en)  
CE. (S. f.). *Igualdad, inclusión y participación de los gitanos en la UE*. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu\\_es](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu_es)  
CE. (S. f.). *Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030*. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030_en)
- 59 EY. (12 de abril de 2024). *EY European DEI Index: companies in Europe are still behind in improving diversity, only 7 % are building real inclusive culture*. [https://www.ey.com/en\\_ro/newsroom/2024/04/-ey-european-dei-index-companies-in-europe-are-still-behind](https://www.ey.com/en_ro/newsroom/2024/04/-ey-european-dei-index-companies-in-europe-are-still-behind)
- 60 V. Vicard. (2020). *Réindustrialisation et gouvernance des entreprises multinationales*. Centro de Información y Estudios Prospectivos Internacionales (CEPII). <https://cepii.fr/CEPII/fr/publications/pb/abstract.asp?NoDoc=12755>
- 61 EIGE, 2017a; Comisión Europea.: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros et al., 2022). *Gender Equality Index 2025* <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2025-sharper-data-changing-world>
- 62 Hay 13 hombres llamados Juan, John, Jean o Jon, y solo 11 mujeres ocupando cargos en consejerías delegadas, direcciones ejecutivas o presidencias.
- 63 Parlamento alemán. (2021). *Bundestag führt Frauenquote für Vorstände großer Unternehmen ein*. <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw23-de-frauen-in-fuehrungspositionen-843518>; Instituto Alemán de Investigación Económica (2021). *Frauenquote (Geschlechterquote)*. [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.412682.de/frauenquote.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.412682.de/frauenquote.html)
- 64 Como ejemplo ilustrativo, los datos de Alemania muestran que muchas empresas no establecen objetivos anuales sobre el porcentaje de presencia de mujeres en su consejo de administración, pese a estar obligadas jurídicamente a hacerlo. En teoría, podrían imponerse multas de hasta dos millones de euros, pero esta medida no se ha aplicado hasta la fecha. Manager Magazin. (17 de julio de 2024). *Viele Firmen ignorieren gesetzliche Vorgaben*. <https://www.manager-magazin.de/politik/frauen-im-management-viele-firmen-ignorieren-gesetzliche-vorgaben-a-432f2a34-578b-491d-9588-927c81b8a801>
- 65 Ministerio Federal de Justicia y Protección del Consumidor de Alemania. (1976). *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz - MitbestG)*. <https://www.gesetze-im-internet.de/mitbestg/BJNR011530976.html>
- 66 V. Vicard. (2020). *Réindustrialisation et gouvernance des entreprises multinationales*. Centro de Información y Estudios Prospectivos Internacionales (CEPII). <https://cepii.fr/CEPII/fr/publications/pb/abstract.asp?NoDoc=12755>

