



# INFORME DE COMPROMISO 2023

Fundación CEDE –  
Confederación Española  
de Directivos y Ejecutivos





# Tabla de Contenidos

|    |  |                                    |
|----|--|------------------------------------|
| 01 |  | Carta de Renovación del Compromiso |
| 02 |  | Perfil de la Entidad               |
| 03 |  | Metodología                        |
| 04 |  | COE                                |
| 05 |  | Análisis                           |
|    |  | Empleados                          |
|    |  | Proveedores                        |
|    |  | Socios/Accionistas                 |





# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





Barcelona, 23 de marzo del 2023

Sr. António Guterres,  
Secretario General de Naciones Unidas.

Estimado Sr. Guterres,

Por la presente, en mi propio nombre y en el de la entidad que represento, quisiera expresar nuestra firme voluntad de renovar el compromiso a la iniciativa del Pacto Mundial, al que nos adherimos en 2005.

En la Fundación CEDE - Confederación Española de Directivos y Ejecutivos, el respeto por los 10 principios del Pacto Mundial ha sido y seguirá siendo la base sobre la que construir las relaciones con nuestros colaboradores, las entidades confederadas, los clientes y proveedores y cualquier persona o entidad que, de una u otra forma, participe de nuestra actividad.

Quisiera resaltar en 2022, la celebración del Congreso de Directivos en Bilbao bajo el lema "El directivo frente a la transición a un nuevo mundo", en el que se insistió, ante más de 1.000 directivos y 400 jóvenes participantes en la jornada, en la importancia del comportamiento ético y el respeto por los valores morales en cualquier conducta, tanto en la actuación y gestión profesional como en la esfera personal.

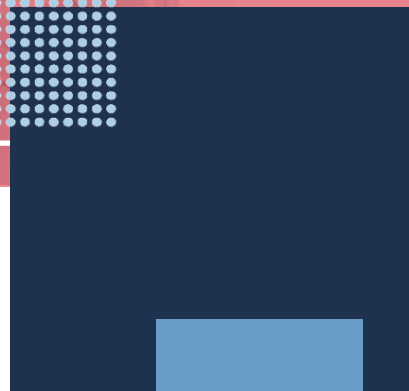
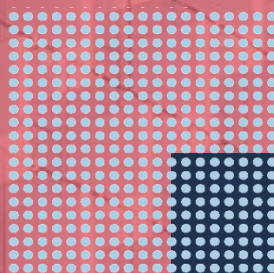
En 2023, seguimos defendiendo el deber por el cumplimiento de los principios de la Red del Pacto Mundial, haciendo extensivo también nuestro compromiso a todas nuestras entidades confederadas, animándolas a formar parte de dicha iniciativa y de promoverla a su vez entre sus miembros.

Esperando poder seguir trabajando conjuntamente para el respeto de los derechos humanos, reciban nuestro más cordial saludo,

Pau Herrera  
Secretario general



# PERFIL DE LA ENTIDAD





### DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Fundación CEDE – Confederación Española de Directivos y Ejecutivos

Tipo de empresa

Asociación Empresarial

Dirección

Ed. Trade. Gran Vía Carlos III, 86, 8º 1ª 08028 Barcelona

Localidad

Barcelona

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

<http://www.directivoscede.com>

Número total de empleados

4

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

Hasta 1.000.000

### MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Asociación de directivos

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

Actualmente, la Fundación CEDE cuenta con un Patronato formado por 21 altos ejecutivos de las principales empresas del país, bajo la presidencia de D. Isidro Fainé, que aportan su dilatada experiencia y conocimiento en favor de la clase directiva española. La entidad cuenta también con el Senado de CEDE, un órgano consultivo y de representación formado por personalidades de reconocido prestigio. La Fundación CEDE agrupa 37 asociaciones, que suman más de 156.000 directivos de distintos ámbitos territoriales y sectores, y cuyos presidentes forman parte del Consejo Directivo de la Fundación.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

La Fundación CEDE – Confederación Española de Directivos y Ejecutivos tiene entre sus objetivos fomentar la excelencia en el desempeño de la función directiva en empresas, instituciones y organizaciones.



