

(DOGV de 7 de diciembre de 2022)

PREÁMBULO**I**

La preocupación por evaluar y mejorar el impacto social y medioambiental de las organizaciones que articulan la sociedad, empieza a tomar carta de naturaleza en la década de los setenta del siglo pasado, de manera que en 1970 se celebra por primera vez el Día de la Tierra y en 1972, antes de la primera crisis del petróleo, el Club de Roma difunde el informe solicitado al Massachusetts Institute of Technology, realizado bajo la dirección de la científica Donella Meadows, cuyo expresivo título era «The Limits to Growth» (Los Límites del Crecimiento).

A pesar del hito que representó el informe dirigido por Meadows, ha habido que esperar varias décadas para que los países más desarrollados hayan ido adquiriendo conciencia sobre la inaplazable sostenibilidad económica, social y medioambiental. De tal forma que es a partir de los años 90 del siglo pasado, cuando la sostenibilidad se convierte en una prioridad global y ello obedece a otro informe liderado por la doctora y a la sazón primera ministra noruega, Gro Harlem Brundtland, realizado para la Organización de Naciones Unidas, que vio la luz en 1987 y en el que aparece por primera vez el concepto de desarrollo sostenible. Un desarrollo sostenible que quedará acuñado desde entonces y que se definía como: «aquel que satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones». El informe de la Comisión Brundtland, denominado «Our Common Future» (Nuestro Futuro Común), constituye un referente fundacional del desarrollo sostenible y en él aparecen los primeros estándares internacionales para la elaboración de memorias de sostenibilidad y se inicia el desarrollo de marcos institucionales que fomentan que las organizaciones asuman su responsabilidad social de forma proactiva.

Pero será a partir de la primera década del siglo XXI cuando diferentes instituciones internacionales, y muy especialmente la Unión Europea, toman conciencia de la necesidad de desarrollar marcos normativos que orienten acciones, armonicen políticas y regulen una serie de obligaciones dirigidas a potenciar la responsabilidad social de las empresas, como factor de compromiso con la sostenibilidad y como elemento de diferenciación competitiva que marca una estrategia económica viable y compatible con la regeneración social, económica y medioambiental de los espacios en los que desempeñan su función productiva. En este contexto, el número de entidades de toda índole que comienzan a elaborar memorias de sostenibilidad ha crecido de forma exponencial, y lo va a seguir haciendo en los próximos años en virtud del marco normativo impulsado por la Unión Europea, aunque este hecho se reproduce a escala mundial por formar parte de la necesaria perdurabilidad de los espacios y de los medios de producción.

En este marco es donde encaja la Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social, que este Decreto desarrolla.

Podría decirse que la citada norma valenciana sería la antesala de un cambio de paradigma en España en lo que a la responsabilidad social empresarial refiere. Primero, y con plena vigencia desde el 1 de enero de 2022, la Ley 11/2018, tomaría el testigo en el ámbito nacional.

Posteriormente apareció la propuesta de Directiva sobre Gobierno Corporativo en materia de sostenibilidad (CSRD), para cuyo desarrollo se ha publicado en abril de 2022, para consulta pública, el primer conjunto de los «European Sustainability Reporting Standards», preparados por el EFRAG. La SEC estadounidense un mes antes, hizo público el documento «The Enhancement and Standardization of Climate-Related Disclosures for Investors».

Y para finalizar, hasta ahora, junto a las anteriores, el International Sustainability Standards Board (ISSB), de la Fundación IFRS ya ha sacado dos documentos para comentarios, que se apoyan en TCFD y en los parámetros de las normas del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

II

Conforme ha crecido la consideración y la aplicación de los valores de la responsabilidad social, en paralelo también se han multiplicado los estándares de referencia que permiten elaborar memorias de sostenibilidad y de indicadores que miden diferentes aspectos de las distintas dimensiones de la sostenibilidad: más de 1400 indicadores, más de 2000 esquemas de informe y más de 650 instituciones de calificación, clasificación y generación de índices de sostenibilidad, según el Reporting Exchange que elabora el World Business Council for Sustainable Development.

El resultado es una proliferación de la información disponible que, sin embargo, no siempre resulta de utilidad para los usuarios de la misma. En la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se

modifican la Directiva 2013/34/UE, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y el Reglamento (UE) núm. 537/2014, por lo que respecta a la información corporativa en materia de sostenibilidad, se constata la insatisfacción de los grupos de interés de toda organización con la información que hasta el momento arrojan las memorias de sostenibilidad. En esta regulación se aboga por reforzar la comparabilidad, la fiabilidad y la pertinencia de la información revelada en las memorias de sostenibilidad, sin que esto vaya en detrimento de la necesaria especificidad que requiere cada entidad en su contexto particular.

Se trata, por tanto, de lograr un equilibrio entre la revelación de información idiosincrásica respecto de las estrategias y acciones que las entidades emprenden para asumir su responsabilidad ante la sociedad y la disponibilidad de información normalizada, fiable y comparable, que mida los resultados obtenidos. Esta necesaria diferenciación entre el propósito y orientación de la entidad y el desempeño resultante, se plasma en este Decreto a través de la exigencia de tres requisitos: la memoria de sostenibilidad, el informe de verificación y un desempeño mínimo que se mide a partir de un sistema de indicadores que se ha propuesto.

En consecuencia, las entidades que soliciten la calificación de entidad valenciana socialmente responsable, deberán presentar una memoria de sostenibilidad que será elaborada por la propia entidad y que puede basarse en cualquiera de los modelos de referencia existentes, tanto nacionales como internacionales. La memoria debe expresar la vinculación y compromiso de la entidad con las políticas de responsabilidad social y sostenibilidad, así como la puesta en marcha de políticas y planes de acción y, a su vez, plasmará los resultados obtenidos como consecuencia de su implementación. Esta memoria debe ser transparente, verificable y, además, tiene que ofrecer una imagen completa y fiable, basada en información pertinente y relevante, a la vez que idiosincrásica y ajustada al contexto y peculiaridades específicas de cada entidad.

La auditoría de verificación, más allá de las exigencias legales, se constituye como una herramienta útil para la propia entidad, ya que ayuda al control interno y a la mejora continua en la gestión, incrementa la credibilidad de la información proporcionada y refuerza su imagen y reputación. Para preservar el valor y la relevancia del informe de verificación, este debe ser realizado por una persona física, entidad u organismo independiente y solvente que posea experiencia en la materia.

Con la finalidad de evaluar el desempeño en materia de sostenibilidad, este Decreto añade la exigencia de una autoevaluación según el sistema de indicadores establecido normativamente. Los indicadores propuestos se basan en los modelos de referencia internacional, buscando el máximo común denominador entre todos, sin renunciar por ello a un sistema de información completo, que contempla todas las dimensiones de la sostenibilidad.

Se busca una evaluación del desempeño basada en información neutral y sobre todo comparable de forma intersubjetiva y dinámica. Así mismo, pretende ser una herramienta de autoevaluación para las entidades solicitantes, en la medida en la que sintetiza información relevante para la toma de decisiones de los usuarios.

En cuanto al coste de generación de dicha información, es mínimo para aquellas entidades que ya venían obligadas a elaborar memorias de sostenibilidad, dado que la información requerida ya se exige en los modelos de referencia internacional que dichas entidades utilizan. Para las entidades que no vienen obligadas por la legislación vigente, pero que de forma voluntaria desean reportar información en materia de sostenibilidad, el sistema de indicadores que se propone en este Decreto les presenta una oportunidad para generar información ajustada a los estándares internacionales, neutral, comparable, proporcionada a su dimensión y eficiente en términos de coste de elaboración de la misma. De igual modo, constituye un punto de referencia de mínimos para estructurar su memoria de sostenibilidad.

En definitiva, el Decreto se adapta a las tendencias de futuro apuntadas desde la Unión Europea. En primer lugar, mantiene la necesaria especificidad de la información volcada en la memoria de sostenibilidad, que debe proporcionar una imagen completa y fiel del modo en que cada entidad evalúa los riesgos soportados, los generados por impacto de su actividad, las políticas y líneas de acción que se han implementado o se van a implementar y los resultados derivados de su ejecución. En segundo lugar, se fomenta la verificación razonable de la información revelada en las memorias de sostenibilidad por parte de terceros cualificados. Por último, y en ello radica la principal novedad de este decreto, exige que las entidades midan su desempeño en materia de sostenibilidad en base a un sistema de indicadores que proporciona información neutral y comparable. Dicho sistema de medida permite establecer unos niveles de desempeño mínimos para que las entidades puedan ser inscritas en el Registro de entidades valencianas socialmente responsables (REVSR).

La habilitación competencial para dictar el presente Decreto se encuentra en los artículos 19, 49, 1.3.^a, 1.12.^a, 1.24.^a, 1.26.^a, 1.27.^a, 1.35.^a, 51.1.1.^a, 52.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana.

III

La calificación de entidad socialmente responsable es el resultado de un procedimiento administrativo general que se inicia con la solicitud de las entidades interesadas.

Junto con la solicitud los interesados deben presentar la memoria de sostenibilidad, la auditoría de verificación social y una autoevaluación numérica.

Las entidades solicitantes deberán relacionarse con la Generalitat a través de medios electrónicos, tanto si se trata de personas jurídicas como físicas.

Con este precepto se da cumplimiento a lo dispuesto en el número 3, del artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas pues los solicitantes sin duda tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios.

El reconocimiento de una entidad valenciana como socialmente responsable implica la inscripción en el registro de la entidad, sin necesidad de ulterior solicitud, sistema que se ha elegido para favorecer la economía procedimental.

Aunque la calificación y la inscripción tienen vocación de permanencia, prevé la norma una renovación cada dos años de la calificación-inscripción, que sí exige nueva solicitud con la finalidad de revisar el cumplimiento de las obligaciones que la propia entidad se ha impuesto y cuyo incumplimiento impedirá el mantenimiento de la inscripción.

La norma prevé la cancelación de la inscripción cuando, en el ínterin de los plazos de renovación, la entidad deje de cumplir los requisitos exigidos para su inscripción.

Por último, la norma prevé también un procedimiento de homologación de las declaraciones efectuadas por otras comunidades autónomas, por la Administración General del Estado o por otros Estados u organizaciones internacionales, y, de las empresas que den cumplimiento a la Ley 11/2018, como figura de cierre y coordinación con todos aquellos entes, autonómicos, nacionales y supranacionales que también efectúan declaraciones de esta naturaleza.

El Decreto crea un sistema de criterios puntuables que se configura como el corazón de la norma.

La Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social dejó para el desarrollo reglamentario el arbitrar un sistema de indicadores que permitieran puntuar las memorias en un campo de la economía sometido a continuos cambios, no solo procedentes de la comunidad científica, sino también de la política regulatoria de la Unión Europea.

Por ello este Decreto establece una serie de principios a los que debe ajustarse la redacción de la memoria, que debe basarse en alguno de los modelos nacionales o internacionales generalmente admitidos.

La medida para resolver cuando una entidad es socialmente responsable o no, se encuentra en los requisitos y puntuación mínima de la memoria para la calificación de las empresas y entidades que se establecen en sus artículos 12, 13, y 15. Estos requisitos, que se estructuran a partir de determinados aspectos en relación con el tamaño de las entidades, medidos en base al número de sus trabajadores, son complementados mediante un sistema de indicadores al que hace referencia el artículo 14.

Estamos ante la piedra angular de la norma, pues estos criterios apoyados en el sistema de indicadores, que desarrollan los aspectos regulados en el artículo 21 de la Ley 18/2018, de 13 de julio, son los que se utilizarán para decidir si nos encontramos o no ante una entidad socialmente responsable y en consecuencia si deberá o no declararla como tal.

En definitiva el sistema de indicadores se configura como la causa del acto administrativo de calificación, de renovación, de homologación de una entidad valenciana como socialmente responsable, y más aún de la posible revocación de la inscripción.

El sistema de indicadores es un trabajo elaborado en junio de 2020 por la Cátedra de Empresa y Humanismo de la Universitat de València a solicitud de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Empleo, de la Generalitat Valenciana.

En él, se define el marco conceptual y la estructura básica de dimensiones y subdimensiones que el Registro de entidades valencianas socialmente responsables de la Comunitat Valenciana debe tener, y lleva a cabo una selección específica de indicadores de medida de estas dimensiones.

En atención al número de empleados, el reconocimiento de la condición de entidad valenciana socialmente responsable exigirá la superación de determinados umbrales de cumplimiento de indicadores.

El proceso se completará con un sencillo sistema de autoevaluación que permita a las entidades autoevaluarse, conocer su estado de situación en materia de responsabilidad social corporativa, y postularse al reconocimiento si así lo desean y cumplen los indicadores mínimos fijados.

En el caso de las empresas de menos de 50 empleados, de forma voluntaria podrán transformar el resultado de la autoevaluación en la memoria de responsabilidad social que exige la norma, y lo podrán hacer manifestando su voluntad de forma totalmente electrónica.

Contarán además con prototipos de autoayuda que incluyan modelos simplificados de indicadores que puedan suscribir en línea, así como otros recursos explicativos sobre la forma de recabar opiniones de grupos de interés, entre muchos otros.

Tratándose de personas físicas o jurídicas de menos de 50 empleados que decidan usar el sistema de autoevaluación antes descrito, no será necesaria la auditoría social siempre que los solicitantes presenten al propio tiempo los documentos que acreditan la veracidad de su evaluación o una calificación responsable al efecto.

Solo a estos efectos y en los supuestos referidos, los solicitantes podrán elevar la memoria resultante del proceso autoevaluativo según el sistema de autoevaluación que se habilite y publique al efecto por la Generalitat.

La finalidad que persigue el sistema es proveer al sistema de calificación y registro de una herramienta de valoración sustantiva que permita contar con información homogénea de las entidades inscritas, comprender la evolución de las organizaciones registradas en términos de responsabilidad social y, no menos importante, contar con un sistema de información que permita evaluar el impacto de las políticas de promoción de la responsabilidad social impulsadas por las diferentes administraciones públicas.

Este sistema actúa como piedra de toque de la memoria y de la verificación.

El procedimiento además es sencillo: las entidades que desean ser reconocidas como socialmente responsables elaboran su memoria, que deben acompañar de un informe de auditoría de verificación además de una autoevaluación numérica.

Toda esta información debe ser revisada, precisamente al amparo del sistema de indicadores, y determinará la calificación de una entidad como socialmente responsable y en consecuencia provocará su inscripción o no, en el Registro de entidades valencianas socialmente responsables.

Los trámites por tanto se reducen a una solicitud acompañada de memoria, informe de auditoría de verificación y autoevaluación, un informe que revisa la información recibida, la propuesta redactada y aprobada por la comisión mixta que se crea al efecto, y la resolución definitiva, que lleva aparejada, de ser estimatoria, la inscripción de la entidad en el Registro de entidades valencianas socialmente responsables.

El Decreto prevé una encomienda de gestión al Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España para la emisión de un informe en el que precisamente se revisan la situación jurídico-registral de los solicitantes, la memoria, la auditoría y la autoevaluación.

El informe, que puede ser favorable o desfavorable, sirve de base para la redacción de la propuesta de resolución.

Esta colaboración se ha establecido ante el enorme potencial que la información que manejan los registros mercantiles y la preparación jurídica que los registradores mercantiles poseen y podrá ampliar sus tareas según se vaya desarrollando el proceso de puesta en marcha del Registro de entidades valencianas socialmente responsables.

El proyecto nace con la finalidad de cumplir con la exigencia legal de desarrollo del título III de la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social.

Se trata por tanto de un reglamento delegado y no independiente o autónomo. La regulación de la calificación, renovación, homologación y revocación de entidades valencianas socialmente responsables, el Registro de entidades valencianas socialmente responsables y de la auditoría de verificación social se adecúa a los principios de buena regulación recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Es necesaria para desarrollar el título III de la Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social y cumple el principio de seguridad jurídica al establecer de qué modo se alcanza la condición de entidad valenciana socialmente responsable.

Garantiza la transparencia de la actividad administrativa de calificación e inscripción por la forma de llevar a cabo la actividad a través de las diversas funciones y potestades de las que es titular la Generalitat, identificando al órgano competente, los procedimientos a emplear y los plazos de resolución.

Y por último cumple los principios de eficacia y eficiencia al permitir un acceso sencillo de las entidades valencianas a la condición de entidad socialmente responsable, con los beneficios que en cada momento establezcan las disposiciones en vigor.

El Decreto consta de 6 capítulos, 26 artículos, 3 disposiciones adicionales, la disposición derogatoria y 2 disposiciones finales.

El presente Decreto ha sido sometido a consulta pública; han sido consultadas las personas y asociaciones representativas de la economía social y sostenible; todas las Consellerías de la Generalitat y se han emitido todos los informes preceptivos exigidos por la normativa vigente.

Por ello, de conformidad con el artículo 28.c de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, de la Generalitat, a propuesta del conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del 25 de noviembre de 2022,

DECRETO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. Es objeto de la presente disposición regular la calificación, renovación, homologación y revocación de entidades valencianas socialmente responsables, el Registro de entidades valencianas socialmente responsables y la auditoría social.

2. Este Decreto será de aplicación a las empresas, incluyendo las cooperativas y entidades de economía social, entidades, organizaciones públicas y privadas, y trabajadores y trabajadoras autónomas, que cuenten con centros de trabajo, oficinas o establecimientos en el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Régimen jurídico.

1. El presente Decreto desarrolla el Título III sobre la responsabilidad social en las entidades valencianas, de la Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social.

2. La habilitación legal para dicho desarrollo se encuentra en los artículos 21, 23, 24, 25 y en la disposición final primera de la Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat.

CAPÍTULO II

Principios y valores de la responsabilidad social

Artículo 3. Principios y valores socialmente responsables.

1. Las entidades valencianas socialmente responsables además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, deberán haber adoptado en su gobierno, gestión y en su estrategia empresarial o institucional la integración voluntaria de principios y valores socialmente responsables.

2. Los principios y valores socialmente responsables se corresponden con los aspectos éticos, sociales y laborales, medioambientales y de I+D+i, previstos en la Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social.

Artículo 4. Valores éticos.

Para considerar que una entidad valenciana socialmente responsable cumple con los valores éticos se tendrán en cuenta las circunstancias siguientes:

1. Su plasmación en un código ético o instrumento análogo que refleje el compromiso de la entidad con el buen gobierno corporativo.
2. La implementación de programas de observancia o cumplimiento previstos en el artículo 31 bis del Código Penal (compliance), u otros análogos, así como de la persona o personas encargadas de su supervisión.
3. La existencia de portales de transparencia y de mecanismos internos de integridad.
4. Las relaciones de la entidad con otras empresas para evitar prácticas de competencia desleal.
5. La relación con sus proveedores, en la que se pueda visualizar la aplicación de criterios éticos y de comercio justo.
6. El respeto, la protección y la defensa de la naturaleza y de los derechos humanos en la cadena de suministro.
7. La participación en actividades de cooperación al desarrollo.
8. La realización de proyectos en la comunidad de carácter cultural, deportivo, benéfico, lúdico o social.
9. La creación de estructuras de formación, cátedras o institutos de estudio.
10. La adopción de protocolos e instrumentos para garantizar el cumplimiento del principio de transparencia en la contratación.
11. La adhesión a mecanismos de arbitraje o de mediación para la resolución de conflictos surgidos con los consumidores y usuarios.

Artículo 5. Valores sociales y laborales.

Para considerar que una entidad valenciana socialmente responsable cumple con los valores sociales y laborales se tendrán en cuenta las circunstancias siguientes:

1. La implicación de la empresa en la mejora de su entorno.
2. La colaboración con el tercer sector.

3. La promoción del voluntariado.
4. El apoyo al trabajo de las entidades sociales.
5. La participación en proyectos sociales que mejoren la calidad de vida de las personas más vulnerables.
6. La promoción de valores sociales.
7. La educación para la salud.
8. La garantía de un entorno laboral seguro y saludable.
9. La realización de acciones de formación y actualización profesional.
10. La disposición de planes de igualdad.
11. La no discriminación e inclusión de la diversidad en todas sus manifestaciones.
12. La garantía de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
13. La inclusión de colectivos en riesgo de exclusión social.
14. La estabilidad en la ocupación.
15. La conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
16. La corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Artículo 6. Valores ambientales.

Para considerar que una entidad valenciana socialmente responsable cumple con los valores ambientales se tendrán en cuenta las circunstancias siguientes:

1. La realización o participación en acciones dirigidas a la protección de la biodiversidad y la lucha contra el cambio climático.
2. Las acciones de la entidad en favor de la economía circular.
3. El uso eficiente, por parte de la entidad, de los recursos, instrumentos y productos medioambientalmente sostenibles, así como de energías renovables.
4. La evaluación, por parte de la entidad, del ciclo de vida y la prevención de la contaminación.
5. Su consumo responsable y sostenible.

Artículo 7. Valores respecto de I+D+i.