- 67 Comisión Nacional del Mercado de Valores de España. (2020). *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*. [https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG\\_2020.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf)
- 68 J. De Wolf, M. Baine y T. Keuleers. (8 de abril de 2024). *New governance proposals for listed companies approved in Parliament*. Eubelius. <https://www.eubelius.com/en/news/new-governance-proposals-for-listed-companies-approved-in-parliament>
- 69 UE. (25 de febrero de 2005). *Recomendación de la Comisión, de 15 de febrero de 2005, relativa al papel de los administradores no ejecutivos o supervisores y al de los comités de consejos de administración o de supervisión, aplicables a las empresas que cotizan en bolsa*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005H0162>
- 70 Spencer Stuart. (2025). *2025 France Spencer Stuart Board Index*. <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/france-board-index>
- 71 E. Castellero-Ostio, A. Moreno-Cabanillas y A. Castillo-Esparcia. (2023). *Transparencia y Gobierno: puertas giratorias en España*. *Revista española de la transparencia*, núm. 18, pp. 201-229. <https://www.revista-transparencia.com/ret/article/view/295>
- 72 Participación laboral. (S. f.). *Trade Unions*. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>
- 73 Participación laboral. (S. f.). *Collective Bargaining*. <https://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>
- 74 Amnistía Internacional. (27 de noviembre de 2025). *La industria mundial de la confección se beneficia de la denegación del derecho de sindicación en los principales países proveedores*. <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2025/11/garment-industry-profits-from-denial-of-right-to-unionize/>
- 75 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el [Convenio 87](#) (libertad de asociación) y el [Convenio 98](#) (derecho de negociación colectiva).
- 76 Eurostat. (2023). *Share of women working part-time higher than men*. [Shar of women working part-time higher than men - News articles - Eurostat](#)
- 77 Clutch. (24 de enero de 2023). *Clutch Report Uncovers the Surge of Small Business Outsourcing*. Nota de prensa. <https://clutch.co/press-releases/clutch-small-business-outsourcing>
- 78 D. Weil. (2017). *The Fissured Workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge (Massachusetts): Harvard University Press.
- 79 J. Adam Cobb. (2015). *How Firms Shape Income Inequality: Stakeholder Power, Executive Decision Making, and the Structuring of Employment Relationships*. *Academy of Management Review*, vol. 41, núm. 2, pp. 324-348. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2013.0451>
- 80 Amitabh Behar, 15 de enero de 2024, *Corporations are fuelling inequality. Here's how*, Foro Económico Mundial. [Corporations are fuelling inequality. Here's how | World Economic Forum](#)
- 81 M. Friedman. (13 de septiembre de 1970). *A Friedman doctrine: The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits*. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>
- 82 S. Vogel y L. Petersen. (2024). *Unternehmen Ungleichheit: Wie die Macht der Großkonzerne die Kluft zwischen Arm und Reich weiter vertieft*. Oxfam Alemania. [https://www.oxfam.de/system/files/documents/unternehmen\\_ungleichheit\\_v10\\_online.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/documents/unternehmen_ungleichheit_v10_online.pdf)

- 83 R. Riddell et al. (2024). *Desigualdad S. A. El poder empresarial y la fractura global: la urgencia de una acción pública transformadora*. Oxfam. [https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/2024-01/Davos %202024 %20Report %20- %20Spanish.pdf](https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/2024-01/Davos%202024%20Report%20-%20Spanish.pdf)
- 84 D. Ollivier de Leth. (3 de diciembre de 2025). *The secretive cabal of US polluters that is rewriting the EU's human rights and climate law*. SOMO. <https://www.somo.nl/the-secretive-cabal-of-us-polluters-that-is-rewriting-the-eus-human-rights-and-climate-law/>
- 85 J. Allenbach-Ammann. (3 de febrero de 2026). *Lobbykontakte: Zweite VDL-Kommission trifft sich öfter mit Unternehmen*. Table Briefings. <https://table.media/europe/analyse/lobbykontakte-zweite-vdl-kommission-trifft-sich-oeffter-mit-unternehmen>
- 86 La distribución del valor compartido incluye el pago de los préstamos a los bancos y los desembolsos realizados a las empresas proveedoras.
- 87 Anthony Kamande, 15 de enero de 2024, How corporate power fuels global inequality. Oxfam Reino Unido, [https://www.oxfam.org.uk/oxfam-in-action/oxfam-blog/corporate-power-global-inequality/#:~:text=The %20unfair %20distribution %20of %20the,the %20price %20of %20its %20shares](https://www.oxfam.org.uk/oxfam-in-action/oxfam-blog/corporate-power-global-inequality/#:~:text=The%20unfair%20distribution%20of%20the,the%20price%20of%20its%20shares)
- 88 J. Bivens, E. Gould y J. Kandra. (25 de septiembre de 2025). *CEO pay has skyrocketed since 1978*. Instituto de Política Económica. <https://www.epi.org/publication/ceo-pay/>
- 89 A. Pepper. (2024). *CEO pay in the United Kingdom, 1968-2022*. *Business History*, vol. 68, núm. 1, pp. 57-78. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00076791.2024.2430724#d1e240>
- 90 F. Teulon. (2013). *La remuneration des dirigeants: problème de société(s)? Question(s) de management*, núm. 4, pp.19-32. <https://shs.cairn.info/revue-questions-de-management-2013-3-page-19>
- 91 S. Schmid, F. Altfeld y T. Dauth. (2018). *Americanization as a driver of CEO pay in Europe: The moderating role of CEO power*. *Journal of World Business*, vol. 53, núm. 4, pp. 433-451. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090951616301328>
- 92 J. Rademacher, D. McCormack, D. King y C. Suntook, 14 de junio de 2023, *Profit vs sustainability: the sustainable transformation myth*, Foro Económico Mundial. [Profit vs sustainability: the sustainable transformation myth | World Economic Forum](https://www.weforum.org/publications/profit-vs-sustainability-the-sustainable-transformation-myth)
- 93 República francesa. (2012). *Décret n° 2012-915 du 26 juillet 2012 relatif au contrôle de l'Etat sur les rémunérations des dirigeants d'entreprises publiques*. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000026227470>
- 94 Eurostat. (2026). *Gender pay gap in unadjusted form*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=es&category=eq.eq\\_labour\\_earn.eq\\_gpgr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=es&category=eq.eq_labour_earn.eq_gpgr)
- 95 Business Roundtable, 19 de agosto de 2019, *Business Roundtable Redefines the Purpose of a Corporation to Promote "An Economy That Serves All Americans"*. <https://www.businessroundtable.org/business-roundtable-redefines-the-purpose-of-a-corporation-to-promote-an-economy-that-serves-all-americans>
- 96 Debido a la falta de suministro de gas ruso tras la guerra que entabló Rusia contra Ucrania en 2022, Uniper se enfrentó al peligro de la bancarrota. Posteriormente, el Gobierno federal alemán adquirió una participación mayoritaria del 99 % de Uniper como parte de un paquete de rescate, en el que se estipuló también que la empresa no podía distribuir beneficios sin la aprobación Gobierno de la República Federal de Alemania. Desde finales de 2025, Uniper vuelve a tener la posibilidad legal de hacerlo. <https://www.uniper.energy/de/investoren/aktie/dividende>