## INFORME DE COMPROMISO 2021

En sus estatutos, la Fundación CEDE establece en el artículo 5 su voluntad de Contribuir "a la formación del directivo, a la transmisión de experiencias y talento y al compromiso de su responsabilidad social".

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Compromiso )

Empleados, Proveedores, Socios/accionistas

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

Territorio español

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Compromiso

Intentamos enfocar nuestras líneas de trabajo con el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Compromiso

Bienal

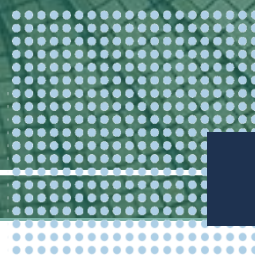
## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí



# METODOLOGÍA



El presente Informe de Compromiso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.



## INFORME DE COMPROMISO 2021

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Compromiso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

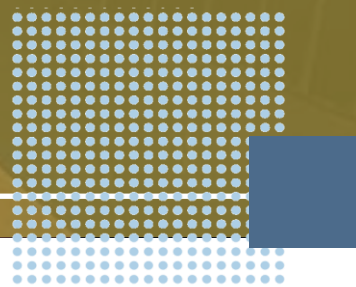
**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Compromiso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Compromiso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# COE



En los últimos años, el Informe de Compromiso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán

comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.



## INFORME DE COMPROMISO 2021

### Organizar eventos de aprendizaje y diálogo, talleres y cursos de formación para sus socios sobre el Pacto Mundial y otros temas específicos relacionados con la sostenibilidad corporativa

La Fundación CEDE–Confederación Española de Directivos y Ejecutivos tiene como misión agrupar a distintas asociaciones de directivos y dotarlas de una representación en consonancia con la relevante función que desempeñan en el ámbito socioeconómico, así como estimular sus actividades y coordinar acciones en beneficio de las entidades confederadas y de todos sus socios o individuales. Todo ello con el fin de contribuir a la proyección de la imagen social de los directivos y ejecutivos españoles, a la promoción de la actuación ética profesional y a la formación permanente de los directivos. Entre las principales actividades de CEDE destaca la organización de su Congreso de Directivos, en el que participan como ponentes destacados líderes nacionales e internacionales, y que se celebra anualmente en una de las principales ciudades españolas. Córdoba, Palma, Alicante, Madrid, A Coruña, Barcelona, Bilbao, Girona, Málaga, Murcia, Valencia, Pamplona, Sevilla y Zaragoza han acogido el Congreso en los últimos años con un gran éxito de asistencia, con una media de 1.200 directivos en cada jornada. En cada una de las ediciones, la celebración del Congreso ha supuesto un gran impacto para la ciudad de acogida, y en concreto para las instituciones y las empresas nacionales y locales que se han unido al evento como partners. En 2021, el Congreso CEDE se celebró en formato híbrido restringido: presencialmente, siguiendo la normativa COVID establecida, y retransmitido en streaming. Concebido como un programa de televisión, los directivos y ejecutivos de toda España pudieron vivir y participar en el encuentro de forma inédita. La última edición, el XXI Congreso CEDE, que coincidía con el 25 aniversario de la Fundación, se celebró el mes de septiembre de 2022 en Bilbao. Más de 1.000 directivos y ejecutivos (más las personas que lo siguieron en streaming) además de los 400 jóvenes que asistieron en paralelo al encuentro ‘Talento en Crecimiento’. En los congresos de directivos CEDE tienen lugar varias mesas redondas donde se tratan cuestiones como la desigualdad y el pacto social, y la salud del directivo. ([www.directivoscede.com/congresos-jornadas](http://www.directivoscede.com/congresos-jornadas)) A su vez, la Fundación CEDE imparte desde hace 11 años el curso ICLD, programa concebido como un centro de excelencia

y alto rendimiento para directivos, a través del cual se impulsan programas para aquellos que aspiran a desarrollar un nuevo estilo de liderazgo basado en valores como la transparencia, la sobriedad, la capacidad autocrítica y la voluntad permanente de mejorar a través de perseverar en las fortalezas personales y de la organización. El ICLD es un espacio con una personalidad propia, diferenciado en el entorno de los programas de management y/o liderazgo, de forma que los directivos que participen en sus programas podrán disfrutar de una oferta con la que complementarán la formación que llevan a cabo otras instituciones.

