



# Nota Informativa

---

**Gobierno Corporativo y políticas ESG en sociedades no cotizadas**

Julio 2023



# Nota informativa

## Índice

<b>1. Prólogo</b> .....	<b>2</b>
¿Por qué es conveniente desarrollar un sistema de Gobierno Corporativo en sociedades no cotizadas? .....	3
<b>2. La necesidad de un buen Gobierno Corporativo</b> .....	<b>3</b>
¿Qué es el Gobierno Corporativo?.....	3
¿Cómo implementarlo?.....	4
El rol de las figuras del Secretario no consejero y del Letrado Asesor en el gobierno corporativo .....	6
<b>3. Las políticas ESG</b> .....	<b>7</b>
¿Qué son las políticas ESG? .....	7
¿Por qué ahora?.....	8
¿Qué puede hacer al respecto la compañía? .....	9

## 1. Prólogo

En los últimos años se ha podido observar el creciente interés de las compañías en los beneficios que aporta la implementación de un **gobierno corporativo** ("*corporate governance*") equilibrado, sólido y respetuoso con las mejores prácticas. La creación de un conjunto de normas y principios que rijan y estructuren debidamente la forma de control, gestión y gobierno de las compañías es clave para experimentar un mayor crecimiento y desarrollo empresarial. Hasta ahora, las recomendaciones o "*soft law*" de gobierno corporativo se han dirigido casi en exclusiva a la sociedad cotizada, como se advierte en la mayoría de los códigos de gobierno corporativo publicados en el contexto global, enfocándose por tanto en el funcionamiento y en la estructura de este tipo de sociedades. A este respecto, en nuestro país contamos con el **Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas**, aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV") en 2015 y actualizado por última vez en 2020, adaptando el contenido a las exigencias actuales en cuanto a la estructura y a la organización empresarial. Sin embargo, las **sociedades no cotizadas** también se pueden ver favorecidas por la inclusión de algunos de estos compromisos y principios, debidamente adaptados a su condición de sociedad cerrada, dados los beneficios y mejoras que llevan aparejadas sus pautas de actuación.

Asimismo, el gobierno corporativo es uno de los pilares que conforman las "**políticas ESG**", que establecen de forma básica y general ciertos compromisos y principios en materia medioambiental ("*Environmental*"), social ("*Social*"), además de en un buen gobierno corporativo ("*Governance*") ("**ESG**"). El gobierno corporativo es el instrumento a través del que se debe controlar y supervisar el buen funcionamiento e implementación de estos criterios cada vez más extendidos, adaptándolos a las necesidades de la compañía según su realidad empresarial. Esto implica, en la práctica, un mayor valor añadido tanto económico como social en relación con los inversores y las personas vinculadas a la compañía en general ("*stakeholders*"), al tratarse de entidades que responden cada vez más a unos criterios de "inversión socialmente responsable" (ISR) y que confían en sociedades bien gobernadas.

Por tanto, resulta altamente recomendable tener en consideración por parte de entidades que no cotizan en el mercado continuo (tanto no cotizadas como que lo hacen en un mercado alternativo), la adopción de unas prácticas y políticas de buen gobierno corporativo en su seno, que, además de las ventajas competitivas y mejora de la gestión de riesgos (como veremos en el siguiente punto) que acarrearán, contribuya a implantar, controlar y supervisar periódicamente los criterios ESG, decidiendo los principios que van a gobernar y administrar la sociedad. Todo ello, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de cada entidad y su regulación, la realidad empresarial en la que se encuentra y el mercado en el que opera.

# Nota informativa

---

## ¿Por qué es conveniente desarrollar un sistema de Gobierno Corporativo en sociedades no cotizadas?

A la luz de lo anterior, para las sociedades no cotizadas, el cambiante escenario económico y social actual hace que sea imprescindible reforzar los mecanismos de gobernanza y financiación, por lo que el buen gobierno corporativo constituye un **elemento clave** para mejorar la **eficiencia y gestión de los recursos, el crecimiento, la reputación corporativa y la confianza de los inversores**. Con el propósito de conseguir implementarlo de la mejor manera posible —y como se verá a continuación—, hay que tener especialmente presente, además de la incidencia de la fase del ciclo de vida de la empresa, el sector donde opera, el grado de especialización de sus productos o servicios, el marco normativo vigente y la coyuntura económica y social donde se desenvuelve la sociedad.