- 97 Los dividendos pagados por Deutsche Bahn no se pueden comparar con los de otras empresas que cotizan en bolsa. Deutsche Bahn es la empresa ferroviaria de Alemania, privada pero de propiedad totalmente estatal. El dividendo se destina al presupuesto federal, que sirve para financiar, por ejemplo, la construcción y el funcionamiento de la infraestructura ferroviaria. Un pago elevado de dividendos no beneficia a un accionariado privado, pero refleja la gran complejidad de las estructuras de propiedad y financiación del sistema ferroviario de Alemania. <https://ibir.deutschebahn.com/2024/en/combined-management-report/governance/service-and-financial-relationships-in-db-group/contracts-of-domination-and-profit-and-loss-transfer-agreements/>
- 98 *Ibid.*
- 99 Debido a la falta de suministro de gas ruso tras la guerra que entabló Rusia contra Ucrania en 2022, Uniper se enfrentó al peligro de la bancarrota. Posteriormente, el Gobierno federal alemán adquirió una participación mayoritaria del 99 % de Uniper como parte de un paquete de rescate, en el que se estipuló también que la empresa no podía distribuir beneficios sin la aprobación del Gobierno de la República Federal de Alemania. Desde finales de 2025, Uniper vuelve a tener la posibilidad legal de hacerlo. <https://www.uniper.energy/de/investoren/aktie/dividende>
- 100 Ministerio de Economía, Finanzas y Soberanía Industrial, Energética y Digital de Francia. (17 de junio de 2021). *Employee Financial Participation Schemes in France and Europe*. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2021/06/17/employee-financial-participation-schemes-in-france-and-europe>
- 101 Boletín Oficial Federal de Alemania. (2023). *Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsförderungsgesetz – ZuFinG)*. <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/354/V0.html> Boletín Oficial Federal de Alemania (2009): Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz). [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl109s0451.pdf%27%5D#/switch/tocPane?ts=1777479649153](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl109s0451.pdf%27%5D#/switch/tocPane?ts=1777479649153)
- 102 M. Lopez Forero y B. Michallet. (2024). *Employment Effects of a Weakening in European Anti-Tax Avoidance Rules: evidence from France*. Observatorio Fiscal de la UE. [https://www.taxobservatory.eu/www-site/uploads/2024/02/EUTO\\_WP21\\_Employment-Effects-of-a-Weakening-in-European-Anti-Tax-Avoidance-Rules.pdf](https://www.taxobservatory.eu/www-site/uploads/2024/02/EUTO_WP21_Employment-Effects-of-a-Weakening-in-European-Anti-Tax-Avoidance-Rules.pdf)
- 103 Manuel Cano Rodríguez y María de la Paz Horno Bueno, The influence of the environment's tax morale on corporate tax avoidance, *Research in International Business and Finance*, volumen 83, 2026, 103270, ISSN 0275-5319: <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2025.103270>; <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0275531925005264>
- 104 E. Berkhout. (2016). *Guerras fiscales: la carrera a la baja en la fiscalidad empresarial*. Oxfam, Oxford, 1997. <https://www.oxfam.org/es/informes/guerras-fiscales-la-carrera-la-baja-en-la-fiscalidad-empresarial/> Tax Justice Network. (S. f.). Índice de guaridas fiscales corporativas: *los mayores facilitadores mundiales del abuso fiscal corporativo* <https://cthi.taxjustice.net/es/>, resultados de 2021.
- 105 The Global Goals, *Goal 13: Climate Action* [Goal 13: Climate action - The Global Goals](https://www.un.org/sustainabledevelopment/climate-action/)
- 106 Katie Constantine, 11 de diciembre de 2023, *What is a just energy transition?* Oxfam América. [What is a just energy transition? Oxfam](https://www.oxfam.org/es/what-is-a-just-energy-transition/)
- 107 Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático. (2023). *AR6 Synthesis Report: Headline Statements*. <https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/resources/spm-headline-statements/>
- 108 Información obtenida de Carbon Majors. (S. f.). <https://carbonmajors.org>