### Proporcionar su experiencia y / o la opinión de sus socios a los grupos de trabajo del Pacto Mundial e iniciativas especiales

Tanto la propia experiencia como la opinión de nuestros colaboradores es muy positiva. En las diferentes actividades desarrolladas por la Fundación CEDE, se han fomentado y debatido los 10 principios del Pacto Mundial, notándose un incremento del interés en general y, en particular, sobre temáticas relacionadas con el respeto a los derechos humanos, el medio ambiente, la lucha contra la corrupción y los ODS.

### Involucrar a sus socios en los esfuerzos de acción colectiva sobre cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial Servir de anfitrión a la Red Local en el desarrollo de sus actividades

Tanto en los eventos y acciones organizados por la Fundación CEDE como en todos aquellos en los que ha podido participar, se ha perseguido la difusión y adhesión a los valores del Pacto Mundial recogidos en los 10 ODS. La Fundación CEDE cuenta con 36 entidades integradas. La Fundación promueve a todas sus entidades integradas aspectos como el respeto de los derechos humanos, su cumplimiento y la no vulneración de estos. La entidad asegura que sus entidades integradas cumplen con todas las normas laborales y promueven el buen uso de estas: apoyar la eliminación del trabajo forzoso, erradicar la explotación infantil, y abolir toda práctica discriminatoria. Asimismo, en todas sus acciones, la Fundación realiza actividades siguiendo los principios medio ambientales del Pacto Mundial.



## INFORME DE COMPROMISO 2021

La entidad está cambiando su sistema de organización y gestión para que este sea más digital. Por otro lado, tiene como partners a empresas que, cada vez más, tienen un enfoque preventivo que favorece el medio ambiente y favorecen tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Por otro lado, la página web de la Fundación CEDE incluye el logotipo del Pacto Mundial en todas sus páginas, por lo que todas las entidades integradas y todo el público que entra en la página web puede obtener información del Pacto Mundial y puede saber que la entidad forma parte de este.

### Servir de anfitrión a la Red Local en el desarrollo de sus actividades Medición de resultados

Los congresos se celebran cada año en una ciudad diferente de España, por lo que la Fundación ha actuado como anfitrión en el desarrollo de estas actividades y ha dado a conocer el Pacto Mundial en diferentes partes del territorio español.



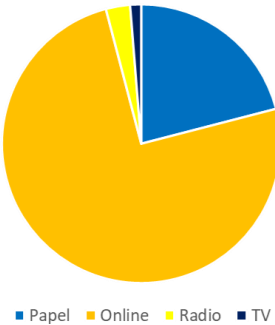
Medición de resultados

A continuación, se incluyen los indicadores más relevantes para medir los resultados de las actividades descritas anteriormente:

Cifras del Congreso de Bilbao 2022:

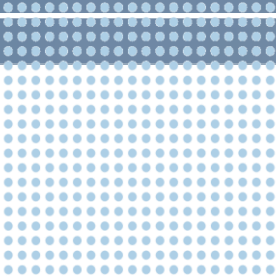


|        | Impactos | Audiencia   | Valor económico |
|--------|----------|-------------|-----------------|
| Papel  | 164      | 15.694.212  | 777.248         |
| Online | 586      | 184.115.082 | 2.761.466       |
| Radio  | 22       | 851.766     | 72.843          |
| TV     | 10       | 1.790.000   | 76.746          |
| Total  | 782      | 202.451.060 | 3.688.303       |





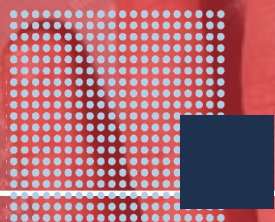
# ANÁLISIS





# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados





### Conciliación familiar y laboral

En la apuesta de la Fundación por la conciliación laboral y familiar, ofrecemos a nuestros empleados flexibilidad en el cumplimiento de la jornada laboral, así como la posibilidad de teletrabajar dos días a la semana y jornada intensiva en verano.