## 2. La necesidad de un buen Gobierno Corporativo

### ¿Qué es el Gobierno Corporativo?

El gobierno corporativo es el conjunto de **principios, normas y procedimientos** que regulan la **estructura y el funcionamiento** de los **órganos de una sociedad**, esto es, la junta general de socios y el órgano de administración.

La implementación de políticas de buen gobierno implicará un **mayor control y transparencia** de la compañía mediante el establecimiento de unas **normas** relativas a los **procesos internos y sus órganos de gobierno**. Estas normas de buen gobierno implicarán un **valor adicional** para la compañía de cara a terceros (piénsese, por ejemplo, que se realiza una *due diligence* de la compañía por un potencial comprador), así como una obtención de **mejores resultados financieros**. Su impulso mejora la **coordinación entre todos los miembros de la sociedad**, así como su **relación con terceros**.

### Beneficios del Gobierno Corporativo

- **Garantiza la consecución de procesos más eficientes**, avalando la repetibilidad y coherencia de los procesos internos de la compañía; e incrementando la eficacia y eficiencia general de la empresa.
- **Influencia positivamente la productividad y resultados generales** de la empresa.
- **Proporciona beneficios significativos y duraderos en el largo plazo** para la organización, impulsando su crecimiento. Permite que la compañía sea más competitiva y tenga un mayor desempeño financiero dentro del mercado con respecto a sus competidores.
- **Facilita la recepción de financiación**, pues la incorporación de mecanismos de control y participación de los socios, así como la profesionalización de sus órganos de administración o el establecimiento de ciertos objetivos, **originan una mayor certidumbre frente a los potenciales inversores o compradores**.
- **Genera confianza** en todos los “*stakeholders*”; es decir, en los diferentes grupos que intervienen en la actividad de la compañía (empleados, socios, clientes, proveedores u otros), creándose de este modo **mayor valor añadido**.
- **Tiene un impacto positivo en la imagen/reputación que la empresa** pretende transmitir. Cuanto más comprometida esté la compañía con la sociedad y su estructura de gobierno, mejor será la imagen que transmita, lo que posiblemente se traducirá en un destacable posicionamiento en el mercado.

# Nota informativa

---

- **Se detectan mejor los errores organizativos y procedimentales por parte del órgano de administración**, generándose una estructura organizativa fiable.
- Vinculado al punto anterior, se gestionan **operaciones más fluidas**. Un buen gobierno corporativo impulsa a que los miembros del órgano de administración colaboren más activamente en la toma de decisiones, lo que se traduce en mayor calidad y rapidez de las operaciones, al ser más eficientes los debates.
- **Fomenta la claridad** en la implementación de prácticas de buen gobierno, lo que permite una mejor **contención interna de los riesgos** a los que potencialmente se pueda enfrentar la empresa en el mercado.
- **Reduce significativamente los posibles problemas** de seguridad, legales, de rendimiento y de garantías que pueden impactar negativamente en la empresa, propiciando la **sostenibilidad financiera**.
- **Prepara a la empresa para responder a los cambios constantes y situaciones adversas** que se producen en el entorno en el que opera.

## ¿Cómo implementarlo?

Como se ha comentado previamente, el marco jurídico español del gobierno corporativo está definido por recomendaciones o “*soft law*” que se han ido recogiendo en los distintos códigos de buen gobierno publicados y actualizados por el consejo de la CNMV. Pero, además, paralelamente el legislador vio la necesidad de incorporar en la Ley de Sociedades de Capital diversas normas de buen gobierno mediante la **Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo**. La misma tuvo por objetivo establecer la obligatoriedad de la implementación de algunos preceptos relacionados con el gobierno corporativo en las sociedades de capital, destinadas especialmente a la mejora de la estructura y organización de los órganos de gobierno.