1. Para considerar que una entidad valenciana socialmente responsable cumple con los valores de I+D+i se tendrán en cuenta las acciones de la entidad, referidas a la cultura innovadora socialmente responsable, que se pongan de manifiesto por medio del patrocinio de actividades de I+D+i que estén dirigidas a colectivos vulnerables, teniendo en cuenta su impacto sobre la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas.

2. Entre estas actividades se incluirán aquellas tendentes a promover la inclusión digital como factor de inclusión social, aprovechando el uso de las TIC para mejorar la calidad de vida de aquellas personas en riesgo de exclusión, sus relaciones sociales y sus posibilidades de promoción, trabajando por el desarrollo de una sociedad digital inclusiva basada en la igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO III

La calificación de entidad valenciana socialmente responsable

Artículo 8. Sujetos solicitantes de la calificación de entidad valenciana socialmente responsable.

1. Podrán solicitar la calificación de entidad valenciana socialmente responsable, los trabajadores y trabajadoras autónomos, empresas y las organizaciones públicas y privadas, que cuenten con centros de trabajo, oficinas o establecimientos en el territorio de la Comunitat Valenciana.

2. Los trabajadores y trabajadoras autónomos, empresas y las organizaciones públicas y privadas, no podrán incurrir en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) No estar al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- b) Haber sido condenadas, por sentencia firme, por un delito de administración desleal, insolvencia punible, delitos societarios, delitos de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo, por delitos contra la Hacienda pública y la Seguridad Social, por delitos de prevaricación, cohecho, tráfico de influencias, malversación de caudales públicos, fraudes y exacciones ilegales o por delitos urbanísticos
- c) Haber sido condenadas, por sentencia firme, a la pena de pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas.

d) Haber perdido la posibilidad de contratar con la Administración o realizado una actividad que haya causado un daño significativo contra el medio ambiente, cuya autoría haya quedado establecida por medio de una resolución judicial o administrativa, firmes.

e) No haber cumplido con las obligaciones mercantiles relativas al depósito de las cuentas anuales y a la legalización de los libros obligatorios.

f) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 9. *La memoria de responsabilidad social.*

1. A los efectos de ser declaradas como socialmente responsables, las entidades valencianas deberán presentar una memoria de responsabilidad social que recoja sistemáticamente sus resultados analíticos, de acuerdo con los criterios y valores expresados en este decreto.

2. La memoria se ajustará a los siguientes principios:

- a) Ser transparente y veraz.
- b) Incluir opiniones de grupos de interés.
- c) Ser verificable, completa, relevante y adecuada al contexto organizacional de la entidad.
- d) Ser precisa, neutral, comparable y clara.

3. La memoria a que se refiere este artículo deberá basarse en alguno de los modelos nacionales o internacionales generalmente admitidos, sin perjuicio de que la Generalitat, por medio de la Conselleria competente en economía sostenible, pueda elaborar modelos o guías de elaboración de las memorias que podrán ser utilizadas por las entidades interesadas.

4. La memoria deberá acompañarse de un informe de la auditoría social y de una autoevaluación para la que podrá utilizarse una herramienta de autodiagnóstico a la que podrá accederse desde la web de la Generalitat.

5. Las entidades de menos de 50 trabajadores que así lo deseen, podrán transformar el resultado de la autoevaluación en la memoria de responsabilidad social. A esta memoria deberán acompañarse los documentos que acrediten la corrección de su evaluación o una declaración responsable.

Artículo 10. *Solicitud de calificación de entidad valenciana socialmente responsable.*

1. Los trabajadores y trabajadoras autónomos, empresas y las organizaciones públicas y privadas deberán presentar una solicitud en la que se exprese su voluntad de ser declaradas como socialmente responsables.

2. La presentación de la solicitud de calificación implicará la solicitud de inscripción en el Registro de entidades valencianas socialmente responsables.

3. Todas las entidades solicitantes, sean personas físicas o jurídicas, deberán presentar sus solicitudes a la Generalitat por medios telemáticos, utilizando para ello los registros electrónicos habilitados a este efecto, en cada momento, por el órgano competente en administración electrónica de la Generalitat.

4. Para acceder al sistema, los solicitantes deberán estar en posesión de un certificado admitido en la sede electrónica de la Generalitat o en la sede electrónica de los registros mercantiles.

5. Los modelos de formularios para las remisiones de los documentos de los procedimientos, así como las especificaciones de formato de los servicios web, serán los ofrecidos en el Portal Corporativo de la Generalitat y en la sede electrónica de los registros mercantiles.

Artículo 11. *Calificación de entidad valenciana socialmente responsable.*

1. La calificación de entidad valenciana socialmente responsable corresponde a la dirección general competente en economía sostenible.

2. Para la obtención de la calificación de entidad valenciana socialmente responsable será necesario alcanzar las puntuaciones mínimas establecidas en este decreto. A este efecto, los solicitantes evaluarán sus

resultados en términos de responsabilidad social y aportarán dicho resultado en una autoevaluación realizada a partir del sistema de indicadores del artículo 14.

3. Se informará la memoria social presentada y la autoevaluación realizada a partir del sistema de indicadores. El informe se emitirá en el plazo de un mes.

El informe podrá ser:

a) Favorable. Se emitirá este informe si la memoria presentada y la autoevaluación alcanzan una puntuación igual o superior de los valores mínimos señalados en los artículos 12 y 13, que podrán ser completados por aplicación de los valores del artículo 15.

b) Desfavorable. Se emitirá este informe si la memoria presentada y la autoevaluación no alcanzan la puntuación mínima señalada en los artículos 12 y 13, que podrán ser completados por aplicación de los valores del artículo 15.

4. Emitido el informe se elaborará una propuesta de resolución que deberá ser notificada a las entidades solicitantes, para que puedan formular alegaciones.

5. El plazo de resolución de las solicitudes de calificación será de seis meses y de no resolverse expresamente en dicho plazo se entenderán desestimadas.

6. La calificación como entidad socialmente responsable implicará la inscripción de esta en el Registro de entidades valencianas socialmente responsables.

7. La calificación de entidad valenciana socialmente responsable dará lugar a los beneficios previstos en la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social.

Artículo 12. *Requisitos y puntuación mínima para la calificación de las entidades que tengan 50 o más personas en plantilla.*

1. Para los aspectos éticos, serán materias y elementos a tener en cuenta los siguientes:

a) Su plasmación en un código ético o instrumento análogo que refleje el compromiso de la entidad con el buen gobierno corporativo.

b) La implementación de programas de observancia o cumplimiento previstos en el artículo 31 bis del Código Penal (compliance), u otros análogos, así como de la persona o personas encargadas de su supervisión.

c) La existencia de portales de transparencia y de mecanismos internos de integridad.

d) La relación de la entidad con otras empresas o entidades para evitar prácticas de competencia desleal.

e) El sometimiento a criterios éticos y de comercio justo.

f) El respeto, protección y la defensa de la naturaleza y de los derechos humanos en toda la cadena de suministro.

g) La participación en actuaciones de cooperación al desarrollo.

h) La realización de proyectos en la comunidad de carácter cultural, deportivo, benéfico, lúdico o social, y la realización de proyectos de interés general para la comunidad, directamente o colaborando con entidades sin fines de lucro.

i) La creación de estructuras de formación, cátedras e institutos de estudio.

j) La adopción de protocolos e instrumentos para garantizar el cumplimiento del principio de transparencia en la contratación.

k) La adhesión a mecanismos de resolución arbitral o de mediación respecto de conflictos surgidos con clientes o consumidores o usuarios.

La valoración máxima que se podrá obtener en este apartado será de 37 puntos, siendo la mínima de 12 puntos en el caso de entidades entre 50 y 250 empleados y de 17 puntos en el caso de las empresas y entidades de más de 250 empleados.

2. Para los aspectos sociales y laborales, serán materias y elementos a tener en cuenta los siguientes:

a) La implicación de la empresa o entidad en la mejora social de su entorno.

b) La colaboración con el tercer sector.

c) La promoción del voluntariado.

d) El apoyo al trabajo de las entidades sociales y de las entidades de la economía social.

- e) La participación en proyectos sociales que mejoren la calidad de vida de las personas más vulnerables.
- f) La promoción de valores sociales inclusivos y la educación para la salud.
- g) El compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación.

En este apartado la valoración máxima que se podrá conseguir será de 60 puntos, siendo la mínima de 21 puntos en el caso de entidades entre 50 y 250 empleados y de 30 puntos en el caso de las empresas y entidades de más de 250 empleados.

3. Para los aspectos medioambientales, serán materias y elementos a tener en cuenta los siguientes:

- a) Las acciones adoptadas para la protección de la biodiversidad.
- b) La lucha contra el cambio climático.
- c) El impulso de la economía circular.
- d) El uso eficiente de los recursos o aparatos y productos sostenibles medioambientalmente.
- e) Las acciones tendentes a la prevención de la contaminación, así como el consumo responsable y sostenible.
- f) El impulso de las energías renovables.

En este apartado la valoración máxima será de 38 puntos, siendo la mínima de 12 puntos en el caso de entidades entre 50 y 250 empleados y de 18 puntos en el caso de las entidades de más de 250 empleados.

4. Para los aspectos de I+D+i serán materias y elementos que deberán ser tenidos en cuenta los aspectos de la cultura innovadora socialmente responsable de entidad a través de la realización o patrocinio de actividades de I+D+i dirigidas a colectivos vulnerables, considerando su impacto en la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas.

En este apartado la valoración máxima será de 15 puntos, siendo la mínima de 5 puntos en el caso de entidades entre 50 y 250 empleados y de 8 puntos en el caso de las entidades de más de 250 empleados.

5. La puntuación máxima total de los apartados 1 a 4 será de 150 puntos. La puntuación mínima total de los apartados 1 a 4 será de 50 puntos en el caso de entidades entre 50 y 250 empleados y de 73 puntos en el caso de las entidades de más de 250 empleados.

Artículo 13. *Requisitos y puntuación mínima para la calificación de las entidades que tengan menos de 50 personas en plantilla.*

1. A las entidades que tengan entre 1 y 9 empleados se les aplicarán los mismos criterios que a las entidades que tengan 50 o más trabajadores en plantilla, con las siguientes salvedades:

- a) En el apartado relativo a los aspectos éticos, la puntuación máxima es de 9 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 4 puntos.
- b) En el apartado relativo a los aspectos sociales y laborales la puntuación máxima es de 19,5 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 9 puntos.
- c) En el apartado relativo a los aspectos ambientales la puntuación máxima es de 21 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 9 puntos.
- d) Y en el relativo a los aspectos correspondientes a I+D+i la puntuación máxima es de 8 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 3 puntos.
- e) La puntuación máxima total de los apartados a) a d) es de 57,5 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 25 puntos.

2. A las entidades que tengan entre 10 y 49 empleados se les aplicarán los mismos criterios que a las entidades que tengan 50 o más trabajadores en plantilla, con las siguientes salvedades:

- a) En el apartado relativo a los aspectos éticos, la puntuación máxima es de 19,5 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 9 puntos.
- b) En el apartado relativo a los aspectos sociales y laborales la puntuación máxima es de 34 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 14 puntos.
- c) En el apartado relativo a los aspectos ambientales la puntuación máxima es de 21 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 9 puntos.
- d) Y en el relativo a los aspectos correspondientes a I+D+i la puntuación máxima es de 13 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 4 puntos.

e) La puntuación máxima total de los apartados a) a d) es de 87,5 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 36 puntos.

3. Las puntuaciones contenidas en este artículo y en el anterior, se recogen en un cuadro que figura como anexo I al presente decreto.

Artículo 14. *Sistema de indicadores.*

1. Las puntuaciones recogidas en los artículos anteriores responden al Sistema de Indicadores para el Registro de entidades valencianas socialmente responsables que se recogen en el anexo II.

2. Por Orden de la persona titular de la Conselleria competente en economía sostenible, a propuesta de la dirección general competente en esta materia, se podrán modificar los anexos del presente decreto.

Artículo 15. *Cumplimiento voluntario adicional.*

De manera complementaria a los aspectos éticos, sociolaborales, medioambientales y los correspondientes a I+D+i señalados en este decreto, las entidades solicitantes de inscripción en el Registro de entidades valencianas socialmente responsables, podrán aportar en la memoria y en la autoevaluación cualquier otro factor o mérito que resulte susceptible de valoración en el ámbito de la responsabilidad social empresarial.

La puntuación extraordinaria a la que hace referencia el párrafo anterior podrá incrementar la puntuación máxima total hasta un máximo del 10%.

CAPÍTULO IV

El Registro de entidades valencianas socialmente responsables

Artículo 16. *Registro de entidades valencianas socialmente responsables.*

1. El Registro de entidades valencianas socialmente responsables es un registro público de naturaleza administrativa y gratuito. Está adscrito a la Conselleria con competencia en economía sostenible.

2. Tiene como finalidad dar publicidad e información sobre el carácter socialmente responsable de las entidades en él inscritas.

3. El contenido de cada inscripción, así como los datos que serán públicos, se establecerán a través de Orden del conseller con competencias en economía sostenible.

Artículo 17. *Régimen jurídico del Registro de entidades valencianas socialmente responsables.*

1. Las entidades valencianas socialmente responsables deberán facilitar la documentación e información necesarias para permitir la gestión actualizada del registro administrativo.

2. La dirección general con competencias en economía sostenible deberá mantener actualizados los datos del registro. La actualización de los datos será efectiva al día siguiente de la inscripción.

3. Corresponde a la dirección general con competencias en economía sostenible la competencia para tramitar y resolver la renovación, homologación, revocación y cancelación de la calificación de entidad socialmente responsable.

4. El acceso a los datos públicos del Registro de entidades socialmente responsables será general y gratuito, se regirá por la normativa de transparencia y los datos que se derivan estarán disponibles en formatos reutilizables en el catálogo de datos abiertos. Todo esto teniendo en cuenta lo previsto en los artículos 5.3 y 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, los artículos 28 y 9 de la Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana, el Reglamento (UE) 2016/679 de Protección de Datos y la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

5. La dirección general con competencias en economía sostenible difundirá entre las entidades e instituciones que se consideren interesadas, los datos públicos del mencionado registro.

Artículo 18. *Secciones del Registro de entidades valencianas socialmente responsables.*

El Registro de entidades valencianas socialmente responsables constará de tres secciones:

- a) Sección 1.^a. En ella se inscribirán las administraciones públicas, universidades y el resto de los organismos y entidades pertenecientes al sector público, así como las organizaciones, corporaciones de Derecho público, asociaciones privadas y entidades de la economía social.
- b) Sección 2.^a. En ella se inscribirán las empresas con más de 50 personas en plantilla.
- c) Sección 3.^a. En ella se inscribirán las trabajadoras y trabajadores autónomos y las empresas con hasta 50 personas en plantilla.

Artículo 19. *Renovación de la inscripción.*

1. Transcurridos dos años desde la inscripción, las entidades declaradas como socialmente responsables deberán renovar bienalmente su calificación e inscripción mediante la presentación de los siguientes documentos:

- a) Nueva memoria de responsabilidad social.
- b) Informe de la auditoría social.
- c) Autoevaluación, en función del sistema de indicadores vigente.

2. Se emitirá informe sobre la nueva memoria social presentada y la autoevaluación.

El informe se emitirá en el plazo de un mes, y deberá tener cualquiera de los contenidos establecidos en el artículo 11.

3. Emitido el informe se elaborará una propuesta de resolución que deberá ser notificada a las entidades solicitantes, para que puedan formular alegaciones.

4. El plazo de resolución de las solicitudes de renovación será de tres meses y de no resolverse expresamente en dicho plazo se entenderán desestimadas.

5. La no presentación de la memoria, del informe de la auditoría social, o de la autoevaluación, traerá consigo la cancelación de la inscripción.

Artículo 20. *Homologación de las declaraciones de otras Comunidades Autónomas, de la Administración General del Estado o por otros Estados u organizaciones internacionales, y, de las empresas que den cumplimiento a la Ley 11/2018.*

1. Las entidades que posean una calificación otorgada por otras Comunidades Autónomas, por la Administración General del Estado o por otros Estados u organizaciones internacionales, así como aquellas que al amparo de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, hayan reportado la información no financiera junto con sus cuentas anuales, podrán solicitar su homologación.

2. Se informará la solicitud de homologación. El informe deberá tener cualquiera de los contenidos establecidos en el artículo 11.

3. Emitido el informe se elaborará una propuesta de resolución que deberá ser notificada a las entidades solicitantes, para que puedan formular alegaciones.

4. El plazo de resolución de las solicitudes de homologación será de seis meses y de no resolverse expresamente en dicho plazo se entenderán desestimadas.

5. La resolución de homologación dará lugar a los beneficios previstos en la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social.

Artículo 21. *Cancelación de la inscripción.*

1. Las entidades que hayan sido declaradas como socialmente responsables podrán solicitar la cancelación de su inscripción de manera voluntaria.

2. La cancelación dará lugar a la pérdida de los beneficios previstos en la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social.

Artículo 22. *Revocación de la calificación y de la inscripción.*

1. Son causas de revocación de la calificación de entidad socialmente responsables las siguientes:

a) Llevar a cabo una conducta no adecuada a los principios y valores de la responsabilidad social, a que se refiere el capítulo II de este decreto. Se entenderá por conducta no adecuada cualquier acción u omisión incompatible con los valores y principios contenidos en la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social.

b) Incumplimiento de los requisitos exigidos para ser declarado socialmente responsable.

c) La no renovación de la inscripción.

2. El procedimiento de revocación se iniciará de oficio y se solicitará informe a la comisión mixta, quien deberá emitirlo en el plazo de un mes.

3. Emitido el informe se elaborará una propuesta de resolución que deberá ser notificada a las entidades solicitantes, para que puedan formular alegaciones.

4. La revocación de la calificación de entidad socialmente responsable llevará aparejada la cancelación de la inscripción en el Registro de entidades valencianas socialmente responsables y dará lugar a la pérdida de los beneficios previstos en la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social.

CAPÍTULO V

La auditoría social

Artículo 23. *Auditoría social.*

1. La verificación del cumplimiento de los valores de responsabilidad social de las entidades valencianas socialmente responsable deberá realizarse por medio de una auditoría social externa, efectuada por una persona física, entidad u organismo independiente que posea experiencia en auditorías, verificación, certificación o normalización y cumplimiento normativo.

2. La auditoría deberá estar firmada al menos por una persona que posea titulación superior.

3. En los casos de los trabajadores y trabajadoras autónomos, así como de las entidades y empresas de menos de 50 trabajadores en plantilla, el informe de la memoria equivaldrá a la auditoría social.

Artículo 24. *Audidores sociales.*

1. La Conselleria competente en economía sostenible podrá elaborar un listado de auditores sociales en el que constarán las personas que así lo soliciten.

2. Este listado tendrá carácter meramente informativo a los efectos de que pueda servir de referencia a las entidades que deseen obtener la calificación de entidades valencianas socialmente responsables.

3. La inclusión en el listado de auditores sociales se realizará previo informe de la comisión mixta, quien deberá emitirlo en el plazo de un mes.

CAPÍTULO VI

La comisión mixta

Artículo 25. *Comisión mixta.*

1. Se crea una comisión mixta que estará integrada por cinco vocales, dos designados entre profesionales de reconocido prestigio en materia de responsabilidad social, dos entre los funcionarios adscritos a la dirección general competente en economía sostenible y uno entre los registradores mercantiles. Entre ellos se elegirá al presidente de la comisión.

2. Corresponde a la persona titular de la dirección general competente en economía sostenible la designación de los vocales y el nombramiento entre ellos, del presidente.

3. Se garantizará una presencia equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. El nombramiento de los vocales tendrá una duración de cuatro años y tendrán derecho a las indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios aplicables. Los miembros de la comisión mixta, que formen parte de la misma en razón de su reconocido prestigio, percibirán en concepto de indemnización por desplazamiento y asistencia a las correspondientes reuniones que se convoquen, la cantidad de 300 € por cada una de ellas.

5. La persona titular de la dirección general competente en economía sostenible designará entre los funcionarios adscritos a su Dirección General, pertenecientes a la comisión, un secretario de la comisión que tendrá voz pero no voto.

6. La comisión se reunirá al menos una vez al mes, siempre que existan asuntos a tratar.

7. Los datos de las personas que integren la comisión mixta serán tratados de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos, cumpliendo con los principios relativos al tratamiento y con el deber de informar a las personas interesadas. Asimismo, las personas que formen parte del órgano tendrán el deber de confidencialidad de la información que conozcan en el desarrollo de sus funciones.

8. La dirección general competente en economía sostenible deberá proporcionar a los vocales que se vayan a nombrar, previamente a la aportación de sus datos para que formen parte de los órganos regulados en este Decreto y de forma clara, la información sobre protección de datos de acuerdo con la obligación derivada de los artículos 13 y 14 del Reglamento (UE) 2016/679.