---

---

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Promovemos iniciativas para reducir nuestro consumo energético y de aquellos recursos y materiales especialmente ligados a la actividad de nuestro negocio. Trabajamos para reducir el consumo de papel y de envases de plástico de un solo uso en nuestras oficinas, entre otros materiales. Analizamos nuestra cadena de suministro para poner a disposición de nuestra plantilla productos con envases que tengan menor impacto medioambiental.

---

---

### Oportunidades para jóvenes con talento

Desde 2013 en la Fundación CEDE organizamos encuentros de Jóvenes, bajo el lema “Talento en Crecimiento”. Desde que empezó la iniciativa, hemos celebrado 20 jornadas en la que han asistido más de 5000 estudiantes. Los objetivos de estos encuentros, que son absolutamente gratuitos para los jóvenes asistentes, se resumen en: Poner en valor el talento de los jóvenes para construir el futuro en el que van a vivir. Acercar a los jóvenes a

la realidad de las empresas y empoderarles para que sean capaces de definir y hacer realidad el futuro en el que sueñan. Potenciar el talento y favorecer el desarrollo de capacidades y competencias profesionales de los jóvenes en un entorno laboral cada vez más competitivo y cambiante. La Fundación CEDE elabora un programa específico para cada ciudad donde se realiza la jornada. Ver el programa de los últimos encuentros en los siguientes enlaces:

<https://www.talentoencrecimiento.com/programa/pamplona22>

<https://www.talentoencrecimiento.com/programa/bilbao22>

---

---

### Cláusulas contractuales con los empleados

En la Fundación CEDE ofrecemos un empleo estable y de calidad. El 100% de la plantilla tiene un contrato laboral indefinido y a tiempo completo. Asimismo, apostamos por la conciliación laboral y familiar, ofrecemos a nuestros empleados flexibilidad en el cumplimiento de la jornada laboral, así como la posibilidad de teletrabajar.

---

---

### Igualdad de género

En la Fundación CEDE estamos comprometidos con las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo, rechazando cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, raza, edad o creencias religiosas.

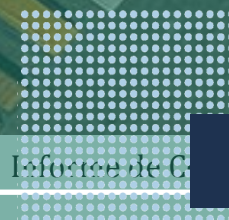
---



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Proovedores





## Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Siempre que está en nuestras manos, colaboramos con proveedores que aseguren una correcta gestión medioambiental de su ciclo productivo e intentamos que los materiales suministrados sean respetuosos con el medio ambiente. En 2022 en la Fundación CEDE se inició una colaboración con

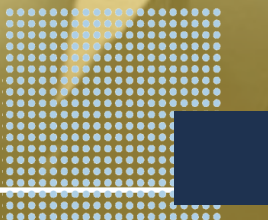
Hemper, una start up española del sector textil cuyos productos están hechos a mano por artesanos de cáñamo nepalís, recuperando técnicas tradicionales al borde de la desaparición. Parte de los beneficios de la firma se destinan a beneficios sociales para las familias nepalís que fabrican sus productos.

---



# GRUPO DE INTERÉS

## Socios / accionistas





## Transparencia en la exposición de la información

De forma trimestral, a instancias del Presidente, la Fundación CEDE reúne a su patronato y miembros del consejo directivo para informarles de las acciones llevadas a cabo. En su vocación de transparencia en la relación con los grupos de interés, la Fundación elabora anualmente su memoria de actividad donde se recogen, además de los resultados y el desarrollo de actividades llevadas a cabo durante el año, información sobre sus grupos de interés. Asimismo, la Fundación CEDE somete su ejercicio contable a una auditoria anual externa.

---

---



# ANEXO

## CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS





## Empleados

---

### Conciliación familiar y laboral |

**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental |

**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

---

### Oportunidades para jóvenes con talento |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

---

### Cláusulas contractuales con los empleados |

**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

---

### Igualdad de género |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1

---



## Proveedores

---

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad |

**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

---

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE |

**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 13 | Acción por el clima

---

## Socios

---

### Transparencia en la exposición de la información |

**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205, 417

---

### Relación con los socios o accionistas |

**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos





# INFORME DE COMPROMISO

—  
2023