- 109 La obtención de estos datos se basa en la transparencia de las empresas y la verificación de si la empresa está validada por la iniciativa Objetivos Basados en Ciencia. En el apartado sobre la metodología se ofrece información más detallada.
- 110 Greenhouse Gas Protocol, *Diagram of scopes and emissions across the value chain*, [Diagram of scopes and emissions across the value chain.pdf](#)
- 111 Según la contabilidad de gases de efecto invernadero basada en el mercado.
- 112 UE. (2020). *Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32020R0852>
- 113 E.ON, Enel, Iberdrola, LyondellBasell Industries, Saint-Gobain y Schneider Electric.
- 114 Las empresas del sector energético redujeron sus emisiones por varios motivos externos como, por ejemplo, el Pacto Verde y las medidas normativas (el abandono progresivo del carbón, y el sistema de comercio de derechos de emisión o ETS II) fueron factores clave que permitieron a las empresas de alto consumo energético, en concreto, reducir sus emisiones entre 2022 y 2024. Sin embargo, dada la desregulación actual, preocupa el hecho de que las empresas inviertan menos en la descarbonización y que sus emisiones se mantengan en el mismo nivel o incluso aumenten otra vez (aunque están trabajando también para expandir las energías renovables).
- 115 CDP y Oliver Wyman. (2024). *Get the Money Moving to Drive the Climate Transition*. <https://www.oliver-wyman.com/our-expertise/insights/2024/mar/cdp-report-decarbonization-progress-greener-business-models.html>  
CDP y Oliver Wyman. (2020). *Doubling Down: Europe's low-carbon investment opportunity*. [https://www.corporate.marsh.com/assets/insights/publications/2020/february/DIGITAL\\_0120\\_CDP\\_Europe\\_Disclosure\\_Report\\_2020v6.pdf](https://www.corporate.marsh.com/assets/insights/publications/2020/february/DIGITAL_0120_CDP_Europe_Disclosure_Report_2020v6.pdf)
- 116 Para calcular esta cifra, se tomó el importe total de los gastos de capital verdes de las empresas que hacen público su capex verde y se estimó el porcentaje del capex total que representaban. Si este era inferior al 25 %, se calculaba el importe en euros que faltaba para alcanzar el 25 % ese año y se comparaba con el total de los dividendos y las recompras de acciones pagados ese año. El porcentaje de los dividendos y las recompras de acciones correspondiente al importe necesario para alcanzar el 25 % de los gastos de inversión verdes equivale a lo que las empresas debían reorientar a inversiones para llegar al umbral mínimo.
- 117 Según la recomendación mencionada, *ibid*.