1. Adaptación de los **estándares de exigencia y diligencia** en la actuación de los **consejeros** y la importancia de una **adecuada composición del Consejo de Administración**. El mismo debe, en favor de la promoción del interés social de la compañía, asumir la responsabilidad directa sobre la administración social y la supervisión de la dirección. Su composición tendrá que ser equilibrada y necesaria para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones; habiendo sido seleccionados según una diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. Se favorecerá asimismo la inclusión de consejeros independientes. Además, los miembros del Consejo de Administración tienen que dedicar el tiempo suficiente para el eficaz desarrollo de sus funciones y para conocer el negocio de la sociedad y las reglas de gobierno que la rigen, participando en los programas de orientación y actualización que organice la sociedad.
2. La **formación de un Consejo de Administración diverso**, y en especial, la paridad en su composición, ha adquirido gran trascendencia en los últimos años, donde se intenta fomentar la presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas, si bien aplicable también a las que no lo son. En este contexto, el 17 de octubre de 2022, se adoptó el texto definitivo de la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración, con la finalidad de garantizar unas condiciones de competencia equitativas; y mediante la cual, particularmente se determina que las empresas cotizadas tendrán que procurar que, de aquí a 2026, las personas del sexo infrarrepresentado ocupen al menos el 40% de los puestos de consejero no ejecutivo. En igual medida, es muy conveniente aplicarlo a otro tipo de sociedades (no cotizadas), de cara a añadir valor y proyectar una buena imagen de la empresa adaptada a la realidad actual.

# Nota informativa

---

3. El nombramiento de **consejeros independientes**, pues estos tomarán sus decisiones de acuerdo con una visión más objetiva y neutral, libre de conflicto de interés y alejada de posibles intereses personales, patrimoniales o económicas. Para las sociedades cotizadas, se recomienda que estos representen al menos la mitad de los consejeros, pudiendo establecerse una composición similar para sociedades no cotizadas, siempre en función de las singularidades de cada sociedad.
4. **Reevaluación de la retribución de los consejeros y directivos.** La remuneración del Consejo de Administración será la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, pero sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos, con la intención de promover la consecución del interés social, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
5. **Creación de comisiones en el seno del Consejo de Administración**, y la aprobación de sus respectivos reglamentos, con facultad de información, asesoramiento y propuesta de los desafíos medioambientales y sociales de la compañía (aplicables, en su caso, al grupo de sociedades del que forme parte). Se trata de un **órgano interno** que no tendrá funciones ejecutivas, sino que tendrá carácter informativo y consultivo de las diferentes políticas internas de ESG. Para diversificar mejor las tareas y competencias, existe la alternativa de crear distintas comisiones según la materia de la que se trate y la relevancia que ésta tenga en la compañía (por ejemplo, Comisión de lo Social, dedicada al asesoramiento e información de las políticas relativas a la diversidad, inclusión y compromiso social). Cada comisión estará regida por unas normas que se recogerán en su **reglamento** correspondiente, aprobado por el Consejo de Administración, que tendrá por objeto favorecer la independencia de la Comisión y determinar los principios de actuación de la misma. Se establecerán reglas básicas de su organización y funcionamiento, así como las normas de conducta de sus miembros.
6. Atención a la **estructura de capital y política de distribución de dividendos.**
7. La redacción de un **pacto de socios o protocolo familiar** (en caso de sociedades familiares), que incluya las reglas de organización, relación y atribución de la sociedad, y en este caso especialmente, la composición del órgano de administración de conformidad con los puntos anteriores. Aun cuando toda sociedad dispone de unos estatutos sociales por los cuales rige su funcionamiento más allá de las normas legales imperativas que le apliquen, el pacto para social tiene la finalidad de complementar y mejorar aquéllos, regulando las relaciones internas de los socios, la organización y el funcionamiento de los órganos sociales, la actividad social y cualesquiera otras cuestiones de carácter interno de la sociedad. Así se consigue una mayor coordinación, control y detalle en la regulación de las relaciones internas entre los socios, que en muchas ocasiones no pueden plasmarse en los estatutos sociales debido a su naturaleza, ya que no serían compatibles con su inscripción en el Registro Mercantil. En este sentido, sería conveniente, por ejemplo, implementar una mayoría reforzada en sede del Consejo para adoptar los acuerdos sobre los asuntos que se consideren más importantes para la compañía, tales como la aprobación del presupuesto anual y plan de negocio, inversiones o propuestas de reducción de capital.
8. Tener presente la inversión socialmente responsable en la toma de decisiones y la posición **de las empresas en la sociedad**. La sociedad promoverá una política adecuada de sostenibilidad en materias medioambientales y sociales, como facultad indelegable del Consejo de Administración, ofreciendo de forma transparente información suficiente sobre su desarrollo, aplicación y resultados.
9. La facilidad para el ejercicio de los **derechos de asistencia y participación** en la junta general de socios en **igualdad de condiciones**.