Artículo 26. *Competencias de la comisión mixta.*

Corresponde a la comisión mixta:

a) La emisión de los informes previstos en los artículos 11, 19 y 20 de este decreto, salvo que sean emitidos por el Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España en virtud del convenio de encomienda de gestión previsto en la disposición adicional segunda.

b) La emisión de los informes previstos en los artículos 22 y 24 de este decreto.

c) La formulación de las propuestas de resolución, previstas en este decreto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Incidencia presupuestaria.*

La aplicación y desarrollo de lo dispuesto en este Decreto no tendrá incidencia alguna en la dotación de los capítulos de gasto asignados a la Conselleria competente en economía sostenible y, en todo caso, deberá ser atendido con sus medios personales y materiales.

Segunda. *Encomienda de gestión.*

1. Se podrá formalizar entre la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y el Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España un convenio de encomienda de gestión.

2. El convenio regulará la emisión del informe de la memoria social, la toma de razón de las resoluciones de calificación, homologación y revocación, la emisión de notas simples y la comunicación a la Conselleria competente en economía sostenible de las incidencias que se adviertan por el registrador mercantil relativas a la declaración de

deudor fallido, revocación del CIF, insolvencia provisional, baja provisional en el índice de entidades de la Agencias Estatal Tributaria, declaraciones análogas de la Tesorería de la Seguridad Social, la falta de depósito de cuentas o de legalización de libros.

3. La retribución de las funciones atribuidas en este Decreto a los Registradores Mercantiles y de la Propiedad, se efectuará mediante aranceles registrales, por lo que la encomienda no tendrá coste económico para la Generalitat.

Tercera. *Protección de datos de carácter personal.*

1. El tratamiento de datos personales que se realice en cumplimiento de esta norma se ajustará a lo dispuesto en el régimen jurídico europeo y estatal en materia de protección de datos de carácter personal.

2. La subsecretaría de la conselleria responsable de las actividades de tratamiento de los datos de carácter personal, garantizará:

a) La aplicación de los principios de protección de datos regulados en el artículo 5 del Reglamento (UE) 2016/679.

b) El cumplimiento del deber de información de conformidad con los artículos 13 y 14 del Reglamento (UE) 2016/679 con todas aquellas personas interesadas cuyos datos sean objeto de tratamiento de las actividades reguladas en este decreto.

c) La adopción de medidas de índole técnica y organizativa que sean necesarias y apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo, asegurando, en todo caso, la confidencialidad, seguridad e integridad de los datos, así como las conducentes a hacer efectivas las garantías, obligaciones y derechos reconocidos en el régimen jurídico de protección de datos. Estas medidas se corresponderán con las establecidas por el Esquema Nacional de Seguridad.

3. Las personas afectadas por las distintas actividades de tratamiento, podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como de limitación u oposición del tratamiento, cuando proceda, ante la Conselleria competente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este decreto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Autorización para el desarrollo del Decreto.*

Se faculta a la persona titular de la Conselleria competente en economía sostenible para que, a propuesta de la dirección general competente en esta materia, desarrolle las disposiciones contenidas en este decreto.

Segunda. *Entrada en vigor.*

Este Decreto entrará en vigor a los 3 meses de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 25 de noviembre de 2022

El president de la Generalitat,
XIMO PUIG I FERRER

El conseller de Economía Sostenible,
Sectores Productivos, Comercio y Trabajo,
RAFAEL CLIMENT GONZÁLEZ

ANEXO I
Puntuaciones máximas y mínimas

<i>Tamaño de entidades (núm. trabajadores)</i>	<i>Aspectos éticos</i>		<i>Aspectos sociales y laborales</i>		<i>Aspectos medioambientales</i>		<i>Aspectos I+D+i</i>	
	<i>máximo</i>	<i>mínimo</i>	<i>máximo</i>	<i>mínimo</i>	<i>máximo</i>	<i>mínimo</i>	<i>máximo</i>	<i>mínimo</i>
De 1 – 9	9	4	19,5	9	21	9	8	3
De 10 – 49	19,5	9	34	14	21	9	13	4
De 50 – 250	37	12	60	21	38	12	15	5
más de 250	37	17	60	30	38	18	15	8
	Puntuación máxima total				Puntuación mínima total			
De 1 – 9	57,5				25			
De 10 – 49	87,5				36			
De 50 – 250	150				50			
más de 250	150				73			

ANNEX II

Sistema d'Indicadors per al Registre d'Entitats Valencianes Socialment Responsables

ÍNDIX

INTRODUCCIÓ

ESTRUCTURA DEL SISTEMA D'INDICADORS

Estructura dels indicadors

Referències

Nivells

Metodologia del procés de calibratge

Calibratge

Secció d'entitats de 50 o més empleats

Secció d'entitats de fins a 49 empleats i de treballadors i treballadores autònoms

Puntuacions mínimes per dimensió i puntuació mínima total

Selecció i pes per indicador

SISTEMA D'INDICADORS

Aspectes socials i laborals

SL1. Vulneració de Drets Humans

SL2. Formació en Drets Humans

SL3. Igualtat salarial

SL4. Igualtat en l'ocupació

SL5. Igualtat directiva

SL6. Pla d'igualtat

SL7. Igualtat en el consell d'administració

SL8. Pla contra l'assetjament sexual

SL9. Igualtat en les noves contractacions

SL10. Igualtat en l'estabilitat laboral

SL11. Igualtat en la formació

SL12. Política de diversitat

SL13. Declaració de no discriminació

SL14. Ocupació juvenil

SL15. Ocupació majors

SL16. Accessibilitat

SL17. Estabilitat de l'ocupació

SL18. Dignitat salarial

SL19. Ràtio de diferència salarial

SL20. Taxa de retorn al treball

SL21. Taxa de retenció

SL22. Taxa de rotació

SL23. Hores destinades a formació

SL24. Empleats coberts en formació en prevenció de riscos laborals

SL25. Absentisme laboral

SL26. Accidentalitat en el treball (índex d'incidència amb baixa)

SL27. Siniestralitat en el treball

SL28. Presència de canals de comunicació ascendents

SL29. Percentatge d'empleats que reben avaluació periòdica

SL30. Existència d'una metodologia d'avaluació 360°

SL31. Existència d'acords de negociació col·lectiva

SL32. Existència d'un pla d'acolliment

SL33. Existència de models de remuneració variable que combinen el rendiment individual i el col·lectiu (equip, departament, organització)

SL34. Sistema de mentors

SL35. Drets per permís maternal

SL36. Drets per permís paternal

SL37. Implementació del teletreball voluntari

SL38. Valor econòmic generat (VEG)

SL39. Valor econòmic distribuït (VED)

SL40. Valor econòmic retengut (VER) = VEG – VED

SL41. Assistència financera del Govern

SL42. Nombre de directius provinents de les comunitats locals

SL43. Nombre de proveïdors locals

SL44. Nombre d'empleats total

SL45. Creació d'ocupació

SL46. Percentatge d'impostos desemborsats

SL47. Normalització lingüística (I)

ANEXO II

Sistema de indicadores para el Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE INDICADORES

Estructura de los indicadores

Referencias

Niveles

Metodología del proceso de calibración

Calibración

Sección de entidades de 50 o más personas empleadas

Sección de entidades de hasta 49 personas empleadas y de trabajadoras y trabajadoras autónomas

Puntuaciones mínimas por dimensión y puntuación mínima total

Selección y peso por indicador

SISTEMA DE INDICADORES

Aspectos sociales y laborales

SL1. Vulneración de Derechos Humanos

SL2. Formación en Derechos Humanos

SL3. Igualdad salarial

SL4. Igualdad en el empleo

SL5. Igualdad directiva

SL6. Plan de igualdad

SL7. Igualdad en el consejo de administración

SL8. Plan contra el acoso sexual

SL9. Igualdad en las nuevas contrataciones

SL10. Igualdad en la estabilidad laboral

SL11. Igualdad en la formación

SL12. Política de diversidad

SL13. Declaración de no discriminación

SL14. Empleo juvenil

SL15. Empleo mayores

SL16. Accesibilidad

SL17. Estabilidad del empleo

SL18. Dignidad salarial

SL19. Ratio de diferencia salarial

SL20. Tasa de retorno al trabajo

SL21. Tasa de retención

SL22. Tasa de rotación

SL23. Horas destinadas a formación

SL24. Empleados cubiertos en formación en prevención de riesgos laborales

SL25. Absentismo laboral

SL26. Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)

SL27. Siniestralidad en el trabajo

SL28. Presencia de canales de comunicación ascendentes

SL29. Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica

SL30. Existencia de una metodología de evaluación 360°

SL31. Existencia de acuerdos de negociación colectiva

SL32. Existencia de un plan de acogida

SL33. Existencia de modelos de remuneración variable que combinan el rendimiento individual y el colectivo (equipo, departamento, organización)

SL34. Sistema de mentores

SL35. Derechos por permiso maternal

SL36. Derechos por permiso paternal

SL37. Implementación del teletrabajo voluntario

SL38. Valor económico generado (VEG)

SL39. Valor económico distribuido (VED)

SL40. Valor económico retenido (VER) = VEG – VED

SL41. Asistencia financiera del Gobierno

SL42. Número de directivos provenientes de las comunidades locales

SL43. Número de proveedores locales

SL44. Número de personas empleadas totales

SL45. Creación de empleo

SL46. Porcentaje de impuestos desemborsados

SL47. Normalización lingüística (I)

SL48. Normalització lingüística (II)

Aspectes ètics

- ET1. Existència d'un consell d'administració
 - ET2. Freqüència de reunió del consell d'administració
 - ET3. Nombre total de consellers
 - ET4. Percentatge de consellers independents
 - ET5. Existència i ús d'un codi de conducta
 - ET6. Identificació de riscos materials
 - ET7. Avaluació de riscos materials
 - ET8. Mitigació de riscos materials ESG
 - ET9. Pla de contingència
 - ET10. L'entitat és transparent i se sotmet a l'escrutini dels grups d'interès
 - ET11. L'entitat se sotmet a auditoria interna dels seus comptes anuals
 - ET12. Formació en anticorrupció de les persones empleades
 - ET13. Formació en anticorrupció dels directius
 - ET14. Formació en anticorrupció dels consellers
 - ET15. Existència d'un pla de lluita contra la corrupció
 - ET16. Nombre de casos de corrupció identificats
 - ET17. Nombre de proveïdors seleccionats sobre la base de criteris socials
 - ET18. Nombre de reclamacions amb una resolució satisfactòria
 - ET19. Termini mitjà de pagament a proveïdors
 - ET20. L'entitat disposa de web corporativa
 - ET21. Els comptes anuals de l'entitat són públics
 - ET22. L'entitat elabora una memòria anual d'activitats
- ### Aspectes ambientals
- AM1. Emissions totals
 - AM2. Ràtio d'intensitat d'emissions
 - AM3. Existència d'un pla definit per a la reducció, mitigació i adaptació al canvi climàtic d'emissions contaminants
 - AM4. Residus generats
 - AM5. Residus reciclats i reutilitzats
 - AM6. L'entitat elabora una memòria mediambiental
 - AM7. Consum total d'aigua
 - AM8. Ràtio d'intensitat en el consum d'aigua
 - AM9. Consum energètic total
 - AM10. Ràtio d'intensitat energètica
 - AM11. Ús d'energies renovables
- ### Aspectes sostenibilitat econòmica
- ID1. Capacitat innovadora: nombre de patents obtingudes l'últim any
 - ID2. Inversió en R+D+I
 - ID3. Rendibilitat I
 - ID4. Rendibilitat II
 - ID5. Endeutament
 - ID6. Productivitat
 - ID7. F-score

INTRODUCCIÓ

El sistema d'indicadors té una doble intencionalitat:

- El primer propòsit és dotar el Registre d'Entitats Valencianes Socialment Responsables –d'ara en avant, REVSR– d'un sistema d'informació homogeni que permeta qualificar l'acompliment amb independència del model, sistema o norma de referència triat per cada organització per a elaborar la seua memòria de sostenibilitat, sempre en el marc dels models sistemes i marcs normatius considerats per la Llei 18/2018, de 13 de juliol, per al foment de la responsabilitat social. Aquest sistema d'indicadors pretén proveir l'REVSR d'un mètode de valoració que permeta comptar amb informació neutral i comparable de les entitats inscrites, comprendre l'evolució de les organitzacions registrades en termes de responsabilitat social i, no menys important, disposar d'un sistema d'informació que permet a avaluar l'impacte de les polítiques de promoció de la responsabilitat social impulsades per la Generalitat.

- El segon és facilitar a les entitats i organitzacions de menys grandària un sistema d'informació que els permet reportar de manera sintètica, pertinent, de confiança, sistemàtica, clara i comparable. La finalitat és que aquest sistema d'indicadors li servisca com a punt de partida i referència per a elaborar una memòria de sostenibilitat sintètica.

SL48. Normalización lingüística (II)

Aspectos éticos

- ET1. Existencia de un consejo de administración
 - ET2. Frecuencia de reunión del consejo de administración
 - ET3. Número total de consejeros
 - ET4. Porcentaje de consejeros independientes
 - ET5. Existencia y uso de un código de conducta
 - ET6. Identificación de riesgos materiales
 - ET7. Evaluación de riesgos materiales
 - ET8. Mitigación de riesgos materiales ESG
 - ET9. Plan de contingencia
 - ET10. La entidad es transparente y se somete al escrutinio de los grupos de interés
 - ET11. La entidad se somete a auditoría interna de sus cuentas anuales
 - ET12. Formación en anticorrupción de las personas empleadas
 - ET13. Formación en anticorrupción de los directivos
 - ET14. Formación en anticorrupción de los consejeros
 - ET15. Existencia de un plan de lucha contra la corrupción
 - ET16. Número de casos de corrupción identificados
 - ET17. Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales
 - ET18. Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria
 - ET19. Plazo medio de pago a proveedores
 - ET20. La entidad dispone de web corporativa
 - ET21. Las cuentas anuales de la entidad son públicas.
 - ET22. La entidad elabora una memoria anual de actividades
- ### Aspectos ambientales
- AM1. Emisiones totales
 - AM2. Ratio de intensidad de emisiones
 - AM3. Existencia de un plan definido para la reducción, mitigación y adaptación al cambio climático de emisiones contaminantes
 - AM4. Residuos generados
 - AM5. Residuos reciclados y reutilizados
 - AM6. La entidad elabora una memoria medioambiental
 - AM7. Consumo total de agua
 - AM8. Ratio de intensidad en el consumo de agua
 - AM9. Consumo energético total
 - AM10. Ratio de intensidad energética
 - AM11. Uso de energías renovables
- ### Aspectos sostenibilidad económica
- ID1. Capacidad innovadora: número de patentes obtenidas en el último año
 - ID2. Inversión en I+D+i
 - ID3. Rentabilidad I
 - ID4. Rentabilidad II
 - ID5. Endeudamiento
 - ID6. Productividad
 - ID7. F-score

INTRODUCCIÓN

El Sistema de indicadores tiene una doble intencionalidad:

- El primer propósito es dotar al Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables –REVSR de ahora en adelante– de un sistema de información homogéneo que permita calificar el desempeño con independencia del modelo, sistema o norma de referencia elegido por cada organización para elaborar su memoria de sostenibilidad, siempre en el marco de las modelos sistemas y marcos normativos considerados por la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social. Este sistema de indicadores pretende proveer al REVSR de un método de valoración que permita contar con información neutral y comparable de las entidades inscritas, comprender la evolución de las organizaciones registradas en términos de responsabilidad social y, no menos importante, disponer de un sistema de información que permita evaluar el impacto de las políticas de promoción de la responsabilidad social impulsadas por la Generalitat.

- El segundo es facilitar a las entidades y organizaciones de menor tamaño, un sistema de información que les permita reportar de forma sintética, pertinente, confiable, sistemática, clara y comparable. La finalidad es que este sistema de indicadores le sirva como punto de partida y referencia para la elaboración de una memoria de sostenibilidad sintética.

A continuació, es presenta una descripció de l'estructura bàsica del sistema d'indicadors i s'hi descriuen, d'un en un, els indicadors seleccionats.

Cal assenyalar que al llarg del text s'utilitzen els vocables «entitat» i «organització» de manera indistinta, amb l'única finalitat d'evitar repeticions excessives d'una mateixa paraula.

En tot cas els termes «entitat» i «organització» inclouen totes les entitats enumerades a les quals s'aplica aquest decret.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA D'INDICADORS

Estructura dels indicadors

Els indicadors es presenten amb l'estructura següent:

Nre. d'empleats dones

Nre. d'empleats totals

La ràtio es calcula sobre el nombre d'empleats total, independentment del tipus de contracte o categoria laboral.

Referències

- GRI 412-2,
- Llei 11/2018 (III. Drets humans),
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador,
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,20 o entre 0,80 i 1,
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,21 i 0,45 o entre 0,55 i 0,79,
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,46 i 0,54

En primer lloc, es defineix la fórmula corresponent al càlcul, i s'hi introdueixen tants aclariments com siguin necessaris. Aquestes explicacions fan referència a qüestions lligades a l'obtenció de les dades i el processament adequat d'aquestes.

A continuació, es presenten referències i nivells corresponents a cada indicador.

Referències

En la mesura de la Llei 18/2018, de 13 de juliol, per al foment de la responsabilitat social, accepta un rang ampli de models per a la presentació de les memòries de responsabilitat social, el sistema d'indicadors que es proposa buscar tots els elements comuns en aquests marcs de referència. En conseqüència, las referències indiquen el o els estàndards, models o publicacions científiques que sustenten l'indicador i en justifiquen l'elecció.

Per tant, les referències són un element que aporta robustesa metodològica al sistema d'indicadors. Igualment, s'hi han introduït indicadors nous i/o modificats a fi d'adaptar-los a la realitat específica del nostre context.

Les fonts que han servit com a referència per a la selecció d'indicadors han sigut les següents:

- Global Reporting Initiative (GRI),
- Balanç del Bé Comú,
- metodologia AECA,
- Corporate Knights Rating Methodology,
- Norma SG 21 de Forética,
- Llei 11/2018, d'informació no financera i diversitat,
- literatura científica.

Així mateix, els models següents han servit com a referent addicional a l'hora de definir la parametrització dels indicadors:

- Transparency International Index,
- Alliance for Corporate Transparency,
- RobecoSAM CSA Methodology,
- IQNet SR 10,
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB),

A continuación, se presenta una descripción de la estructura básica del sistema de indicadores y se describen, uno por uno, los indicadores seleccionados.

Cabe señalar que, a lo largo del texto se utilizan los vocablos entidad y organización de manera indistinta, con la única finalidad de evitar repeticiones excesivas de una misma palabra.

En todo caso los términos entidad y organización incluyen todas las entidades enumeradas a las que se aplica el presente decreto.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE INDICADORES

Estructura de los indicadores

Los indicadores se presentan conforme a la estructura siguiente:

Núm. de empleadas mujeres

Núm. de mpleados totales

La ratio se calcula sobre el número de personas empleadas totales, con independencia del tipo de contrato o categoría laboral.

Referencias

- GRI 412-2,
- Ley 11/2018 (III. Derechos humanos),
- Balance del Bien Común: indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador,
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1,
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79,
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,46 y 0,54

En primer lugar, se define la fórmula correspondiente al cálculo, y se introducen tantas aclaraciones como sean necesarias. Estas explicaciones hacen referencia a cuestiones ligadas a la obtención de los datos y su adecuado procesamiento.

A continuación, se presentan referencias, y niveles correspondientes a cada indicador.

Referencias

En la medida en la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social acepta un amplio rango de modelos para la presentación de las memorias de responsabilidad social, el sistema de indicadores que se propone busca todos los elementos comunes en dichos marcos de referencia. En consecuencia, las referencias indican el o los estándares, modelos o publicaciones científicas que sustentan el indicador y justifican su elección.

Las referencias son por tanto un elemento que aporta robustez metodológica al Sistema de Indicadores. Igualmente, se han introducido indicadores nuevos y/o modificados a fin de adaptarlos a la realidad específica de nuestro contexto.

Las fuentes que han servido como referencia para la selección de indicadores han sido las siguientes:

- Global Reporting Initiative (GRI),
- Balance del Bien Común,
- metodología AECA,
- Corporate Knights Rating Methodology,
- Norma SG 21 de Forética,
- Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad,
- literatura científica.

Así mismo, los siguientes modelos han servido como referente adicional a la hora de definir la parametrización de los indicadores:

- Transparency International Index,
- Alliance for Corporate Transparency,
- RobecoSAM CSA Methodology,
- IQNet SR 10,
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB),

- Indicadors Ethos de l'Institut Ethos.

Nivells

Els nivells corresponen al grau de compliment que puga aconseguir una organització respecte al que s'estableix com a òptim per a un indicador específic. El calibratge dels rangs proposats per a cada nivell depèn de la mena de variable:

- Les variables dicotòmiques es classifiquen en dos nivells:

o Nivell 0 quan l'organització no reporta l'indicador o, quan el reporta, però no el compleix (per exemple, l'organització indica que no té un pla d'igualtat).

o Nivell 1 quan l'organització reporta l'indicador i, a més, el compleix (per exemple, l'organització indica que sí que té un pla d'igualtat).