© Oxfam Internacional Junio 2026

Este informe fue redactado por Miguel Alba y Lea Guerin, basándose en una investigación realizada por Sustainometrics, comisionado por Nicolas Vercken y con las contribuciones de Mathieu Gomes, Leonie Petersen y Alexandre Poidatz.

Los autores agradecen la asistencia prestada por Layla Abdelke-Yakoub, Henrique Alencar, Mira Alestig, Nerea Basterra, Sophie Brill, Giorgia Ceccarelli, Sharmeen Contractor, Federica Corsi, Aideen Elliott, Anouk Franck, Rod Goodburn, Emily Greenspan, Stanislas Hannoun, Jo Hazlewood, Sandar Hla, Sandra Lhote-Fernandes, Alex Maitland, Jonathan Matthysen, Michael McCarthy, Rune Møller Stahl, Jacquelin Persson, Marta Pieri, Yaxkin Rodriguez, Valerie Schreur, Rikst van der Schoor, Yemisi Sofolarin, Irit Tamir, Steffen Vogel, Holly Welsh y Sally Willis.

Varios expertos brindaron generosamente su ayuda durante la elaboración de este informe. Gracias a Paul Busi (CFDT), Richard Gardiner (Share Action), Florian Laboulaius (Labo ESS), Sophie Piton.

Diseñado por Elvira Rojas.

Los datos del informe fueron extraídos por Sustainometric. Los datos se presentan en un panel de indicadores desarrollado por Data for Good. Gracias a Franck Le Mat, Ronan Sy y Nathalie Wirth.

## **SOBRE OXFAM**

Oxfam es un movimiento global de personas que luchan contra la desigualdad para acabar con la pobreza y la injusticia. Trabajamos en más de 70 países, con miles de socios y aliados, apoyando a las comunidades para que construyan una vida mejor, fortalezcan su resiliencia y protejan sus vidas y medios de subsistencia, incluso en tiempos de crisis. Juntos, combatimos las desigualdades para erradicar la pobreza y la injusticia, ahora y a largo plazo, por un futuro igualitario.

Para obtener más información, escriba a cualquiera de las oficinas o visite [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org)

Oxfam America ([www.oxfamamerica.org](http://www.oxfamamerica.org))  
Oxfam Aotearoa ([www.oxfam.org.nz](http://www.oxfam.org.nz))  
Oxfam Australia ([www.oxfam.org.au](http://www.oxfam.org.au))  
Oxfam-en-Bélgica ([www.oxfamsol.be](http://www.oxfamsol.be))  
Oxfam Brasil ([www.oxfam.org.br](http://www.oxfam.org.br))  
Oxfam Canada ([www.oxfam.ca](http://www.oxfam.ca))  
Oxfam Colombia ([www.oxfamcolombia.org](http://www.oxfamcolombia.org))  
Oxfam Denmark ([www.oxfam.dk](http://www.oxfam.dk))  
Oxfam France ([www.oxfamfrance.org](http://www.oxfamfrance.org))  
Oxfam GB ([www.oxfam.org.uk](http://www.oxfam.org.uk))  
Oxfam Germany ([www.oxfam.de](http://www.oxfam.de))  
Oxfam Hong Kong ([www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk))  
Oxfam India ([www.oxfamindia.org](http://www.oxfamindia.org))  
Oxfam Intermón ([www.oxfamintermon.org](http://www.oxfamintermon.org))  
Oxfam Ireland ([www.oxfamireland.org](http://www.oxfamireland.org))  
Oxfam Italy ([www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org))  
KEDV ([www.kedv.org.tr](http://www.kedv.org.tr))  
Oxfam Mexico ([www.oxfammexico.org](http://www.oxfammexico.org))  
Oxfam Novib (Países Bajos) ([www.oxfamnovib.nl](http://www.oxfamnovib.nl))  
Oxfam Filipinas ([www.oxfam.org.ph](http://www.oxfam.org.ph))  
Oxfam Québec ([www.oxfam.qc.ca](http://www.oxfam.qc.ca))  
Oxfam South Africa ([www.oxfam.org.za](http://www.oxfam.org.za))



**OXFAM**