# Nota informativa

---

10. Por último, para aquellas sociedades admitidas a negociación en un sistema multilateral de negociación, sería relevante incluir la mejora de la **transparencia informativa**, garantizando una adecuada y oportuna divulgación de la información real de la compañía (situación financiera, rendimiento y estructura de gobierno, entre otros).
11. **Revisión en profundidad de los estatutos sociales**, que regulen adecuadamente el funcionamiento y organización de la compañía según la realidad social y empresarial actual (por ejemplo, la regulación de las sesiones celebradas por medio de videoconferencia; de las comisiones del Consejo creadas con el objetivo de la implementación y control de los criterios ESG -que se desarrolla en el siguiente apartado-, etc.).

## El rol de las figuras del secretario no consejero y del Letrado Asesor en el gobierno corporativo

De igual forma, destaca especialmente la relevancia de dos figuras esenciales en el Consejo de Administración: el secretario no consejero y el Letrado Asesor, siendo habitual que ambos roles confluyan en la misma persona. Estos dos cargos deberán velar por el cumplimiento de las medidas anteriores y, en definitiva, garantizar que la sociedad —sea ésta cotizada o no cotizada— desarrolle su actividad empresarial de acuerdo con las políticas de buen gobierno adoptadas. En particular:

- **El secretario no consejero**

La designación como secretario, no consejero, del consejo de administración de un abogado externo experto en derecho mercantil y societario, **proporcionará un plus de independencia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones**. Estas revisten una especial relevancia y tienen una gran influencia en la buena marcha del órgano de administración y en el control de legalidad de su funcionamiento interno, así como de todas sus actuaciones frente a terceros. Además, este cargo resulta **especialmente relevante** para la preparación y el desarrollo de las sesiones del consejo, así como para la formalización y ejecución de sus acuerdos. Entre sus **funciones**, cabe resaltar:

- a) **Conservar la documentación** del consejo de administración, además de la **información sobre titulares reales** (personas físicas) de la sociedad.
- b) Dejar **constancia en los libros de actas del desarrollo de las sesiones** y **dar fe** de su contenido y de las resoluciones adoptadas.
- c) **Certificar los acuerdos sociales** y **elesvarlos a instrumento público**.
- d) Velar por que las actuaciones del consejo de administración **se ajusten a la normativa aplicable** y sean **conformes con los estatutos sociales y demás normativa interna**.
- e) **Asistir al presidente** para que los consejeros reciban la **información relevante** para el ejercicio de su función con la antelación suficiente y en el formato adecuado.
- f) Colaborar con el presidente en la **preparación de las sesiones**, participando en la **organización y desarrollo de las mismas**.
- g) Actuar como **secretario de la junta general** (salvo disposición contraria en los estatutos).
- h) Las demás funciones asignadas en **los estatutos sociales** o el **reglamento del consejo de administración**.

# Nota informativa

---

- **El letrado asesor**

Por otra parte, es recomendable la designación de un Letrado Asesor, sea obligatorio o no, según la **Ley 39/1975, de 31 de octubre, sobre designación de Letrados asesores del órgano administrador de determinadas Sociedades mercantiles**. Como se ha indicado, en sociedades de tamaño medio, en incluso en grandes, lo normal será que Letrado Asesor y secretario del Consejo sean cargos desempeñados por una misma persona.

En cualquier caso, esta figura garantiza en todo momento el **cumplimiento de la legalidad aplicable**, asesorando en derecho al Consejo de Administración sobre la **licitud de los acuerdos y decisiones adoptadas** por este órgano. De esta forma, el contar con un profesional del derecho que posea la experiencia y conocimientos apropiados resulta más que razonable en cualquier sistema avanzado de buen gobierno corporativo, contribuyendo una que el Consejo de Administración actúe con la debida **diligencia y evitando que los administradores incurran en alguna responsabilidad derivada de sus actuaciones**.