- Les variables contínues, per part seua, es poden classificar en fins a sis nivells:

o Nivell 0 quan l'organització no reporta l'indicador.

o Nivell 1 a (fins a) 5 en funció del grau de compliment de l'indicador en relació amb l'òptim definit. En aquest cas, nivells més alts indicaran més proximitat a l'òptim de referència, mentre que nivells més baixos indicaran, alhora, llunyania dels valors òptims.

Metodologia del procés de calibratge

Quant a les puntuacions assignades a cada nivell, s'ha dut a terme un mètode seqüencial que ha combinat el criteri manifestat per un equip d'experts reforçat amb la consulta a un panell d'organitzacions representatives.

Els experts han identificat, per a cada indicador, el que es podria catalogar com el valor ideal que ha d'aconseguir una entitat en condicions òptimes. Aquest valor s'associa al nivell més alt i, per tant, implica la puntuació més alta.

A continuació, s'han aplicat desviacions percentuals sobre aquest valor ideal, que s'han associat de manera sistemàtica a nivells inferiors fins a arribar, en el cas de major desviació, al nivell inferior. Les desviacions aplicades han depès fonamentalment de la naturalesa de l'indicador i les magnituds del valor ideal.

Una vegada definida la puntuació de cada nivell, s'ha assignat a cada indicador una puntuació màxima, corresponent al màxim nivell possible, i a partir d'aquí la puntuació obtinguda en l'indicador es calcula amb la fórmula següent:

$$\text{puntuació obtinguda indicador X} = \frac{\text{nivell obtingut}}{\text{nivell màxim}} \times \text{puntuació assignada a l'indicador X}$$

$$\text{puntuación obtenida indicador X} = \frac{\text{nivel obtenido}}{\text{nivel máximo}} \times \text{puntuación asignada al indicador X}$$

L'acompliment per a cadascuna de les quatre dimensions que integren la responsabilitat social està determinat per la suma de les puntuacions obtingudes en tots els seus indicadors, mentre que l'acompliment global es correspon amb la suma de les puntuacions de cadascuna de les quatre dimensions.

Després de definir el model de mesurament dels nivells de cada indicador i l'agregació d'aquests en dimensions, es va procedir a la validació experta, per a la qual cosa la proposta del sistema d'indicadors va ser sotmesa a l'examen dels experts d'una comissió mixta constituïda a aquest efecte, formada per comissionats de la Conselleria de Participació, Transparència, Cooperació i Qualitat Democràtica i de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Calibratge

El principi d'igualtat consagrat en l'article 14 de la Constitució Espanyola permet tractar de manera desigual els desiguals; per això, és pertinent calibrar el sistema d'indicadors i el model de qualificació associat, en diferents nivells i barems, en funció de la grandària de l'entitat. Així ho preveu també la Llei 18/2018, de 13 de juliol, per al foment de

- Indicadores Ethos del Instituto Ethos.

Niveles

Los niveles se corresponden con el grado de cumplimiento que pueda alcanzar una organización con respecto a lo establecido como óptimo para un indicador específico. La calibración de los rangos propuestos para cada nivel depende del tipo de variable:

- Las variables dicotómicas se clasifican en dos niveles:

o Nivel 0 cuando la organización no reporta el indicador o cuando lo reporta, pero no lo cumple (por ejemplo, la organización indica que no tiene un plan de igualdad).

o Nivel 1 cuando la organización reporta el indicador y además lo cumple (por ejemplo, la organización indica que sí tiene un plan de igualdad).

- Las variables continuas, por su parte, se pueden clasificar en hasta seis niveles:

o Nivel 0 cuando la organización no reporta el indicador.

o Nivel 1 a (hasta) 5 en función del grado de cumplimiento del indicador en relación con el óptimo definido. En este caso, niveles mayores indicarán mayor cercanía al óptimo de referencia, mientras que menores niveles indicarán a la vez, lejanía de los valores óptimos.

Metodología del proceso de calibración

En cuanto a las puntuaciones asignadas a cada nivel, se ha llevado a cabo un método secuencial que ha combinado el criterio manifestado por un equipo de expertos reforzado con la consulta a un panel de organizaciones representativas.

Los expertos han identificado, para cada indicador, lo que se podría catalogar como el valor ideal a alcanzar por una entidad en condiciones óptimas. Este valor se asocia al nivel más alto e implica por tanto la mayor puntuación.

A continuación, se han aplicado desviaciones porcentuales sobre este valor ideal, que se han ido asociando de forma sistemática a niveles inferiores hasta llegar en el caso de mayor desviación al nivel inferior. Las desviaciones aplicadas han dependido fundamentalmente de la naturaleza del indicador y las magnitudes del valor ideal.

Una vez definida la puntuación de cada nivel, se ha asignado a cada indicador una puntuación máxima, correspondiente al máximo nivel posible, a partir de ahí, la puntuación obtenida en el indicador se calcula con la siguiente fórmula:

El desempeño para cada una de las cuatro dimensiones que integran la responsabilidad social viene determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en todos sus indicadores, mientras que el desempeño global se corresponde con la suma de las puntuaciones de cada una de las cuatro dimensiones.

Tras definir el modelo de medición de los niveles de cada indicador y su agregación en dimensiones, se procedió a la validación experta, para lo que la propuesta del sistema de indicadores fue sometida al examen de los expertos de una comisión mixta constituida al efecto, formada por comisionados de la Conselleria de Participación, Transparència, Cooperación y Calidad Democràtica y de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectors Productivos, Comercio y Trabajo.

Calibración

El principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española permite tratar de manera desigual a los desiguales; por ello es pertinente calibrar el sistema de indicadores y el modelo de calificación asociado, en diferentes niveles y baremos en función del tamaño de la entidad. Así lo prevé también la Ley 18/2018, de 13 de

la responsabilitat social, quan es refereix al context organitzacional de l'entitat.

Resultat del calibratge es distingeixen 3 tipus d'entitats: d'una banda, totes les que tenen 50 o més empleats, a les quals la mateixa Llei 18/2018, de 13 de juliol, per al foment de la responsabilitat social, indica la necessitat d'aportar-hi una auditoria de verificació de la seua memòria. D'altra banda, diferenciem les entitats entre 49 i 10 empleats i, finalment, les microentitats d'entre 9 i 1 empleats. A continuació, s'explica detalladament:

Secció d'entitats de 50 o més empleats

Reporten informació de la totalitat dels 88 indicadors que conformen el sistema d'indicadors. La puntuació màxima total és de 150 punts, amb unes puntuacions màximes de 60 punts per als aspectes socials i laborals, 37 punts per als aspectes ètics, 38 punts per als aspectes ambientals, i 15 punts per als aspectes de sostenibilitat econòmica (*taula 1*).

Com es desprén de la *taula 1*, s'ha diferenciat, dins del grup d'entitats de 50 o més empleats, entre entitats mitjanes i grans entitats. Per a les primeres, s'exigeix una puntuació mínima que va del 31 % al 35 % sobre el puntatge màxim en cada dimensió, amb una exigència de puntuació global del 40 % sobre el màxim total. Les grans entitats, per part seua, tenen com a requisits mínims complimentaments que van del 46 % al 53 % sobre el màxim possible en cada dimensió i el 55 % sobre el total. D'aquesta manera, s'aconsegueix dins d'una mateixa secció aportar justícia en el mesurament i diferenciar en funció de la grandària, que condiciona els recursos disponibles de cada organització.

julio, para el fomento de la responsabilidad social, cuando se refiere al contexto organizacional de la entidad.

Resultado de la calibración se distinguen 3 tipos de entidades: por una parte, todas aquellas con 50 o más personas empleadas, a las que la propia Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social, señala la necesidad de aportar una auditoría de verificación de su memoria. Por otra parte, diferenciamos las entidades entre 49 y 10 personas empleadas y finalmente las microentidades de entre 9 a 1 personas empleadas. A continuación, se explica en detalle:

Sección de entidades de 50 o más personas empleadas

Reportan información de la totalidad de los 88 indicadores que conforman el sistema de indicadores. La puntuación máxima total es de 150 puntos, con unas puntuaciones máximas de 60 puntos para los aspectos sociales y laborales, 37 puntos para los aspectos éticos, 38 puntos para los aspectos ambientales, y 15 puntos para los aspectos de sostenibilidad económica (*Tabla 1*).

Como se desprende de la *Tabla 1*, se ha diferenciado, dentro del grupo de entidades de 50 o más personas empleadas, entre entidades medianas y grandes entidades. Para las primeras, se exige una puntuación mínima que va del 31 % al 35 % sobre el puntaje máximo en cada dimensión, con una exigencia de puntuación global del 40 % sobre el máximo total. Las grandes entidades, por su parte, tienen como requisitos mínimos cumplimientos que van del 46 % al 53 % sobre el máximo posible en cada dimensión y el 55 % sobre el total. De esta manera se consigue dentro de una misma sección aportar justicia en la medición y diferenciar en función del tamaño, que condiciona los recursos disponibles de cada organización.

Taula 1. Pesos assignats a cada dimensió i requisits mínims segons la grandària de l'entitat (50 empleats o més)

	<i>Pes</i>	<i>Puntuació màxima</i>	<i>Puntuació mínima entitats mitjanes 50-250</i>		<i>Puntuació mínima entitats grans 251 o més</i>	
Aspectes socials i laborals	40 %	60	21	35 %	30	50 %
Aspectes ètics	25 %	37	12	32 %	17	46 %
Aspectes ambientals	25 %	38	12	31 %	18	47 %
Sostenibilitat econòmica & R+D+I	10 %	15	5	33 %	8	53 %
TOTAL	100 %	150	60	40 %	83	55 %

* * * * *

Tabla 1. Pesos asignados a cada dimensión y requisitos mínimos según tamaño de la entidad (50 o más personas empleadas).

	<i>Peso</i>	<i>Puntuación máxima</i>	<i>Puntuación mínima entidades medianas</i>		<i>Puntuación mínima entidades grandes</i>	
Aspectos sociales y laborales	40 %	60	50-250	35 %	251 o más	50 %
Aspectos éticos	25 %	37	12	32 %	17	46 %
Aspectos ambientales	25 %	38	12	31 %	18	47 %
Sostenibilidad económica & I+D+i	10 %	15	5	33 %	8	53 %
TOTAL	100 %	150	60	40 %	83	55 %

Secció d'entitats de fins a 49 empleats i de treballadors i treballadores autònoms

També en aquesta secció es diferencia entre entitats segons la grandària mitjana per nombre d'empleats. Així, s'especifica un nombre d'indicadors diferent en funció de si l'entitat té entre 49 i 10 empleats o si té entre 9 i 1 persones treballant.

Entitats xicotetes d'entre 49 i 10 empleats

S'avaluen a través d'un sistema d'indicadors que conté 51 dels 88 indicadors que conformen el sistema. En aquest cas, la puntuació màxima total és de 89 punts, amb unes puntuacions màximes de 35,5 punts

Sección de entidades de hasta 49 personas empleadas y de trabajadores y trabajadoras autónomas

También en esta sección se diferencia entre entidades según su tamaño medido por número de personas empleadas. Así se especifica un número de indicadores diferente en función de si la entidad tiene entre 49 y 10 personas empleadas o si tiene entre 9 y 1 personas trabajando.

Entidades pequeñas de entre 49 y 10 personas empleadas

Se evalúan a través de un sistema de indicadores que contiene 51 de los 88 indicadores que conforman el sistema. En este caso, la puntuación máxima total es de 89 puntos, con unas puntuaciones máximas de

per als aspectes socials i laborals, 19,5 punts per als aspectes ètics, 21 punts per als aspectes ambientals i 13 punts per als aspectes de sostenibilitat econòmica (*taula 2*).

Les entitats d'entre 49 i 10 empleats requereixen compliments que varien entre el 31 % i el 46 % de les puntuacions màximes possibles en cadascuna de les dimensions i del 48 % en el total.

35,5 puntos para los aspectos sociales y laborales, 19,5 puntos para los aspectos éticos, 21 puntos para los aspectos ambientales, y 13 puntos para los aspectos sostenibilidad económica (*tabla 2*).

Las entidades de entre 49 a 10 personas empleadas, requieren cumplimientos que varían entre el 31 % y el 46 % de las puntuaciones máximas posibles en cada una de las dimensiones y del 48 % en el total.

Taula 2. Pesos assignats a cada dimensió i requisits mínims segons la grandària d'entitat (entitats de 49 a 10 empleats)

	Pes	Puntuació màxima	Puntuació mínima entitats xicotetes 49-10	
Aspectes socials i laborals	40 %	35,5	14	40 %
Aspectes ètics	22 %	19,5	9	46 %
Aspectes ambientals	23 %	21	9	43 %
Sostenibilitat econòmica & R+D+I	15 %	13	4	31 %
TOTAL	100 %	89	42	48 %

* * * * *

Tabla 2. Pesos asignados a cada dimensión y requisitos mínimos según tamaño de entidad (entidades de 49 a 10 personas empleadas).

	Peso	Puntuación máxima	Puntuación mínima entidades pequeñas 49-10	
Aspectos sociales y laborales	40 %	35,5	14	40 %
Aspectos éticos	22 %	19,5	9	46 %
Aspectos ambientales	23 %	21	9	43 %
Sostenibilidad económica & I+D+i	15 %	13	4	31 %
TOTAL	100 %	89	42	48 %

Microentitats d'entre 9 i 1 empleats

Per a l'avaluació de les entitats més xicotetes es procedeix a una nova simplificació del sistema d'indicadors, que en aquest cas conté 29 dels 88 indicadors originals. En aquest cas, la puntuació màxima total és de 57,5 punts, amb unes puntuacions màximes de 19,5 punts per als aspectes socials i laborals, 9 punts per als aspectes ètics, 21 punts per als aspectes ambientals, i 8 punts per als aspectes de sostenibilitat econòmica (*taula 3*).

Les microentitats tenen un requisit de puntuació mínima del 44 % i 48 % per a les dimensions ètica i ambiental, respectivament. En el cas de la dimensió social i laboral, la puntuació mínima s'estableix en un 52 %. En la dimensió d'R+D+I i sostenibilitat econòmica, la puntuació mínima exigida és d'un 33 %. Finalment, en la puntuació global s'exigeix un 48 % de la puntuació màxima total.

Microentidades de entre 9 a 1 personas empleadas

Para la evaluación de las entidades más pequeñas se procede a una nueva simplificación del sistema de indicadores, que en este caso contiene 29 de los 88 indicadores originales. En este caso la puntuación máxima total es de 57,5 puntos, con unas puntuaciones máximas de 19,5 puntos para los aspectos sociales y laborales, 9 puntos para los aspectos éticos, 21 puntos para los aspectos ambientales, y 8 puntos para los aspectos sostenibilidad económica (*tabla 3*).

Las microentidades tienen un requisito de puntuación mínima del 44 % y 48 % para las dimensiones ética y ambiental respectivamente. En el caso de la dimensión socio y laboral, la puntuación mínima se establece en un 52 %. En la dimensión de I+D+i y sostenibilidad económica, la puntuación mínima exigida es de un 33 %. Finalmente, en la puntuación global se exige un 48 % de la puntuación máxima total.

Taula 3. Pesos assignats a cada dimensió i requisits mínims segons la grandària de l'entitat (entitats d'entre 9 i 1 empleats)

	Pes	Puntuació màxima	Puntuació mínima microentitats 9-1	
Aspectes socials i laborals	34 %	19,5	9	46 %
Aspectes ètics	16 %	9	4	44 %
Aspectes ambientals	36 %	21	9	43 %
Sostenibilitat econòmica & R+D+I	14 %	8	2	25 %
TOTAL	100 %	57,5	28	48 %

Tabla 3. Pesos asignados a cada dimensión y requisitos mínimos según tamaño de entidad (entidades de entre 9 a 1 personas empleadas).

	Peso	Puntuación máxima	Puntuación mínima microentidades 9-1	
Aspectos sociales y laborales	34 %	19,5	9	46 %
Aspectos éticos	16 %	9	4	44 %
Aspectos ambientales	36 %	21	9	43 %
Sostenibilidad económica & I+D+i	14 %	8	2	25 %
TOTAL	100 %	57,5	28	48 %

Puntuacions mínimes per dimensió i puntuació mínima total

Com pot observar-se en les *taules 1 a la 3*, la puntuació mínima total per a cada tipus d’entitat és superior a la suma de les puntuacions mínimes per a cadascuna de les quatre dimensions. A tall d’exemple: per al cas de les grans entitats, la suma total de les puntuacions mínimes per a cadascuna de les quatre dimensions és $73 = 30 + 17 + 18 + 8$; no obstant això, la puntuació mínima total és 83.

El motiu és el següent: mentre se sol·licita a l’entitat una puntuació mínima del 55 % sobre el total, es vol evitar que aquest compliment s’aconsegueixca de manera descompensada, per això s’exigeix un compliment mínim en cadascuna de les quatre dimensions en què s’estructura el sistema d’indicadors que avalua la responsabilitat social de les entitats.

Selecció i pes per indicador

La *taula 4* reflecteix la selecció d’indicadors que apliquen per a cada entitat en funció del nombre d’empleats, així com la puntuació màxima assignada a cada indicador. Els indicadors s’identifiquen tant pel codi com per la descripció. Informació més detallada del contingut de cada indicador, el càlcul d’aquest, els nivells possibles i les referències en les quals es basa es poden consultar en l’apartat següent d’aquest annex.

Puntuaciones mínimas por dimensión y puntuación mínima total

Como puede observarse en las *tablas 1 a 3*, la puntuación mínima total para cada tipo de entidad es superior a la suma de las puntuaciones mínimas para cada una de las cuatro dimensiones. A modo de ejemplo: para el caso de las grandes entidades, la suma total de las puntuaciones mínimas para cada una de las cuatro dimensiones es $73=30+17+18+8$; sin embargo, la puntuación mínima total es 83.

El motivo es el siguiente: mientras se solicita a la entidad una puntuación mínima del 55 % sobre el total, se quiere evitar que dicho cumplimiento se alcance de forma descompensada, por ello, se exige un cumplimiento mínimo en cada una de las cuatro dimensiones en las que se estructura el sistema de indicadores que evalúa la responsabilidad social de las entidades.

Selección y peso por indicador

La *tabla 4* refleja la selección de indicadores que aplican para cada entidad en función del número de personas empleadas, así como la puntuación máxima asignada a cada indicador. Los indicadores se identifican tanto por su código como por su descripción. Información más detallada del contenido de cada indicador, su cálculo, los niveles posibles y las referencias en las que se basa se pueden consultar en el siguiente apartado de este anexo.