### 3. Las políticas ESG

#### ¿Qué son las políticas ESG?

Las políticas ESG, por sus siglas **“Environmental”** (medio ambiente), **“Social”** (sociedad) y **“Governance”** (gobierno corporativo), establecen de forma básica y general las **pautas y criterios medioambientales, sociales y de gobierno corporativo que tiene una compañía o un grupo de compañías**. De esta forma, los criterios ESG se constituyen como un nuevo concepto que complementa a la responsabilidad social corporativa (“RSC”) y las políticas de sostenibilidad de las empresas, incorporando a su vez el buen gobierno corporativo. Su implementación implica un mayor valor económico y social añadido de la compañía en relación con los inversores y personas vinculadas a la compañía en general, al tratarse de sociedades que responden a una **“inversión socialmente responsable” (“ISR”)**. Cada vez tienen una mayor repercusión en el ámbito empresarial, jugando un papel muy relevante en la toma de decisiones y en la creación de planes estratégicos, los cuales tienen presentes el crecimiento y desarrollo del negocio, unido a la mejora de su interacción con el medio ambiente, así como las sociedades y personas vinculadas.

- **Criterios ambientales**

De acuerdo con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (“ODS”) y la Agenda 2030**, la sociedad demanda una mayor implicación de las compañías en su impacto en el medioambiente como consecuencia de su actividad. Esto mismo es aplicable particularmente a grandes empresas generadoras de residuos o emisoras de gases de efecto invernadero, pero también a pequeñas y medianas empresas en la utilización diaria de sus recursos energéticos o de desplazamiento. Todas tienen la oportunidad de implicarse en ser más **sostenibles** y poder **reducir su impacto medioambiental**, criterios que cada vez son más valorados por consumidores e inversores.

- **Criterios sociales**

Estos hacen referencia a la relación entre la empresa y la sociedad en su conjunto, de la forma más amplia, pues abarcan **empleados, proveedores, consumidores e inversores**. Igualmente, incluye diversos aspectos sociales como vida laboral de los trabajadores y colaboración con proyectos educativos, culturales u ONGs. Este criterio conecta a la empresa con personas de diferentes **grupos de interés**, consiguiendo reforzar sus derechos, aumentando la percepción de la marca positivamente y ayudando a atraer y fidelizar más talento a la empresa.

# Nota informativa

---

- **Criterios de gobierno corporativo**

Vinculado al primer punto de esta guía, hacen referencia a la **gestión de la empresa y su transparencia**, fundamental para los accionistas o socios.

## ¿Por qué ahora?

Cada vez más empresas tienen en cuenta los criterios ESG en sus estrategias de negocio y en la cadena de suministro, ya que su utilidad reside en la gestión de riesgos y en la obtención de ventajas competitivas. Asimismo, en diciembre del 2018 entró en vigor la **Ley de Información No Financiera (Ley 11/2018)**, como consecuencia de la transposición de la Directiva 2014/95/UE de Información No Financiera y Diversidad (recientemente reformada por la Directiva 2022/2464/UE ("*Corporate Sustainability Reporting Directive*"). Su finalidad es conseguir una **mayor transparencia informativa mediante la publicación de documentos que reúnan la información relativa a la sostenibilidad por medio de los criterios ESG**, aplicable a sociedades con más de 250 trabajadores que, o bien tengan la consideración de entidades de interés público, o bien durante dos ejercicios consecutivos superen dos de los siguientes umbrales: un activo superior a 20 millones de euros, o un volumen neto de negocio de más de 40 millones de euros.

En la actualidad, este es el escenario en el que las empresas operan:

## Puntos clave

- **Auge de las finanzas sostenibles**

La Unión Europea ejerce como principal impulsor, de la mano de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y la Agenda 2030, provocando su crecimiento significativo en los últimos años. Es necesaria la participación del sector privado.

- **Transformación digital**

Según el estudio de ADigital sobre el impacto de la economía digital en España, ésta constituye un 22,6% del total del PIB de 2022, casi un 4% más que en 2019. El auge tecnológico está cambiando la forma en que trabajamos, repercutiendo directamente en los criterios medioambientales o de derechos humanos.

- **Economía circular**

La economía circular responde a un nuevo modelo económico que da respuesta a los desafíos ambientales y sociales y que genera valor para las empresas y la economía, contribuyendo significativamente a reducir los desechos industriales y las emisiones.

- **Diversidad e inclusión**

Una compañía comprometida con los derechos humanos cuya política empresarial se base en la no discriminación aporta una serie de ventajas competitivas, como, por ejemplo, el aumento de la facilidad para atraer, retener y desarrollar talento, el fomento de la innovación y la creatividad, la mejora de la orientación al cliente y la expansión de oportunidades para acceder a diferentes mercados.



# Nota informativa

---

- **Los derechos humanos en la estrategia de las empresas**

Las empresas deben informar de los retos a los que se enfrentan en materia de sostenibilidad y derechos humanos, tal y como recoge la Directiva de Información no Financiera. Igualmente, desde Europa se ha dado un paso más en la aprobación de la propuesta de Directiva de Diligencia Debida de las empresas en materia de sostenibilidad, que versa sobre derechos humanos y medioambiente, y establecerá en un futuro obligaciones de reportar en todos los puntos de la cadena de valor y en consulta con las partes interesadas y las comunidades afectadas.

## ¿Qué puede hacer al respecto la compañía?

A continuación, se expresan algunas de **las políticas** que se pueden incorporar en un **Libro de Políticas ESG** elaborado por la compañía:

### Compromiso con el Medio Ambiente (E)

1. Promover acciones para **mitigar el cambio climático** y **reducir progresivamente la huella de carbono** de la compañía.
2. Respetar la **normativa en materia de medio ambiente** que resulte de aplicación y asegurar un cumplimiento firme de los requerimientos en este ámbito por parte de sus empleados y proveedores.
3. Velar por una **optimización del consumo energético** de las instalaciones y una disminución del consumo energético asociado a fuentes de energía no renovables.
4. Integrar la **variable ambiental en la gestión de riesgos de la compañía** y asegurar que se cuenta con los mecanismos de prevención, mitigación y corrección/solución necesarios.
5. Impulsar entre **empleados y proveedores** una **cultura** de protección del medio ambiente.
6. Hacer un **uso racional de los recursos**, desarrollando iniciativas en materia de economía circular aplicada al negocio.

### Compromiso con los Empleados y la Sociedad (S)

1. Cumplir y hacer cumplir la legislación vigente en materia de **condiciones laborales**, con especial atención a los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
2. Velar por el **respeto a la normativa estatal, local y regional** que resulte de aplicación en el ámbito de la **salud y la flexibilidad laboral**.
3. **Prevenir y evitar** situaciones derivadas de los **riesgos psicosociales**, en especial del acoso laboral, contando para ello con los protocolos y medidas de actuación que aseguren el funcionamiento de los canales de denuncia y de las acciones correctivas que puedan derivarse de las mismas.
4. Fomentar la **diversidad e igualdad** de oportunidades en la selección y retención del talento.
5. Promover el **desarrollo profesional** de las personas en un entorno de progreso, motivador e integrador.

# Nota informativa

---

6. Mantener un **espacio de trabajo seguro y saludable** mediante la gestión preventiva de los riesgos, la adopción de medidas preventivas y correctoras y la promoción y protección de la seguridad y la salud entre los empleados; haciendo partícipe a todas las personas afectadas por las actividades del Grupo (ej. proveedores).
7. Invertir en **actuaciones socialmente responsables** que respondan a las necesidades de los entornos del Grupo, buscando sinergias con el conocimiento y modelo de negocio de la compañía (acción social estratégica).

## Compromiso con el Buen Gobierno (G)

1. Asegurar el funcionamiento de los **mecanismos de control interno** y velar por el cumplimiento de los comportamientos esperados en materia de **buen gobierno, ética e integridad**.
2. Impulsar una **cultura sostenible y el comportamiento ético** de todos los empleados en su desempeño diario, especialmente en sus relaciones con los grupos de interés de la compañía.
3. Cuidar la **relación con los clientes**, incluyendo el máximo cumplimiento en cuestiones de calidad, satisfacción y protección de datos de carácter personal.
4. Velar por la **relación con los proveedores**, promoviendo que cumplan con los valores de sostenibilidad de la empresa.
5. Comunicación y diálogo con los **Grupos de Interés**.

## Contacto



**Ignacio Aragón**  
Socio del Área de Mercantil

[iaragon@rcd.legal](mailto:iaragon@rcd.legal)