Taula 4. Pesos assignats per indicador i selecció d'indicadors per a cada entitat en funció del nombre d'empleats

Codi indicador	Indicador	Puntuació màxima	Nivells	Entitats de 50 o més persones	Entitats de 49-10 persones	Entitats de 9-1 persones
SL1	Vulneració de Drets Humans	2	4	X		
SL2	Formació en Drets Humans	2	5	X		
SL3	Igualtat salarial	1,5	3	X	X	X
SL4	Igualtat en la creació d'ocupació	1,5	3	X	X	
SL5	Igualtat directiva	1,5	3	X	X	X
SL6	Pla d'igualtat	1	1	X		
SL7	Igualtat en el consell d'administració	1,5	3	X		
SL8	Pla contra l'assetjament sexual	1	1	X		
SL9	Igualtat en les noves contractacions	1,5	3	X	X	
SL10	Igualtat en l'estabilitat laboral	1,5	3	X	X	X
SL11	Igualtat en la formació	1,5	3	X	X	X
SL12	Política de diversitat	1	1	X	X	
SL13	Declaració de no discriminació	1	1	X		
SL14	Ocupació juvenil	1	3	X	X	X
SL15	Ocupació majors	1	3	X	X	X
SL16	Accessibilitat	1	1	X		
SL17	Estabilitat de l'ocupació	1,5	3	X	X	X
SL18	Dignitat salarial	1,5	4	X	X	X
SL19	Ràtio de diferència salarial	1	5	X	X	X
SL20	Taxa de retorn al treball	1,5	4	X	X	
SL21	Taxa de retenció	1,5	4	X	X	
SL22	Taxa de rotació	1,5	3	X	X	X
SL23	Hores destinades a formació	2	3	X	X	
SL24	Empleats coberts en formació en prevenció de riscos laborals	1,5	4	X		
SL25	Absentisme laboral	1,5	3	X		
SL26	Accidentalitat en el treball (índex d'incidència amb baixa)	1,5	3	X	X	X
SL27	Sinistralitat en el treball	1,5	4	X	X	X
SL28	Presència de canals de comunicació <i>bottom-up</i>	1	1	X		
SL29	Percentatge d'empleats que reben avaluació periòdica	1,5	4	X		
SL30	Existència d'una metodologia d'avaluació 360º	1	1	X		
SL31	Existència d'acords de negociació col·lectiva	1	1	X		
SL32	Existència d'un pla d'acolliment	1	2	X	X	

SL33	Existència de models de remuneració variable combinats de rendiment individual i organitzatiu	1	1	X	
SL34	Sistema de mentors	1	1	X	
SL35	Drets per permís maternal	1,5	4	X	X
SL36	Drets per permís paternal	1,5	4	X	X
SL37	Implementació del teletreball voluntari	1	1	X	
SL38	Valor econòmic generat (VEG)			X	
SL39	Valor econòmic distribuït (VED)			X	
SL40	Valor econòmic retingut (VER) = VEG – VED			X	
SL41	Assistència financera del Govern	1	4	X	
SL42	Nombre de directius provinents de les comunitats locals	1,5	3	X	
SL43	Nombre de proveïdors locals	1,5	3	X	
SL44	Nombre d'empleats totals			X	
SL45	Creació d'ocupació	3	4	X	
SL46	Percentatge d'impostos desemborsats	1,5	4	X	
SL47	Normalització lingüística (I)	1	1	X	
SL48	Normalització lingüística (II)	1	1	X	
ET1	Existència d'un consell d'administració	1	1	X	
ET2	Freqüència de reunió del consell d'administració	1	3	X	
ET3	Nombre total de consellers	1	3	X	
ET4	Percentatge de consellers independents	1	3	X	
ET5	Existència i ús d'un codi de conducta	1	1	X	
ET6	Identificació de riscos materials	2,5	1	X	X
ET7	Avaluació de riscos materials	2,5	1	X	
ET8	Mitigació de riscos materials	2,5	1	X	X
ET9	Pla de contingència	1	1	X	
ET10	L'organització se sotmet a auditoria externa	1	1	X	
ET11	L'organització se sotmet a auditoria interna	1	1	X	
ET12	Formació en anticorrupció dels empleats	3	4	X	
ET13	Formació en anticorrupció dels directius	3	4	X	
ET14	Formació en anticorrupció dels consellers	3	4	X	
ET15	Existència d'un pla de lluita contra la corrupció	1	1	X	
ET16	Nombre de casos de corrupció identificats	2	4	X	X
ET17	Nombre de proveïdors seleccionats sobre la base de criteris socials	2,5	4	X	
ET18	Nombre de reclamacions amb una resolució satisfactòria	2	5	X	

ET19	Termini mitjà de pagament a proveïdors	2	3	X	X	X
ET20	L'entitat disposa de web corporativa	1	2	X	X	X
ET21	Els comptes anuals de l'entitat són públics	1	1	X	X	
ET22	L'entitat elabora una memòria anual d'activitats	1	1	X	X	X
AM1	Emissions totals			X	X	X
AM2	Ràtio d'intensitat d'emissions	7	3	X	X	X
AM3	Existència d'un pla definit per a la reducció d'emissions contaminants	3	1	X		
AM4	Residus generats			X		
AM5	Residus reciclats i reutilitzats	7	4	X		
AM6	L'entitat elabora una memòria mediambiental	3	1	X		
AM7	Consum total d'aigua			X	X	X
AM8	Ràtio d'intensitat en el consum d'aigua	7	4	X	X	X
AM9	Consum energètic total			X	X	X
AM10	Ràtio d'intensitat energètica	7	4	X	X	X
AM11	Ús d'energies renovables	4	4	X		
ID1	Capacitat innovadora	2	4	X	X	
ID2	Inversió en R+D+I	3	4	X	X	
ID3	Rendibilitat I	2	4	X	X	X
ID4	Rendibilitat II	2	4	X	X	X
ID5	Endeutament	2	3	X	X	X
ID6	Productivitat	2	4	X	X	X
ID7	F-score	2	4	X		

* * * * *

Tabla 4. Pesos asignados por indicador y selección de indicadores para cada entidad en función del número de personas empleadas

Código Indicador	Indicador	Puntuación Máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
SL1	Vulneración de Derechos Humanos	2	4	X		
SL2	Formación en Derechos Humanos	2	5	X		
SL3	Igualdad salarial	1,5	3	X	X	X
SL4	Igualdad en la creación de empleo	1,5	3	X	X	
SL5	Igualdad directiva	1,5	3	X	X	X
SL6	Plan de igualdad	1	1	X		

SL7	Igualdad en el consejo de administración		1,5	3	X		
SL8	Plan contra el acoso sexual		1	1	X		
SL9	Igualdad en las nuevas contrataciones		1,5	3	X	X	
SL10	Igualdad en la estabilidad laboral		1,5	3	X	X	X
SL11	Igualdad en la formación		1,5	3	X	X	X
SL12	Política de diversidad		1	1	X	X	
SL13	Declaración de no discriminación		1	1	X		
SL14	Empleo juvenil		1	3	X	X	X
SL15	Empleo mayores		1	3	X	X	X
SL16	Accesibilidad		1	1	X		
SL17	Estabilidad del empleo		1,5	3	X	X	X
SL18	Dignidad salarial		1,5	4	X	X	X
SL19	Ratio de diferencia salarial		1	5	X	X	X
SL20	Tasa de retorno al trabajo		1,5	4	X	X	
SL21	Tasa de retención		1,5	4	X	X	
SL22	Tasa de rotación		1,5	3	X	X	X
SL23	Horas destinadas a formación		2	3	X	X	
SL24	Empleados cubiertos en formación en prevención de riesgos laborales		1,5	4	X		
SL25	Absentismo laboral		1,5	3	X		
SL26	Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)		1,5	3	X	X	X
SL27	Siniestralidad en el trabajo		1,5	4	X	X	X
SL28	Presencia de canales de comunicación bottom-up		1	1	X		
SL29	Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica		1,5	4	X		
SL30	Existencia de una metodología de evaluación 360º		1	1	X		
SL31	Existencia de acuerdos de negociación colectiva		1	1	X		
SL32	Existencia de un plan de acogida		1	2	X	X	
SL33	Existencia de modelos de remuneración variable combinados de rendimiento individual y organizativo		1	1	X		
SL34	Sistema de mentores		1	1	X		
SL35	Derechos por permiso maternal		1,5	4	X	X	X
SL36	Derechos por permiso paternal		1,5	4	X	X	X
SL37	Implementación del teletrabajo voluntario		1	1	X		
SL38	Valor económico generado (VEG)				X	X	
SL39	Valor económico distribuido (VED)				X	X	
SL40	Valor económico retenido (VER) = VEG – VED				X	X	

SL41	Asistencia financiera del Gobierno	1	4	X	X	
SL42	Número de directivos provenientes de las comunidades locales	1,5	3	X		
SL43	Número de proveedores locales	1,5	3	X		
SL44	Número de empleados totales			X		
SL45	Creación de empleo	3	4	X	X	
SL46	Porcentaje de impuestos desembolsados	1,5	4	X		
SL47	Normalización lingüística (I)	1	1	X	X	
SL48	Normalización lingüística (II)	1	1	X	X	
ET1	Existencia de un consejo de administración	1	1	X		
ET2	Frecuencia de reunión del consejo de administración	1	3	X		
ET3	Número total de consejeros	1	3	X		
ET4	Porcentaje de consejeros independientes	1	3	X		
ET5	Existencia y uso de un código de conducta	1	1	X		
ET6	Identificación de riesgos materiales	2,5	1	X	X	X
ET7	Evaluación de riesgos materiales	2,5	1	X	X	
ET8	Mitigación de riesgos materiales	2,5	1	X	X	X
ET9	Plan de contingencia	1	1	X		
ET10	La organización se somete a auditoría externa	1	1	X	X	
ET11	La organización se somete a auditoría interna	1	1	X	X	
ET12	Formación en anticorrupción de los empleados	3	4	X	X	
ET13	Formación en anticorrupción de los directivos	3	4	X		
ET14	Formación en anticorrupción de los consejeros	3	4	X		
ET15	Existencia de un plan de lucha contra la corrupción	1	1	X		
ET16	Número de casos de corrupción identificados	2	4	X	X	
ET17	Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales	2,5	4	X		
ET18	Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria	2	5	X		
ET19	Plazo medio de pago a proveedores	2	3	X	X	X
ET20	La entidad dispone de web corporativa	1	2	X	X	X
ET21	Las cuentas anuales de la entidad son públicas	1	1	X	X	
ET22	La entidad elabora una memoria anual de actividades	1	1	X	X	X
AM1	Emisiones totales			X	X	X
AM2	Ratio de intensidad de emisiones	7	3	X	X	X
AM3	Existencia de un plan definido para la reducción de emisiones contaminantes	3	1	X		
AM4	Residuos generados			X		
AM5	Residuos reciclados y reutilizados	7	4	X		

AM6	La entidad elabora una memoria medioambiental	3	1	X		
AM7	Consumo total de agua			X	X	X
AM8	Ratio de intensidad en el consumo de agua	7	4	X	X	X
AM9	Consumo energético total			X	X	X
AM10	Ratio de intensidad energética	7	4	X	X	X
AM11	Uso de energías renovables	4	4	X		
ID1	Capacidad innovadora	2	4	X	X	
ID2	Inversión en I+D+i	3	4	X	X	
ID3	Rentabilidad I	2	4	X	X	X
ID4	Rentabilidad II	2	4	X	X	X
ID5	Endeudamiento	2	3	X	X	X
ID6	Productividad	2	4	X	X	X
ID7	F-score	2	4	X		

SL1. Vulneració de Drets Humans

$$\frac{\text{Nre. de casos identificats de condemna per vulneració dels Drets Humans}}{\text{Nre. d'empleats totals}} \times 100$$

S'entén per vulneració totes les accions que hagen compromés el compliment dels principis recollits en la Declaració Internacional de Drets Humans, elaborada per les Nacions Unides i que es pot descarregar en:

https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.

Referències:

- Declaració Internacional de Drets Humans de les Nacions Unides,
- Llei 11/2018 (III. Drets humans),
- GRI 412-2,
- SGE21,
- Balanç del Bé Comú: A1-E1: dignitat humana.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 1,20%.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 1,01% i 1,20%.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,01% i 1,00%.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 0.

SL2. Formació en Drets Humans

S'entén per empleat format en drets humans qualsevol membre de l'organització que haja rebut, durant l'any objecte de report, formació en polítiques o procediments de protecció i respecte dels Drets Humans.

$$\frac{\text{Nre. d'empleats formats en Drets Humans}}{\text{Nre. d'empleats totals a temps complet}} \times 1.000$$

Referències:

- GRI 412-2,
- Llei 11/2018 (III. Drets humans),
- Balanç del Bé Comú: A1-E1: dignitat humana.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,24.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,25 i 0,49.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,50 i 0,74.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,75 i 0,99.
- Nivell 5: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 1.

SL3. Igualtat salarial

$$\frac{\text{Salari mitjà anual d'empleades dones}}{\text{Salari mitjà anual d'empleats homes}}$$

SL1. Vulneración de Derechos Humanos

$$\frac{\text{Núm. de casos identificados de condena por vulneración de los Derechos Humanos}}{\text{Núm. de empleados totales}} \times 100$$

Se entiende por vulneración todas aquellas acciones que hayan comprometido el cumplimiento de los principios recogidos en la Declaración Internacional de Derechos Humanos, elaborada por las Naciones Unidas y descargable en:

https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.

Referencias:

- Declaración Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas,
- Ley 11/2018 (III. Derechos humanos),
- GRI 412-2,
- SGE21,
- Balance del Bien Común: A1-E1: Dignidad humana.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio es superior a 1,20%.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,01% y 1,20%.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,01% y 1,00%.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y el ratio es igual a 0.

SL2. Formación en Derechos Humanos

Se entiende por empleado formado en Derechos Humanos todo miembro de la organización que haya recibido, durante el año objeto de reporte, formación en políticas o procedimientos de protección y respeto de los Derechos Humanos.

$$\frac{\text{Núm. de empleados formados en Derechos Humanos}}{\text{Núm. de empleados totales a tiempo completo}} \times 1.000$$

Referencias:

- GRI 412-2,
- Ley 11/2018 (III. Derechos humanos),
- Balance del Bien Común: A1-E1: Dignidad humana.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,24.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,25 y 0,49.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,50 y 0,74.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,75 y 0,99.
- Nivel 5: la entidad reporta el indicador y el ratio es igual a 1.

SL3. Igualdad Salarial

$$\frac{\text{Salario promedio anual de empleadas mujeres}}{\text{Salario promedio anual de empleados hombres}}$$

El salari mitjà es calcula com la mitjana aritmètica dels salaris bruts anualitzats pagats a una persona que treballa a temps complet. En aquest càlcul s'obvien els empleats contractats a temps parcial. Per als empleats que queden subjectes a contractes temporals o per obra i servei, el salari ha d'anualitzar-se multiplicant per 12 el salari brut mensual percebut.

- Referències:
- GRI 405-2,
 - Llei 11/2018 (II. Igualtat),
 - Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
 - Balanç del Bé Comú: C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
 - Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,20 o entre 0,80 i 1.
 - Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,21 i 0,45 o entre 0,55 i 0,79.
 - Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,46 i 0,54.

SL4. Igualtat en l'ocupació

Nre. d'empleades dones

Nre. d'empleats homes

La ràtio es calcula sobre el nombre d'empleats total, independentment del tipus de contracte o categoria laboral.

- Referències:
- GRI 412-2,
 - Llei 11/2018 (III. Drets humans),
 - Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
 - Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,20 o entre 0,80 i 1.
 - Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,21 i 0,45 o entre 0,55 i 0,79.
 - Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i el ràtio oscil·la entre 0,46 i 0,54.

SL5. Igualtat directiva

Nre. de dones directives

Nre. de directius totals

La ràtio es calcula tenint en compte únicament els membres de l'equip de direcció i, d'aquesta manera, en queden descartats llocs de responsable d'àrea o comandaments intermedis.

- Referències:
- Llei 11/2018 (II. Igualtat),
 - RD 1382/1985, d'1 d'agost,
 - Llei 32/1984,
 - Estatut dels Treballadors,
 - GRI 405-1,
 - Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
 - Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.

El salario promedio se calcula como la media aritmética de los salarios brutos anualizados pagados a una persona empleada a tiempo completo. En este cálculo se obvian los empleados contratados a tiempo parcial. Para los empleados que queden sujetos a contratos temporales o por obra y servicio, el salario deberá anualizarse multiplicando por 12 el salario bruto mensual percibido.

- Referencias:
- GRI 405-2,
 - Ley 11/2018 (II. Igualdad),
 - Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
 - Balance del Bien Común: C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
 - Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1.
 - Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79.
 - Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54.

SL4. Igualdad en el Empleo

Núm. de empleadas mujeres

Núm. de empleados hombres

La ratio se calcula sobre el número de personas empleadas totales, con independencia del tipo de contrato o categoría laboral.

- Referencias:
- GRI 412-2,
 - Ley 11/2018 (III. Derechos humanos),
 - Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
 - Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1.
 - Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79.
 - Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54.

SL5. Igualdad directiva

Núm. de mujeres directivas

Núm. de directivos totales

La ratio se calcula teniendo en cuenta únicamente los miembros del equipo de dirección, quedando de esta forma descartados puestos de responsables de área o mandos intermedios.

- Referencias:
- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
 - RD 1382/1985, de 1 de agosto,
 - Ley 32/1984,
 - Estatuto de los Trabajadores,
 - GRI 405-1,
 - Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
 - Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.

Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,20 o entre 0,80 i 1.

Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,21 i 0,45 o entre 0,55 i 0,79.

Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,46 i 0,54.

SL6. Pla d'igualtat

Variable dicotòmica en què l'entitat indica si disposa d'un pla d'igualtat elaborat i posat en pràctica. L'indicador pren el valor 1 si l'entitat disposa del Pla d'igualtat i 0 si no disposa d'aquest.

Referències:

- Llei 11/2018 (II. Igualtat),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- SGE21,
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL7. Igualtat en el consell d'administració

Nre. de dones en el consell d'administració

Nre. de consellers totals

La ràtio es calcula dividint el nombre total de conselleres dones entre el nombre total de membres del consell d'administració. Per a fer-ho, es tenen en compte els consellers totals.

Referències:

- GRI 405-1,
- Llei 11/2018 (II. Igualtat),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,20 o entre 0,80 i 1.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,21 i 0,45 o entre 0,55 i 0,79.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,46 i 0,54.

SL8. Pla contra l'assetjament sexual

Variable dicotòmica. L'indicador pren el valor 1 si l'entitat disposa del Pla contra l'assetjament sexual i 0 si no disposa d'aquest.

Referències

- Llei 11/2018 (II. Igualtat),
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1.

Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79.

Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54.

SL6. Plan de igualdad

Variable dicotómica en el que la entidad indica si dispone de un plan de igualdad elaborado y puesto en práctica. El indicador toma el valor 1 si la entidad dispone del plan de igualdad y 0 si no dispone de este.

Referencias:

- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- SGE21,
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL7. Igualdad en el consejo de administración

Núm. de mujeres en el consejo de administración

Núm. de consejeros totales

La ratio se calcula dividiendo el número total de consejeros mujeres entre el número total de miembros del consejo de administración. Para ello, se toman en cuenta los consejeros totales.

Referencias:

- GRI 405-1,
- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54.

SL8. Plan contra el acoso sexual

Variable dicotómica. El indicador toma el valor 1 si la entidad dispone del plan contra el acoso sexual y 0 si no dispone de este.

Referencias

- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL9. Igualtat en les noves contractacions

Nre. de dones contractades en els tres últims anys

Nre. de contractacions totals en els tres últims anys

La ràtio es calcula considerant el nombre total d'empleats contractats amb independència del tipus de contracte o categoria laboral.

Referències:

- GRI 401-1,
- Llei 11/2018 (II. Igualtat),
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,20 o entre 0,80 i 1.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,21 i 0,45 o entre 0,55 i 0,79.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,46 i 0,54.

SL10. Igualtat en l'estabilitat laboral

Taxa de rotació (dones)

Taxa de rotació total

La taxa de rotació total es calcula dividint empleats que deixen l'organització voluntàriament, per acomiadament, jubilació o defunció en servei entre els empleats totals.

La taxa de rotació de dones es calcula dividint empleades dones que deixen l'organització voluntàriament o per acomiadament, jubilació o defunció en servei entre el total de dones empleades.

La ràtio es calcula mitjançant la divisió entre la taxa de rotació femenina i la total.

Referències:

- GRI 401-1,
- Llei 11/2018 (II. Igualtat),
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,20 o entre 0,80 i 1.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,21 i 0,45 o entre 0,55 i 0,79.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,46 i 0,54.

SL11. Igualtat en la formació

Hores de formació impartides a empleades dones

Hores de formació totals impartides a empleats totals

La ràtio es calcula dividint el nombre d'hores totals impartides a dones entre el nombre d'hores totals impartides als empleats amb independència del gènere. Seguint les directrius del GRI 404-1, el concepte de formació inclou:

- Tots els tipus d'instrucció i formació vocacional.
- Les excedències pagades per a formació que les organitzacions ofereixen a seus empleats.
- La formació o ensenyament externs i pagats íntegrament o parcialment per les organitzacions.

SL9. Igualdad en las Nuevas Contrataciones

Núm. de mujeres contratadas en los tres últimos años

Núm. de contrataciones totales en los tres últimos años

La ratio se calcula considerando el número de personas empleadas totales contratadas con independencia del tipo de contrato o categoría laboral.

Referencias:

- GRI 401-1,
- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54.

SL10. Igualdad en la estabilidad laboral

Tasa de rotación (mujeres)

Tasa de rotación total

La tasa de rotación total se calcula dividiendo empleados que dejan la organización voluntariamente, por despido, jubilación o fallecimiento en servicio entre los empleados totales.

La tasa de rotación de mujeres se calcula dividiendo empleados mujeres que dejan la organización voluntariamente o por despido, jubilación o fallecimiento en servicio entre el total de mujeres empleadas.

La ratio se calcula mediante la división entre la tasa de rotación femenina y la total.

Referencias:

- GRI 401-1,
- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,46 y 0,54.

SL11. Igualdad en la formación

Horas de formación impartidas a empleadas mujeres

Horas de formación totales impartidas a empleados totales

La ratio se calcula dividiendo el número de horas totales impartidas a mujeres, entre el número de horas totales impartidas a las personas empleadas con independencia de su género. Siguiendo las directrices del GRI 404-1, el concepto de formación incluye:

- Todos los tipos de instrucción y formación vocacional.
- Las excedencias pagadas para formación que las organizaciones ofrecen a sus empleados.
- La formación o enseñanza externas y pagadas en su totalidad o parcialmente por las organizaciones.

- La formació sobre temes concrets.
- La formació no inclou les jornades d'orientació i/o acolliment.

Referències:

- GRI 404-1,
- Llei 11/2018 (II. Formació),
- Llei 11/2018 (II. Igualtat),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,20 o entre 0,80 i 1.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,21 i 0,45 o entre 0,55 i 0,79.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,46 i 0,54.

SL12. Política de diversitat

Variable dicotòmica que indica si l'entitat disposa d'una política de diversitat aprovada i posada en pràctica. L'indicador pren el valor 1 si l'entitat disposa de la política de diversitat i 0 si no disposa d'aquesta.

Referències:

- Llei 11/2018 (II. Igualtat),
- SGE21,
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL13. Declaració de no discriminació

Variable dicotòmica que indica si l'entitat disposa d'una declaració de no discriminació elaborada i posada en pràctica. L'indicador pren el valor 1 si l'entitat disposa de la declaració de no discriminació i 0 si no disposa d'aquesta.

Referències:

- GRI 406 – Adaptació,
- Llei 11/2018 (II. Igualtat),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- SGE21,
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL14. Ocupació juvenil

Nre. d'empleats menors de 30 anys

Empleats totals

Es calcula sobre els empleats totals, independentment del tipus de contracte o categoria laboral.

Referències:

- GRI 405-1,
- Llei 11/2018 (II. Ocupació).

- La formación sobre temas concretos.
- La formación no incluye las jornadas de orientación y/o acogida.

Referencias:

- GRI 404-1,
- Ley 11/2018 (II. Formación),
- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,46 y 0,54.

SL12. Política de diversidad

Variable dicotómica que indica si la entidad dispone de una política de diversidad aprobada y puesta en práctica. El indicador toma el valor 1 si la entidad dispone de la política de diversidad y 0 si no dispone de esta.

Referencias:

- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
- SGE21,
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL13. Declaración de no discriminación

Variable dicotómica que indica si la entidad dispone de una declaración de no discriminación elaborada y puesta en práctica. El indicador toma el valor 1 si la entidad dispone de la declaración de no discriminación y 0 si no dispone de esta.

Referencias:

- GRI 406 – Adaptación,
- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- SGE21,
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL14. Empleo juvenil

Núm. de empleados menores de 30 años

Empleados totales

Se calcula sobre las personas empleadas totales, con independencia del tipo de contrato o categoría laboral.

Referencias:

- GRI 405-1,
- Ley 11/2018 (II. Empleo).

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
 - Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,09.
 - Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,10 i 0,19.
 - Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o superior a 0,20.

SL15. Ocupació majors

Nre. d'empleats majors de 50 anys

Empleats totals

Es calcula sobre els empleats totals, independentment del tipus de contracte o categoria laboral.

Referències:

- GRI 405-1,
- Llei 11/2018 (II. Ocupació).

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,09.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,10 i 0,19.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o superior a 0,20.

SL16. Accessibilitat

Variable dicotòmica que recull si l'organització garanteix l'accessibilitat universal de persones amb discapacitat a les seues seus, instal·lacions, canals d'informació, comunicació i formació. La variable adopta el valor 1 quan l'organització garanteix l'accés i 0 quan no ho fa.

Referències:

- Llei 11/2018,
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball,
- Balanç del Bé Comú: indicador D1. Actitud ètica amb els clients.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL17. Estabilitat de l'ocupació

Nre. d'empleats amb contracte indefinit

Empleats totals

En el cas de les cooperatives s'inclouen com a treballadors amb contracte indefinit els socis treballadors.

Referències:

- Llei 11/2018,
- Model AECA,
- Balanç del Bé Comú: C2. Formalitat dels contractes de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,33.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,09.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,10 y 0,19.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio es igual o superior a 0,20.

SL15. Empleo mayores

Núm. de empleados mayores de 50 años

Empleados totales

Se calcula sobre las personas empleadas totales, con independencia del tipo de contrato o categoría laboral.

Referencias:

- GRI 405-1,
- Ley 11/2018 (II. Empleo).

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,09.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,10 y 0,19.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 0,20.

SL16. Accesibilidad

Variable dicotómica que recoge si la organización garantiza la accesibilidad universal de personas con discapacidad a sus sedes, instalaciones, canales de información, comunicación y formación. La variable adopta el valor 1 cuando la organización garantiza el acceso y 0 cuando no lo hace.

Referencias:

- Ley 11/2018,
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo,
- Balance del Bien Común: Indicador D1. Actitud ética con los clientes.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL17. Estabilidad del empleo

Núm. de empleados con contrato indefinido

Empleados totales

En el caso de las cooperativas se incluye como trabajadores con contrato indefinido a los socios trabajadores.

Referencias:

- Ley 11/2018,
- Modelo AECA,
- Balance del Bien Común: C2. Formalidad de los contratos de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,33.

- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,34 i 0,66.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,67 i 1.

SL18. Dignitat salarial

Salari brut anual més baix de l'organització

Salari mínim interprofessional

La ràtio es calcula mitjançant la divisió del salari brut anual més baix dels empleats a temps complet de l'organització, entre l'SMI vigent a data de reporte de la dada.

Referències:

- GRI 202-1,
- Balanç del Bé Comú: C2. Formalitat dels contractes de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 1,00 i 1,10.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 1,11 i 1,20.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 1,21 i 1,30.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o superior a 1,31.

SL19. Ràtio de diferència salarial

Salari brut anual més alt de l'organització

Salari mínim interprofessional

La ràtio es calcula mitjançant la divisió del salari brut anual més baix dels empleats a temps complet de l'organització, entre el salari brut anual percebut per l'empleat millor remunerat.

Referències:

- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology (adaptació),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balanç del Bé Comú: C2. Formalitat dels contractes de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 30.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 25,00 i 29,99.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 20,00 i 24,99.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 15 i 19,99.
- Nivell 5: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o inferior a 15.

SL20. Taxa de retorn al treball

Nre. d'empleats que han tornat al treball
després d'acabar el permís parental

Nre. d'empleats que haurien d'haver tornat
al treball després del permís parental

La ràtio es calcula fent ús únicament dels empleats que haurien de tornar al treball l'any objecte de report i després de gaudir del permís

- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,34 y 0,66.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,67 y 1.

SL18. Dignidad salarial

Salario bruto anual más bajo de la organización

Salario mínimo interprofesional

La ratio se calcula mediante la división del salario bruto anual más bajo de los empleados a tiempo completo de la organización, entre el SMI vigente a fecha de reporte del dato.

Referencias:

- GRI 202-1,
- Balance del Bien Común: C2. Formalidad de los contratos de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,00 y 1,10.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,11 y 1,20.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,21 y 1,30.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y el ratio es igual o superior a 1,31.

SL19. Ratio de diferencia salarial

Salario bruto anual más alto de la organización

Salario mínimo interprofesional

La ratio se calcula mediante la división del salario bruto anual más bajo de los empleados a tiempo completo de la organización, entre el salario bruto anual percibido por el empleado mejor remunerado.

Referencias:

- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology (Adaptación),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balance del Bien Común: C2. Formalidad de los contratos de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio es superior a 30.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 25,00 y 29,99.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 20,00 y 24,99.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 15 y 19,99.
- Nivel 5: la entidad reporta el indicador y el ratio es igual o inferior a 15.

SL20. Tasa de retorno al trabajo

Núm. de empleados que han regresado al trabajo
después de terminar el permiso parental

Número de empleados que deberían haber regresado
al trabajo después del permiso parental

La ratio se calcula haciendo uso únicamente de los empleados que deberían volver al trabajo en el año objeto de reporte y tras disfrutar

parental. Això és, els empleats que iniciaren el permís parental a la fi de l'any anterior i, per tant, hagen d'incorporar-s'hi en aquesta anualitat si que s'han de considerar per al càlcul. No obstant això, els empleats que inicien el permís a la fi d'aquest any i hagen d'incorporar-se a principi del següent s'han de tindre en compte en l'informe de l'any posterior.

- Referències:
- GRI 401-3,
 - Llei 11/2018 (II. Personal).

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
 - Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,90.
 - Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,91 i 0,95.
 - Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,96 i 0,99.
 - Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i és igual a 1,00.

SL21. Taxa de retenció

Nre. d'empleats que han tornat al treball
després d'un permís parental i que continuen
empleats 12 mesos després

Nre. d'empleats que van tornar
del permís parental l'any anterior

- Referències:
- GRI 401-3,
 - Llei 11/2018 (II. Personal).

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
 - Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,69.
 - Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,70 i 0,79.
 - Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,80 i 0,89.
 - Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i és superior a 0,90.

SL22. Taxa de rotació

Nre. d'empleats que han deixat l'organització

Empleats totals

La taxa de rotació total es calcula dividint els empleats que deixen l'organització voluntàriament, per acomiadament, jubilació o defunció en servei entre el total d'empleats.

- Referències:
- GRI 401-1,
 - Llei 11/2018 (II. Ocupació),
 - Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
 - Balanç del Bé Comú: C2. Formalitat dels contractes de treball.

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
 - Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 0,26.
 - Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,15 i 0,26.
 - Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,15.

del permiso parental. Esto es, los empleados que iniciasen su permiso parental a finales del año anterior, y por tanto deban incorporarse en esta anualidad, sí serán considerados para el cálculo. Sin embargo, los empleados que inicien el permiso a finales de este año y deban incorporarse a principios del siguiente, deberán ser tenidos en cuenta en el reporte del año posterior.

- Referencias:
- GRI 401-3,
 - Ley 11/2018 (II. Personal).

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
 - Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,90.
 - Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,91 y 0,95.
 - Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,96 y 0,99.
 - Nivel 4: la entidad reporta el indicador y es igual a 1,00.

SL21. Tasa de retención

Núm. de empleados que han regresado al trabajo
después de terminar el permiso parental
y que siguen siendo empleados 12 meses después

Número de empleados que regresaron
del permiso parental en el año anterior

- Referencias:
- GRI 401-3,
 - Ley 11/2018 (II. Personal).

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
 - Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,69.
 - Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,79.
 - Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,89.
 - Nivel 4: la entidad reporta el indicador y es superior a 0,90.

SL22. Tasa de rotación

Núm. de empleados que han dejado la organización

Empleados totales

La tasa de rotación total se calcula dividiendo los empleados que dejan la organización voluntariamente, por despido, jubilación o fallecimiento en servicio entre el total de personas empleadas.

- Referencias:
- GRI 401-1,
 - Ley 11/2018 (II. Empleo),
 - Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
 - Balance del Bien Común: C2. Formalidad de los contratos de trabajo.

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
 - Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,26.
 - Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,15 y 0,26.
 - Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,15.

SL23. Hores destinades a formació

Nre. d'hores totals destinades a formació

Empleats totals

La ràtio es calcula com les hores de formació mitjana que percep cada empleat. Seguint les directrius del GRI 404-1, el concepte de formació inclou:

- Tots els tipus d'instrucció i formació vocacional.
- Les excedències pagades per a formació que les organitzacions oferisquen als seus empleats.
- La formació o ensenyament externs i pagats íntegrament o parcialment per les organitzacions.
- La formació sobre temes concrets.

Referències:

- GRI 404-1,
- Llei 11/2018 (II. Ocupació),
- SGE21,
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o inferior a 14.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 15 i 39.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o superior a 40.

SL24. Empleats coberts en formació en prevenció de riscos laborals

Empleats que han rebut formació
en prevenció de riscos laborals

Empleados totales

Referències:

- GRI 403-1,
- Llei 11/2018 (II. Ocupació),
- SGE21 6.2.7. Salut i benestar en el treball,
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o inferior a 0,49.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,50 i 0,79.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,70 i 0,99.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 1.

SL25. Absentisme laboral

Dies totals d'absentisme laboral
suportats per l'organització

Dies totales de treball contractat per l'organització

El nombre total de dies d'absentisme es calcula com el nombre de dies perduts a conseqüència d'accidents i malalties de tota mena (professionals o no), o qualsevol altra raó o circumstància, per la totalitat d'hores que s'haurien d'haver treballat en absència d'absentisme laboral.

SL23. Horas destinadas a formación

Núm. de horas totales destinadas a formación

Empleados totales

La ratio se calcula como las horas de formación promedio percibidas por persona empleada. Siguiendo las directrices del GRI 404-1, el concepto de formación incluye:

- Todos los tipos de instrucción y formación vocacional.
- Las excedencias pagadas para formación que las organizaciones ofrezcan a sus empleados.
- La formación o enseñanza externas y pagadas en su totalidad o parcialmente por las organizaciones.
- La formación sobre temas concretos.

Referencias:

- GRI 404-1,
- Ley 11/2018 (II. Empleo),
- SGE21,
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior a 14.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 15 y 39.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 40.

SL24. Empleados cubiertos en formación en prevención de riesgos laborales

Empleados que han recibido formación
en prevención de riesgos laborales

Empleados totales

Referencias:

- GRI 403-1,
- Ley 11/2018 (II. Empleo),
- SGE21 6.2.7. Salud y bienestar en el trabajo,
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior a 0,49.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,50 y 0,79.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,99.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

SL25. Absentismo laboral

Días totales de absentismo laboral
soportados por la organización

Días totales de trabajo contratado por la organización

El número total de días de absentismo se calcula como el número de días perdidos como consecuencia de accidentes y enfermedades de todo tipo, (profesionales o no), o cualquier otra razón o circunstancia, por la totalidad de horas que se deberían haberse trabajado en ausencia de absentismo laboral.

Referències:

- Model AECA,
- Llei 11/2018 (II. Ocupació),
- Balanç del Bé Comú: indicador C2. Característiques dels contractes de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 0,03.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,015 i 0,03.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,015.

SL26. Accidentalitat en el treball (índex d'incidència amb baixa)

$$\frac{\text{Nre. d'accidents amb baixa}}{\text{Empleats totals mitjans}} \times 1.000$$

La ràtio es calcula dividint el total d'accidents que han implicat una baixa dividit entre el nombre mitjà d'empleats al llarg de l'any. Per a fer-ho, s'han de tindre en compte tots els treballadors de l'entitat, amb independència de la seua dedicació o tipus de contracte.

Referències:

- GRI 403-9,
- Llei 11/2018 (II. Salut i seguretat),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 25%.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 5% i 25%.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 5%.

SL27. Sinistralitat en el treball

$$\frac{\text{Nre. de morts resultants per accident laboral o malaltia professional}}{\text{Nre. d'hores treballades}} \times 1.000.000$$

La ràtio es calcula dividint el total de defuncions registrades, a conseqüència d'un accident laboral o d'una malaltia professional, entre el nombre total d'hores treballades en l'organització. Per a fer-ho, cal tindre en compte tots els treballadors de l'entitat, amb independència de la seua dedicació o tipus de contracte.

Referències:

- GRI 403-9,
- Llei 11/2018 (II. Salut i seguretat),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 40 ppm.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre més de 10 ppm i 40 ppm.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,01 ppm i 10 ppm.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 0.

Referencias:

- Modelo AECA,
- Ley 11/2018 (II. Empleo),
- Balance del Bien Común: Indicador C2. Características de los contratos de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,03.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,015 y 0,03.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,015.

SL26. Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)

$$\frac{\text{Núm. de accidentes con baja}}{\text{Empleados totales medios}} \times 1.000$$

La ratio se calculará dividiendo el total de accidentes que han implicado una baja dividido entre el número de empleados medios a lo largo del año. Para ello, se tendrán en cuenta todos los trabajadores de la entidad, con independencia de su dedicación o tipo de contrato.

Referencias:

- GRI 403-9,
- Ley 11/2018 (II. Salud y seguridad),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 25%.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 5% y 25%.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 5%.

SL27. Siniestralidad en el trabajo

$$\frac{\text{Núm. de fallecimientos resultantes por accidente laboral o enfermedad profesional}}{\text{Núm. de horas trabajadas}} \times 1.000.000$$

La ratio se calculará dividiendo el total de fallecimientos registrados, como consecuencia de un accidente laboral o de una enfermedad profesional, entre el número total de horas trabajadas en la organización. Para ello, se tendrán en cuenta todas las personas trabajadoras de la entidad, con independencia de su dedicación o tipo de contrato.

Referencias:

- GRI 403-9,
- Ley 11/2018 (II. Salud y seguridad),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 40 ppm.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre más de 10 ppm y 40 ppm.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,01 ppm y 10 ppm.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 0.

SL28. Presència de canals de comunicació ascendents

Variable dicotòmica que recull l'existència de canals de comunicació des de la base jeràrquica de l'organització i cap als seus nivells superiors. Un exemple de canals de comunicació ascendents són les bústies de suggeriment o els canals de denúncia que salvaguarden l'anonimat i la justícia procedimental.

Referències:

- GRI 412-2,
- Llei 11/2018 (III. Drets humans),
- Balanç del Bé Comú: C4. Transparència i participació democràtica interna.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL29. Percentatge d'empleats que reben avaluació periòdica

Nre. d'empleats sotmesos a una avaluació
periòdica de l'acompliment

Empleats totals

La ràtio es calcula com la proporció d'empleats que reben de manera periòdica una avaluació del seu acompliment. El concepte de periòdica implica que es duu a terme, almenys, una vegada a l'any.

El concepte d'avaluació de l'acompliment implica una valoració duta a terme amb el coneixement de l'empleat i fent ús de criteris prèviament establits i comunicats.

Referències:

- GRI 404-3,
- Llei 11/2018 (II. Formació),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balanç del Bé Comú: C4. Transparència i participació democràtica interna.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,40.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,40 i 0,69.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,70 i 0,99.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 1.

SL30. Existència d'una metodologia d'avaluació 360°

Variable dicotòmica que recull si l'organització usa pràctiques d'avaluació multilaterals al llarg de la seua estructura jeràrquica. La variable adopta el valor 1 quan l'organització té implementades metodologies d'avaluació 360°, i 0, quan no.

Referències:

- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balanç del Bé Comú: C4. Transparència i participació democràtica interna.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL28. Presencia de canales de comunicación ascendentes

Variable dicotómica que recoge la existencia de canales de comunicación desde la base jerárquica de la organización y hacia sus niveles superiores. Un ejemplo de canales de comunicación ascendentes son los buzones de sugerencia o los canales de denuncia que salvaguarden el anonimato y la justicia procedimental.

Referencias:

- GRI 412-2,
- Ley 11/2018 (III. Derechos humanos),
- Balance del Bien Común: C4. Transparencia y participación democrática interna.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL29. Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica

Núm. de empleados sometidos a una evaluación
periódica del desempeño

Empleados totales

La ratio se calcula como la proporción de empleados que reciben de forma periódica una evaluación de su desempeño. El concepto de periódica implica que se lleva a cabo, al menos, una vez al año.

El concepto evaluación del desempeño implica una valoración realizada con el conocimiento del empleado y haciendo uso de criterios previamente establecidos y comunicados.

Referencias:

- GRI 404-3,
- Ley 11/2018 (II. Formación),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balance del Bien Común: C4. Transparencia y participación democrática interna.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,40.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,40 y 0,69.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,99.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

SL30. Existencia de una metodología de evaluación 360°

Variable dicotómica que recoge si la organización usa prácticas de evaluación multilaterales a lo largo de su estructura jerárquica. La variable adopta el valor 1 cuando la organización tiene implementadas metodologías de evaluación 360° y 0 cuando no.

Referencias:

- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balance del Bien Común: C4. Transparencia y participación democrática interna.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL31. Existència d'acords de negociació col·lectiva

Variable dicotòmica que indica si l'organització té un acord de negociació col·lectiva. Adopta el valor 1 quan l'organització sí que disposa d'aquests acords, i el valor 0, quan no.

Referències:

- GRI 402-1,
- Llei 11/2018 (II. Relacions socials).

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL32. Existència d'un pla d'acolliment

Variable que indica si l'organització té un pla d'acolliment per a noves persones empleades o no en té. El valor d'aquest indicador pot oscil·lar entre 0 si no es disposa d'un pla d'acolliment i 1 si el pla d'acolliment considera de manera expressa el compromís de l'organització amb la responsabilitat social.

Referències:

- Llei 11/2018 (II. Formació),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: si l'entitat té un pla d'acolliment formal, el valor és 0,5.
- Nivell 2: si l'entitat té un pla d'acolliment formal que explica el seu compromís amb la sostenibilitat, el valor és 1.

SL33. Existència de models de remuneració variable que combinen el rendiment individual i el col·lectiu (equip, departament, organització)

Variable dicotòmica que recull l'existència de sistemes de remuneració variable combinats, en què es premia tant l'acompliment individual com el de la unitat o el de l'organització al complet. La variable adopta el valor 1 quan l'organització sí que disposa d'aquests sistemes i el valor és 0, quan no.

Referències:

- Llei 11/2018 (II. Ocupació),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balanç del Bé Comú: C2. Formalitat dels contractes de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL34. Sistema de mentors

Variable dicotòmica que recull l'existència d'un pla de mentors per a noves incorporacions. Adopta valor 1 quan l'organització sí que disposa d'aquest pla i valor 0, quan no.

Referències:

- Llei 11/2018 (II. Ocupació),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

SL31. Existencia de acuerdos de negociación colectiva

Variable dicotómica que indica si la organización tiene un acuerdo de negociación colectiva. Adopta el valor 1 cuando la organización sí dispone de estos acuerdos, y el valor 0 cuando no.

Referencias:

- GRI 402-1,
- Ley 11/2018 (II. Relaciones Sociales).

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL32. Existencia de un plan de acogida

Variable que indica si la organización posee o no un plan de acogida para nuevas personas empleadas. El valor de este indicador puede oscilar entre 0 si no se dispone de plan de acogida y 1 si el plan de acogida considera de forma expresa el compromiso de la organización con la responsabilidad social.

Referencias:

- Ley 11/2018 (II. Formación),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad tiene plan de acogida formal, el valor es 0,5.
- Nivel 2: la entidad tiene un plan de acogida formal que explica su compromiso con la sostenibilidad, el valor es 1.

SL33. Existencia de modelos de remuneración variable que combinan el rendimiento individual y el colectivo (equipo, departamento, organización)

Variable dicotómica que recoge la existencia de sistemas de remuneración variable combinados, en los que se premia tanto el desempeño individual, como el de la unidad o el de la organización al completo. La variable adopta el valor 1 cuando la organización sí dispone de estos sistemas y el valor 0 cuando no.

Referencias:

- Ley 11/2018 (II. Empleo),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balance del Bien Común: C2. Formalidad de los contratos de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL34. Sistema de mentores

Variable dicotómica que recoge la existencia de un plan de mentores para nuevas incorporaciones. Adopta valor 1 cuando la organización sí dispone de este plan y valor 0 cuando no.

Referencias:

- Ley 11/2018 (II. Empleo),
- Díaz-Carrión, López-Fernández & Romero-Fernández (2019),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL35. Drets per permís maternal

Nre. d'empleades dones acollides a permís maternal

Nre. d'empleades dones amb dret a permís maternal

La ràtio es calcula com el percentatge de dones que, tenint dret, s'han acollit al permís maternal l'any objecte de report.

Referències:

- GRI 401-3,
- Llei 11/2018 (II. Organització del treball),
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,94.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,94 i 0,96.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,97 i 0,99.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 1.

SL36. Drets per permís paternal

Nre. d'empleats homes acollits a permís paternal

Nre. d'empleats homes amb dret a permís paternal

La ràtio es calcula com el percentatge de dones que, tenint dret, s'han acollit al permís parental l'any objecte de report.

Referències:

- GRI 401-3,
- Llei 11/2018 (II. Organització del treball),
- Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,94.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,94 i 0,96.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,97 i 0,99.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 1.

SL37. Implementació del teletreball voluntari

Variable dicotòmica que recull si l'entitat té implementat l'acolliment voluntari al teletreball. La variable pren el valor 1 quan el teletreball és una opció i 0, quan no. El treball obligatori sense presència física en les instal·lacions de l'entitat no es considera teletreball.

D'altra banda, sobre la base dels últims aclariments del Ministeri de Treball i les patronals empresarials CEOE i Cepyme, perquè es considere teletreball, almenys el 30 % de la jornada setmanal s'ha de dur a terme en remot, de manera que un únic dia de treball remot setmanal (que equivaldria al 20 %) no constitueix teletreball.

Referències:

- Llei 11/2018 (II. Organització del treball),

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL35. Derechos por permiso maternal

Núm. de empleadas mujeres acogidas a permiso maternal

Núm. de empleadas mujeres con derecho a permiso maternal

La ratio se calcula como el porcentaje de mujeres que, teniendo derecho, se han acogido al permiso parental en el año objeto de reporte.

Referencias:

- GRI 401-3,
- Ley 11/2018 (II. Organización del Trabajo),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,94.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,94 y 0,96.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,97 y 0,99.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

SL36. Derechos por permiso paternal

Núm. de empleados hombres acogidos a permiso paternal

Núm. de empleados hombres con derecho a permiso paternal

La ratio se calcula como el porcentaje de mujeres que, teniendo derecho, se han acogido al permiso parental en el año objeto de reporte.

Referencias:

- GRI 401-3,
- Ley 11/2018 (II. Organización del Trabajo),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,94.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,94 y 0,96.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,97 y 0,99.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

SL37. Implementación del teletrabajo voluntario

Variable dicotómica que recoge si la entidad tiene implementada la acogida voluntaria al teletrabajo. La variable toma el valor 1 cuando el teletrabajo es una opción y 0 cuando no. El trabajo obligatorio sin presencia física en las instalaciones de la entidad no se considera teletrabajo.

Por otra parte, en base a las últimas aclaraciones del Ministerio de Trabajo y las patronales empresariales CEOE y Cepyme, para que se considere teletrabajo, al menos el 30 % de la jornada semanal se debe llevar a cabo en remoto, de forma que un único día de trabajo remoto semanal (que equivaldría al 20 %) no constituye teletrabajo.

Referencias:

- Ley 11/2018 (II. Organización del Trabajo),

• Balanç del Bé Comú: indicador C1. Dignitat humana en el lloc de treball.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL38. Valor econòmic generat (VEG)

Valor econòmic generat = ingressos

Els ingressos es calculen com la suma de:

- vendes netes,
- ingressos per inversions financeres,
- vendes d'actius físics i intangibles.

Unitat: euros.

Referències:

- GRI 201-2,
- Balanç del Bé Comú: B2. Actitud solidària en la gestió de recursos financers.

Nivells:

Indicador instrumental, no és procedent una classificació perquè no permet la contextualització a la grandària.

SL39. Valor econòmic distribuït (VED)

Valor econòmic distribuït = costos operacionals + salaris i beneficis dels empleats + pagaments a proveïdors de capital + pagaments a governs + inversions a la comunitat.

Els costos operacionals es calculen com la suma de:

- pagaments per materials,
- pagaments per components de productes,
- pagaments per instal·lacions,
- pagaments per serveis adquirits.

Els salaris i beneficis dels empleats es calculen com la suma de:

- Nòmines totals brutes, incloent-hi cotitzacions a la Seguretat Social.
- Beneficis als empleats (excloent-hi formació i costos directament relacionats amb l'activitat laboral). Aquesta partida inclou conceptes, però no es limita a aquests, com ara:
 - o contribucions a plans de pensions privats,
 - o assegurança mèdica,
 - o vehicle d'entitat o finançament del transport,
 - o allotjament,
 - o préstecs sense interessos.

Els pagaments a proveïdors de capital es calculen com els pagaments d'interessos derivats de deutes i préstecs.

Els pagaments a governs es calculen com la suma de:

- impostos sobre beneficis,
- altres tributs,
- sancions pagades a governs.

Les inversions a la Comunitat es calculen com la suma de:

- aportacions a ONG o organitzacions similars,
- costos de programes socials,
- fons destinats a la inversió a la Comunitat.

Unitat: euros.

Referències:

- GRI 201-2,
- Model AECA,

• Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL38. Valor económico generado (VEG)

Valor económico generado = ingresos

Los ingresos se calculan como la suma de:

- ventas netas,
- ingresos por inversiones financieras,
- ventas de activos físicos e intangibles.

Unidad: euros.

Referencias:

- GRI 201-2,
- Balance del Bien Común: B2. Actitud solidaria en la gestión de recursos financieros.

Niveles:

Indicador instrumental, no procede clasificación pues no permite la contextualización al tamaño.

SL39. Valor económico distribuido (VED)

Valor económico distribuido = costes operacionales + salarios y beneficios de los empleados + pagos a proveedores de capital + pagos a gobiernos + inversiones en la comunidad.

Los costes operacionales se calculan como la suma de:

- pagos por materiales,
- pagos por componentes de productos,
- pagos por instalaciones,
- pagos por servicios adquiridos.

Los salarios y beneficios de los empleados se calculan como la suma de:

- nóminas totales brutas, incluyendo cotizaciones a la Seguridad Social.
- beneficios a los empleados (excluyendo formación y costes directamente relacionados con la actividad laboral). Esta partida incluye, pero no se limita a conceptos como:
 - o contribuciones a planes de pensiones privados,
 - o seguro médico,
 - o vehículo de entidad o financiación del transporte,
 - o alojamiento,
 - o préstamos sin intereses.

Los pagos a proveedores de capital se calculan como los pagos de intereses derivados de deudas y préstamos.

Los pagos a gobiernos se calculan como la suma de:

- impuestos sobre beneficios,
- otros tributos,
- sanciones pagadas a gobiernos.

Las inversiones en la comunidad se calculan como la suma de:

- aportaciones a ONGs u organizaciones similares,
- costes de programas sociales,
- fondos destinados a la inversión en la comunidad.

Unidad: euros.

Referencias:

- GRI 201-2,
- Modelo AECA,

• Balanç del Bé Comú: B2. Actitud solidària en la gestió de recursos financers.

Nivells: indicador instrumental, no és procedent una classificació perquè no permet la contextualització a la grandària.

SL40. Valor econòmic retengut (VER) = VEG – VED

Valor econòmic retengut = valor econòmic generat – valor econòmic distribuït.

Unitat: euros.

Referències:

• GRI 201-2,
• Balanç del Bé Comú: B2. Actitud solidària en la gestió de recursos financers.

Nivells:

Indicador instrumental, no és procedent una classificació perquè no permet la contextualització a la grandària.

SL41. Assistència financera del Govern

Assistència financera del Govern

VEG

La ràtio es calcula com la relació entre l'ajuda financera percebuda des del Govern i els ingressos generats per l'organització.

L'assistència financera rebuda es calcula com la suma de:

• subsidis,
• subvencions,
• assistència financera mitjançant agències de crèdit o organitzacions similars,
• altres ajudes i beneficis financers provinents del Govern.

Referències:

• GRI 201-4,
• Balanç del Bé Comú: E2. Contribució a la comunitat.

Nivells:

• Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
• Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o superior a 0,10.
• Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,05 i 0,09.
• Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,01 i 0,04.
• Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és menor a 0,01.

SL42. Nombre de directius provinents de les comunitats locals

Nre. de directius residents a la Comunitat Valenciana

Nre. de directius totals

La ràtio es calcula com la proporció de directius residents en la Comunitat Valenciana en el moment de la seua contractació, tenint en compte únicament les persones membres de l'alta direcció, quedant d'aquesta manera descartats llocs de responsables d'àrea o directius intermedis.

Seguint el que estableix l'RD 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció, l'article 2.1.a de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors, i a l'ampara de la disposició addicional primera de la Llei 32/1984, de 2 d'agost, es consideren personal d'alta direcció les perso-

• Balance del Bien Común: B2. Actitud solidaria en la gestión de recursos financieros.

Niveles:

Indicador instrumental, no procede clasificación pues permite la contextualización al tamaño.

SL40. Valor económico retenido (VER) = VEG – VED

Valor económico retenido = valor económico generado – valor económico distribuido.

Unidad: euros.

Referencias:

• GRI 201-2,
• Balance del Bien Común: B2. Actitud solidaria en la gestión de recursos financieros.

Niveles:

Indicador instrumental, no procede clasificación pues no permite la contextualización al tamaño.

SL41. Asistencia financiera del Gobierno

Asistencia financiera del Gobierno

VEG

La ratio se calcula como la relación entre la ayuda financiera percibida desde el Gobierno y los ingresos generados por la organización.

La asistencia financiera recibida del se calcula como la suma de:

• subsidios,
• subvenciones,
• asistencia financiera mediante agencias de crédito u organizaciones similares,
• otras ayudas y beneficios financieros provenientes del Gobierno.

Referencias:

• GRI 201-4,
• Balance del Bien Común: E2. Contribución a la comunidad.

Niveles:

• Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
• Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 0,10.
• Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,05 y 0,09.
• Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,01 y 0,04.
• Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es menor a 0,01.

SL42. Número de directivos provenientes de las comunidades locales

Núm. de directivos residentes en la Comunitat Valenciana

Núm. de directivos totales

La ratio se calcula como la proporción de directivos residentes en la Comunitat Valenciana en el momento de su contratación, teniendo en cuenta únicamente las personas miembros de la alta dirección, quedando de esta forma descartados puestos de responsables de área o directivos intermedios.

Seguendo lo establecido en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, el artículo 2.1.a de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del estatuto de los trabajadores, y al amparo de la disposición adicional primera de la ley 32/1984, de 2 de agosto, se considera personal de

nes que exerciten poders inherents a la titularitat jurídica de l'entitat i relatiu als objectius generals d'aquesta, amb autonomia i plena responsabilitat només limitades pels criteris i instruccions directes emanades de la persona o dels òrgans superiors de govern i administració de l'entitat que respectivament ocupe aquella titularitat.

- Referències:
- GRI 413,
 - RD 1382/1985, d'1 d'agost,
 - Llei 32/1984,
 - Estatut dels Treballadors.

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
 - Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,15.
 - Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,15 i 0,50.
 - Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 0,50.

SL43. Nombre de proveïdors locals

Nre. de proveïdors amb domicili fiscal
a la Comunitat Valenciana

Nre. de proveïdors total

La ràtio es calcula com la proporció de proveïdors de la Comunitat Valenciana sobre el total, amb independència del volum de compres de cada proveïdor.

- Referències:
- GRI 413.

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
 - Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,15.
 - Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,15 i 0,50.
 - Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 0,50.

SL44. Nombre d'empleats total

Nombre d'empleats total, la descomposició per sexe i per dedicació (temps complet o parcial) i el nombre d'empleats amb contracte indefinit.

Variable a títol informatiu que s'usa per al càlcul de diverses ràtios.

- Referències:
- GRI 401-1,
 - Llei 11/2018 (II. Ocupació).

- Nivells:
- No és procedent.

SL45. Creació d'ocupació

Empleats totals
- 1
Empleats totals any anterior

La ràtio calcula la creació d'ocupació total duta a terme per l'organització durant l'any objecte d'estudi enfront de l'any anterior. Les persones ocupades totals es calculen com la plantilla mitjana equivalent a temps complet.

- Referències:
- GRI 401-1,

alta direcció a aquelles persones que exercitan poders inherents a la titularitat jurídica de la entitat, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

- Referencias:
- GRI 413,
 - RD 1382/1985, de 1 de agosto,
 - Ley 32/1984,
 - estatuto de los trabajadores.

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
 - Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,15.
 - Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,15 y 0,50.
 - Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,50.

SL43. Número de proveedores locales

Núm. de proveedores con domicilio fiscal
en la Comunitat Valenciana

Núm. de proveedores total

La ratio se calcula como la proporción de proveedores de la Comunitat Valenciana sobre el total, con independencia del volumen de compras de cada proveedor.

- Referencias:
- GRI 413.

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
 - Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,15.
 - Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,15 y 0,50.
 - Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,50.

SL44. Número de personas empleadas totales

Número de personas empleadas totales, su descomposición por sexo y por dedicación (tiempo completo o parcial) y el número de personas empleadas con contrato indefinido.

Variable a título informativo que se usa para el cálculo de varias ratios.

- Referencias:
- GRI 401-1,
 - Ley 11/2018 (II. Empleo).

- Niveles:
- No procede.

SL45. Creación de empleo

Empleados totales
- 1
Empleados totales año anterior

La ratio calcula la creación de empleo total llevado a cabo por la organización durante el año objeto de estudio frente al año anterior. Las personas empleadas totales se calculan como la plantilla promedio equivalente a tiempo completo.

- Referencias:
- GRI 401-1,

- Llei 11/2018 (II. Ocupació).

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és negatiu.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0 i 0,01.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,02 i 0,03.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 0,03.

SL46. Percentatge d'impostos desemborsats

Imposts totals suportats i recaptats

EBITDA

EBITDA = benefici abans d'impostos, interessos, amortitzacions i depreciacions.

Referències:

- GRI 201-2,
- Model AECA,
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- SGE21 6.9.2. Fiscalitat responsable,
- Balanç del Bé Comú: E2. Contribució a la comunitat.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,70.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,70 i 0,84.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,85 i 0,99.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 1.

SL47. Normalització lingüística (I)

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan l'organització du a terme un doble etiquetatge en valencià, i 0, quan no.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

SL48. Normalització lingüística (II)

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan el web corporatiu està disponible en valencià, i 0, quan no.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

Aspectes ètics

ET1. Existència d'un consell d'administració

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan hi ha un consell d'administració, i 0, quan no.

Aquest indicador considera òrgans de govern equivalents segons la personalitat jurídica de l'entitat. A tall d'exemple: consell rector en el cas de les cooperatives o patronat en el cas d'una fundació.

Referències:

- GRI 102-18,
- Model AECA,

- Ley 11/2018 (II. Empleo).

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio es negativo.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,01.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,02 y 0,03.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y el ratio es superior a 0,03.

SL46. Porcentaje de impuestos desembolsados

Impuestos totales soportados y recaudados

EBITDA

EBITDA = beneficio antes de impuestos, intereses, amortizaciones y depreciaciones.

Referencias:

- GRI 201-2,
- Modelo AECA,
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- SGE21 6.9.2. Fiscalidad responsable,
- Balance del Bien Común: E2. Contribución a la comunidad.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,70.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,84.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,85 y 0,99.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 1.

SL47. Normalización lingüística (I)

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización lleva a cabo un doble etiquetado en el idioma valenciano, y 0 cuando no.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

SL48. Normalización lingüística (II)

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la web corporativa está disponible en el idioma valenciano, y 0 cuando no.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

Aspectos éticos

ET1. Existencia de un consejo de administración

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando existe un consejo de administración y 0 cuando no.

Este indicador considera órganos de gobierno equivalentes según la personalidad jurídica de la entidad. A modo de ejemplo: consejo rector en el caso de las cooperativas o patronato en el caso de una fundación.

Referencias:

- GRI 102-18,
- Modelo AECA,

- Balanç del Bé Comú: B4. Propietat i participació democràtica.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

ET2. Freqüència de reunió del consell d'administració

Nombre de reunions anuals del Consell d'Administració o òrgan equivalent.

En aquest indicador es consideren òrgans de govern equivalents segons la personalitat jurídica de l'entitat. A tall d'exemple: el consell rector, en el cas de les cooperatives, o el patronat, en el cas d'una fundació.

Referències:

- GRI 102-18,
- Model AECA,
- Balanç del Bé Comú: B4. Propietat i participació democràtica.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i és inferior a 4.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i oscil·la entre 4 i 8.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 8.

ET3. Nombre total de consellers

Consellers totals (o càrrec equivalent) amb independència de la seua condició de conseller executiu, independent o dominical.

En aquest indicador es consideren figures equivalents segons la personalitat jurídica de l'entitat.

Referències:

- GRI 102-18,
- Model AECA,
- Balanç del Bé Comú: B4. Propietat i participació democràtica.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i és inferior a 5.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i oscil·la entre 5 i 9, o és superior a 15.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i oscil·la entre 10 i 15.

ET4. Percentatge de consellers independents

Cal aplicar la figura equivalent segons la mena d'entitat.

Nre. de consellers independents

Consellers totals

Referències:

- GRI 102,
- Model AECA,
- Balanç del Bé Comú: B4. Propietat i participació democràtica.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,50.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,50 i 0,65.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 0,65.

- Balance del Bien Común: B4. Propiedad y participación democrática.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

ET2. Frecuencia de reunión del consejo de administración

Número de reuniones anuales del consejo de administración u órgano equivalente.

En este indicador se consideran órganos de gobierno equivalentes según la personalidad jurídica de la entidad. A modo de ejemplo: el consejo rector en el caso de las cooperativas o el patronato en el caso de una fundación.

Referencias:

- GRI 102-18,
- Modelo AECA,
- Balance del Bien Común: B4. Propiedad y participación democrática.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y es inferior a 4.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y oscila entre 4 y 8.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 8.

ET3. Número total de consejeros

Consejeros totales (o cargo equivalente) con independencia de su condición de consejero ejecutivo, independiente o dominical.

En este indicador se consideran figuras equivalentes según la personalidad jurídica de la entidad.

Referencias:

- GRI 102-18,
- Modelo AECA,
- Balance del Bien Común: B4. Propiedad y participación democrática.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y es inferior a 5.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y oscila entre 5 y 9, o es superior a 15.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y oscila entre 10 y 15.

ET4. Porcentaje de consejeros independientes

Aplicar la figura equivalente según el tipo de entidad.

Núm. de consejeros independientes

Consejeros totales

Referencias:

- GRI 102,
- Modelo AECA,
- Balance del Bien Común: B4. Propiedad y participación democrática.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,50.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,50 y 0,65.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,65.

ET5. Existència i ús d'un codi de conducta

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan hi ha un codi de conducta disposat en l'organització, i 0, quan no. Les persones empleades han de conèixer i complir obligadament el codi de conducta. L'entitat disposa dels mitjans necessaris per a assegurar-ne el coneixement, difusió i supervisió periòdica, així com de canals de denúncia.

Referències:

- GRI 102-16,
- Llei 11/2018 (II. Relacions socials),
- SGE21.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

ET6. Identificació de riscos materials

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan l'organització implementa una metodologia d'identificació dels principals riscos materials extrafinanciers ESG a curt, mitjà i llarg termini incloent-hi riscos de la cadena de subministrament.

Referències:

- GRI 103-1,
- Model AECA,
- Llei 11/2018 (general).

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

ET7. Avaluació de riscos materials

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan l'organització implementa una metodologia d'avaluació i qualificació potencial dels principals riscos materials extrafinanciers ESG a curt, mitjà i llarg termini incloent-hi riscos de la cadena de subministrament.

Referències:

- GRI 103-1,
- Model AECA,
- Llei 11/2018 (general).

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

ET8. Mitigació de riscos materials ESG

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan l'organització implementa una metodologia de mitigació dels efectes dels principals riscos materials extrafinanciers ESG a curt, mitjà i llarg termini incloent-hi riscos de la cadena de subministrament.

Referències:

- GRI 103-1,
- Model AECA,
- Llei 11/2018 (general).

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

ET5. Existencia y uso de un código de conducta

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando existe un código de conducta dispuesto en la organización y 0 cuando no. El código de conducta debe ser de obligado conocimiento y cumplimiento por las personas empleadas. La entidad dispone de los medios necesarios para asegurar su conocimiento, difusión y supervisión periódica, así como de canales de denuncia.

Referencias:

- GRI 102-16,
- Ley 11/2018 (II. Relaciones Sociales),
- SGE21.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

ET6. Identificación de riesgos materiales

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización implementa una metodología de identificación de los principales riesgos materiales extra-financieros ESG a corto, medio y largo plazo incluyendo riesgos de la cadena de suministro.

Referencias:

- GRI 103-1,
- Modelo AECA,
- Ley 11/2018 (General).

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

ET7. Evaluación de riesgos materiales

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización implementa una metodología de evaluación y potencial cualificación de los principales riesgos materiales extra-financieros ESG a corto, medio y largo plazo incluyendo riesgos de la cadena de suministro.

Referencias:

- GRI 103-1,
- Modelo AECA,
- Ley 11/2018 (General).

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

ET8. Mitigación de riesgos materiales ESG

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización implementa una metodología de mitigación de los efectos de los principales riesgos materiales extra-financieros ESG a corto, medio y largo plazo incluyendo riesgos de la cadena de suministro.

Referencias:

- GRI 103-1,
- Modelo AECA,
- Ley 11/2018 (General).

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

ET9. Pla de contingència

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan l'organització té dissenyat un pla de contingència enfront de la materialització dels principals riscos materials extrafinanciers ESG a curt, mitjà i llarg termini incloent-hi riscos de la cadena de subministrament.

Referències:

- GRI 103-1,
- Llei 11/2018 (general).

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

ET10. L'entitat és transparent i se sotmet a l'escrutini dels grups d'interès

Variable que pren el valor 1 quan l'entitat fa pública i accessible la seua memòria de sostenibilitat i els resultats de l'auditoria social i valor 0 quan no dona accés ni a la memòria de sostenibilitat ni a l'auditoria social.

Referències:

• Balanç del Bé Comú: E4. Transparència i participació democràtica de l'entorn social.

Nivells:

- Nivell 0: si l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: si l'entitat elabora una memòria clara i fàcilment accessible a tots els grups d'interès, el valor és 0,5.
- Nivell 2: si l'entitat facilita l'accés tant de la memòria de sostenibilitat com de l'informe de verificació, el valor és 1.

ET11. L'entitat se sotmet a auditoria interna dels seus comptes anuals

Variable que pren el valor 1 quan l'entitat duu a terme un procés anual d'auditoria interna, els resultats de la qual són accessibles a tots els grups legítimament interessats, pren valor 0,5 quan realitza auditoria interna i comunica els resultats a la propietat i alta direcció, i pren valor 0 quan no efectua l'auditoria.

Referències:

- GRI 102-18,
- SGE21,
- Balanç del Bé Comú: B4. Propietat i participació democràtica.

Nivells:

- Nivell 0: si l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: si l'entitat realitza auditoria interna i comunica resultats a la propietat i alta direcció, el valor és 0,5.
- Nivell 2: si l'entitat realitza auditoria interna i comunica resultats a altres grups d'interès, a més dels ja esmentats en el nivell 1, el valor és 1.

ET12. Formació en anticorrupció de les persones empleades

Nre. d'empleats que han rebut
formació en anticorrupció

Empleats totals

La ràtio es calcula com el percentatge de persones empleades que han rebut formació en matèria d'anticorrupció. La ràtio es calcula amb

ET9. Plan de contingencia

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización tiene diseñado un plan de contingencia frente a la materialización de los principales riesgos materiales extra-financieros ESG a corto, medio y largo plazo incluyendo riesgos de la cadena de suministro.

Referencias:

- GRI 103-1,
- Ley 11/2018 (General).

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

ET10. La entidad es transparente y se somete al escrutinio de los grupos de interés

Variable que toma el valor 1 cuando la entidad hace pública y accesible su memoria de sostenibilidad y los resultados de la auditoría social y valor 0 cuando no da acceso ni a la memoria de sostenibilidad ni a la auditoría social.

Referencias:

• Balance del Bien Común: E4. Transparencia y participación democrática del entorno social.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad elabora una memoria clara y fácilmente accesible a todos los grupos de interés; el valor es 0,5.
- Nivel 2: La entidad facilita el acceso tanto de la memoria de sostenibilidad como del informe de verificación; el valor es 1.

ET11. La entidad se somete a auditoría interna de sus cuentas anuales

Variable que toma el valor 1 cuando la entidad lleva a cabo un proceso anual de auditoría interna, cuyos resultados son accesibles a todos los grupos legítimamente interesados, toma valor 0,5 cuando realiza auditoría interna y comunica los resultados a la propiedad y alta dirección, y toma valor 0 cuando no efectúa la auditoría.

Referencias:

- GRI 102-18,
- SGE21,
- Balance del Bien Común: B4. Propiedad y participación democrática.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad realiza auditoría interna y comunica resultados a la propiedad y alta dirección; el valor es 0,5.
- Nivel 2: la entidad realiza auditoría interna y comunica resultados a otros grupos de interés, además de los ya mencionados en el nivel 1; el valor es 1.

ET12. Formación en anticorrupción de las personas empleadas

Núm. de empleados que han recibido
formación en anticorrupción

Empleados totales

La ratio se calcula como el porcentaje de personas empleadas que han recibido formación en materia de anticorrupción. La ratio se calcula

el nombre de persones empleades total amb independència del tipus de contracte o categoria laboral.

- Referències:
- GRI 205-1,
 - Llei 11/2018 (IV. Corrupció i suborn),
 - Balanç del Bé Comú: E2. Contribució a la comunitat.

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
 - Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,60.
 - Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,60 i 0,79.
 - Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,80 i 0,99.
 - Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 1.

ET13. Formació en anticorrupció dels directius

Nre. de directius que han rebut formació en anticorrupció

Directius totals

La ràtio es calcula com el percentatge de directius que han rebut formació en matèria d'anticorrupció i tenint en compte únicament els membres de l'alta direcció, d'aquesta manera, queden descartats llocs de responsables d'àrea o comandaments intermedis.

- Referències:
- GRI 205-1,
 - Llei 11/2018 (IV. Corrupció i suborn),
 - RD 1382/1985, d'1 d'agost,
 - Llei 32/1984,
 - estatut dels treballadors,
 - Balanç del Bé Comú: B4. Propietat i participació democràtica.

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
 - Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,80.
 - Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,80 i 0,89.
 - Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,90 i 0,99.
 - Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 1.

ET14. Formació en anticorrupció dels consellers

Nre. de consellers que han rebut formació en anticorrupció

Consellers totals

La ràtio es calcula com la proporció de consellers (o figura equivalent segons el tipus d'entitat) que han rebut formació en matèria d'anticorrupció. Per a això, es fa ús de tots els consellers, amb independència de la seua condició de conseller executiu, independent o dominical.

En aquest indicador es consideren figures equivalents segons la personalitat jurídica de l'entitat.

- Referències:
- GRI 205-1,
 - Llei 11/2018 (IV. Corrupció i suborn),
 - Balanç del Bé Comú: B4. Propietat i participació democràtica.

- Nivells:
- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.

con el número de personas empleadas totales con independencia del tipo de contrato o categoría laboral.

- Referencias:
- GRI 205-1,
 - Ley 11/2018 (IV. Corrupción y soborno),
 - Balance del Bien Común: E2. Contribución a la comunidad.

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
 - Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,60.
 - Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,60 y 0,79.
 - Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,99.
 - Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

ET13. Formación en anticorrupción de los directivos

Núm. de directivos que han recibido formación en anticorrupción

Directivos totales

La ratio se calcula como el porcentaje de directivos que han recibido formación en materia de anticorrupción y teniendo en cuenta únicamente los miembros de la alta dirección, quedando de esta forma descartados puestos de responsables de área o mandos intermedios.

- Referencias:
- GRI 205-1,
 - Ley 11/2018 (IV. Corrupción y soborno),
 - RD 1382/1985, de 1 de agosto,
 - Ley 32/1984,
 - estatuto de los trabajadores,
 - Balance del Bien Común: B4. Propiedad y participación democrática.

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
 - Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,80.
 - Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,89.
 - Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,90 y 0,99.
 - Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

ET14. Formación en anticorrupción de los consejeros

Núm. de consejeros que han recibido formación en anticorrupción

Consejeros totales

La ratio se calcula como la proporción de consejeros (o figura equivalente según el tipo de entidad) que han recibido formación en materia de anticorrupción. Para ello, se hace uso de todos los consejeros, con independencia de su condición de consejero ejecutivo, independiente o dominical.

En este indicador se consideran figuras equivalentes según la personalidad jurídica de la entidad.

- Referencias:
- GRI 205-1,
 - Ley 11/2018 (IV. Corrupción y soborno),
 - Balance del Bien Común: B4. Propiedad y participación democrática.

- Niveles:
- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.

- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,80.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,80 i 0,89.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,90 i 0,99.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 1.

ET15. Existència d'un pla de lluita contra la corrupció

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan l'organització disposa d'un pla de lluita contra la corrupció, i 0, quan no.

Referències:

- Llei 11/2018 (IV. Corrupció i suborn),
- SGE21,
- Balanç del Bé Comú: B4. Propietat i participació democràtica.

Nivells:

- Nivell 0: si l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

ET16. Nombre de casos de corrupció identificats

$$\frac{\text{Nre. de casos de corrupció confirmats}}{\text{Empleats totals}} \times 1.000$$

La ràtio es calcula com el nombre de casos de corrupció identificats i confirmats en l'organització per cada miler d'empleats.

Sobre la base de les directrius dels estàndards GRI, es considera corrupció a pràctiques com el suborn, els pagaments per facilitació, el frau, l'extorsió, la col·lusió i el blanqueig de capitals. També s'hi inclouen les ofertes o rebuts de regals, préstecs, honoraris, recompenses o altres avantatges per part de qualsevol persona, així com els incentius per fer una cosa deshonest, il·legal o que incomplisca la confiança en la conducta de l'entitat. S'inclouen els beneficis en efectiu o en espècie, com ara béns lliures, regals o vacances, i els serveis personals especials proporcionats amb el propòsit de generar un avantatge inapropiat i que poden donar lloc a pressió moral per a rebre aquest avantatge.

Referències:

- GRI 205-1,
- Llei 11/2018 (IV. Corrupció i suborn),
- Transparency International,
- Balanç del Bé Comú: B4. Propietat i participació democràtica.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 15%.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 5,01% i 15%.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,01% i 5%.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 0.

ET17. Nombre de proveïdors seleccionats sobre la base de criteris socials

$$\frac{\text{Nre. de proveïdors informats dels compromisos ESG de l'organització}}{\text{Nre. de proveïdors totals de l'organització}}$$

La ràtio es calcula com la proporció de proveïdors que han sigut informats de manera explícita i fefaent de les polítiques i compromisos

- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,80.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,89.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,90 y 0,99.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

ET15. Existencia de un plan de lucha contra la corrupción

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización dispone de un plan de lucha contra la corrupción y 0 cuando no.

Referencias:

- Ley 11/2018 (IV. Corrupción y soborno),
- SGE21,
- Balance del Bien Común: B4. Propiedad y participación democrática.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

ET16. Número de casos de corrupción identificados

$$\frac{\text{Núm. de casos de corrupción confirmados}}{\text{Empleados totales}} \times 1.000$$

La ratio se calcula como el número de casos de corrupción identificados y confirmados en la organización por cada millar de empleados.

En base a las directrices de los estándares GRI, se considera corrupción a prácticas como el soborno, los pagos por facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión y el blanqueo de capitales. También se incluyen las ofertas o recibos de regalos, préstamos, honorarios, recompensas u otras ventajas por parte de cualquier persona, así como los incentivos por hacer algo deshonesto, ilegal o que incumpla la confianza en la conducta de la entidad. Se incluyen los beneficios en efectivo o en especie, como bienes libres, regalos o vacaciones, y los servicios personales especiales proporcionados con el propósito de generar una ventaja inapropiada y que pueden dar lugar a presión moral por recibir tal ventaja.

Referencias:

- GRI 205-1,
- Ley 11/2018 (IV. Corrupción y soborno),
- Transparency International,
- Balance del Bien Común: B4. Propiedad y participación democrática.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 15%.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 5,01% y 15%.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,01% y 5%.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 0.

ET17. Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales

$$\frac{\text{Núm. de proveedores informados de los compromisos ESG de la organización}}{\text{Núm. de proveedores totales de la organización}}$$

La ratio se calcula como la proporción de proveedores que han sido informados de manera explícita y fehaciente de las políticas y compro-

ESG que els afecten, que inclouen, entre altres, qüestions lligades a l'ocupació, la dignitat humana, els drets humans, la igualtat, la diversitat, la salut i seguretat de clients i empleats o la contribució a les comunitats locals.

Referències:

- GRI 414-1,
- Llei 11/2018 (V. Subcontractacions i proveïdors),
- Balanç del Bé Comú: indicador A1. Dignitat humana en la cadena de subministraments,
- Balanç del Bé Comú: indicador A3. Sostenibilitat mediambiental en la cadena de subministraments.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,50.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,50 i 0,79.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,80 i 0,99.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 1.

ET18. Nombre de reclamacions amb una resolució satisfactòria

Nre. de reclamacions per part
dels clients resoltes positivament

Nre. total de reclamacions per part dels clients

La ràtio es calcula com el percentatge de reclamacions resoltes satisfactòriament a l'any objecte de report. Es consideren com a reclamacions resoltes satisfactòriament les que poden justificar-se a través del CRM de l'organització, enquestes de satisfacció sobre reclamacions o un altre mitjà equivalent.

Referències:

- Llei 11/2018 (V. Consumidors),
- Balanç del Bé Comú: indicador D1. Actitud ètica amb els clients.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,85.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,85 i 0,90.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,91 i 0,95.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,96 i 0,99.
- Nivell 5: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual a 1.

ET19. Termini mitjà de pagament a proveïdors

Saldo mitjà de creditors comercials

Compres netes i despeses per serveis exteriors

Per al càlcul del període mitjà de pagament a proveïdors fem ús de la metodologia emprada en el model abreujat del Pla general de comptabilitat i en el Pla general de comptabilitat de petites i mitjanes entitats.

Saldo mitjà de creditors comercials = $(\text{compte creditors}_x + \text{compte creditors}_{x-1}) / 2$

Referències:

- Model AECA,
- Pla general de comptabilitat,
- Balanç del Bé Comú: indicador A2. Justícia i solidaritat en la cadena de subministraments.

misos ESG que les afectan, que incluyen, entre otras, cuestiones ligadas al empleo, la dignidad humana, los derechos humanos, la igualdad, la diversidad, la salud y seguridad de clientes y empleados o la contribución a las comunidades locales.

Referencias:

- GRI 414-1,
- Ley 11/2018 (V. Subcontrataciones y proveedores),
- Balance del Bien Común: Indicador A1. Dignidad humana en la cadena de suministros,
- Balance del Bien Común: Indicador A3. Sostenibilidad medioambiental en la cadena de suministros.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,50.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,50 y 0,79.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,99.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

ET18. Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria

Núm. de reclamaciones por parte
de los clientes resueltas positivamente

Núm. total de reclamaciones por parte de los clientes

La ratio se calcula como el porcentaje de reclamaciones resueltas satisfactoriamente en el año objeto de reporte. Se consideran como reclamaciones resueltas satisfactoriamente aquellas que pueden justificarse a través del CRM de la organización, encuestas de satisfacción sobre reclamaciones u otro medio equivalente.

Referencias:

- Ley 11/2018 (V. Consumidores),
- Balance del Bien Común: Indicador D1. Actitud ética con los clientes.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,85.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,85 y 0,90.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,91 y 0,95.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,96 y 0,99.
- Nivel 5: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

ET19. Plazo medio de pago a proveedores

Saldo medio de acreedores comerciales

Compras netas y gastos por servicios exteriores

Para el cálculo del periodo medio de pago a proveedores se hace uso de la metodología empleada en el modelo abreviado del plan general de contabilidad y en el plan general de contabilidad de pequeñas y medianas entidades.

Saldo medio de acreedores comerciales = $(\text{cuenta acreedores}_x + \text{cuenta acreedores}_{x-1}) / 2$

Referencias:

- Modelo AECA,
- plan general de contabilidad,
- Balance del Bien Común: Indicador A2. Justicia y solidaridad en la cadena de suministros.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o superior a 60 dies.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 60 dies i major que 30 dies.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior o igual a 30 dies.

ET20. L'entitat disposa de web corporativa

Variable que pot prendre tres valors i indica l'existència d'un web corporatiu i l'accessibilitat a aquest.

Referències:

- Llei 11/2018 (general).

Nivells:

- Nivell 0: si l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: si l'entitat disposa de web corporatiu, el valor és 0,5.
- Nivell 2: si l'entitat disposa de web corporatiu i és accessible a persones amb diversitat funcional o sensorial, el valor és 1.

ET21. Els comptes anuals de l'entitat són públics

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan els comptes anuals de l'entitat estan depositats en el seu web corporatiu, i 0, quan no.

Referències:

- Llei 11/2018 (general),
- SGE21 6.7.2. Transparència de la informació.

Nivells:

- Nivell 0: si l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

ET22. L'entitat elabora una memòria anual d'activitats

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan l'entitat elabora, almenys amb una periodicitat anual, una memòria d'activitats en què s'informa, entre altres qüestions, sobre els seus compromisos, activitats i acompliment en matèria ESG, i 0, quan no.

Referències:

- Llei 11/2018 (general),
- Balanç del Bé Comú: indicador E4. Transparència i participació democràtica de l'entorn social.

Nivells:

- Nivell 0: si l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

Aspectes ambientals

AM1. Emissions totals

Variable contínua que recull el total d'emissions de l'organització durant l'exercici. Es tracta d'una variable merament informativa, perquè depèn intensament de la indústria en què opera l'entitat, però que serveix, no obstant això, per al càlcul de la ràtio d'intensitat de les emissions.

A l'efecte de simplificació, les emissions totals inclouen únicament les emissions d'abast 1 i 2 definides conforme als estàndards disposats en el GRI Standards Glossary (2016).

Les emissions d'abast 1 són les que procedeixen de fonts propietat de l'organització o controlades per aquesta, que agrupen:

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 60 días.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 60 días y mayor que 30 días.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior o igual a 30 días.

ET20. La entidad dispone de web corporativa.

Variable que puede tomar tres valores e indica la existencia de web corporativa y su accesibilidad.

Referencias:

- Ley 11/2018 (General).

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad dispone de web corporativa; el valor es 0,5.
- Nivel 2: La entidad dispone de web corporativa y es accesible a personas con diversidad funcional o sensorial; el valor es 1.

ET21. Las cuentas anuales de la entidad son públicas

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando las cuentas anuales de la entidad están depositadas en su web corporativa y 0 cuando no.

Referencias:

- Ley 11/2018 (General),
- SGE21 6.7.2. Transparencia de la información.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

ET22. La entidad elabora una memoria anual de actividades

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la entidad elabora, al menos con periodicidad anual, una memoria de actividades en las que se informa, entre otras cuestiones, sobre sus compromisos, actividades y desempeño en materia ESG, y 0 cuando no.

Referencias:

- Ley 11/2018 (General),
- Balance del Bien Común: Indicador E4. Transparencia y participación democrática del entorno social.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

Aspectos ambientales

AM1. Emisiones totales

Variable continua que recoge el total de emisiones de la organización durante el ejercicio. Se trata de una variable meramente informativa, pues depende intensamente de la industria en la que opera la entidad, pero que sirve sin embargo para el cálculo de la ratio de intensidad de las emisiones.

A efectos de simplificación, las emisiones totales incluyen únicamente las emisiones de alcance 1 y 2 definidas conforme a los estándares dispuestos en el GRI Standards Glossary (2016).

Las emisiones de alcance 1 son aquellas que proceden de fuentes propiedad o controladas por la organización, que agrupan:

• qualsevol unitat física o procés que allibere emissions a l'atmosfera (generació d'electricitat, transport, processament de productes químics o materials...);

• emissions de CO₂ derivades del consum de combustible.

Les emissions d'abast 2 són les que resulten de la generació d'electricitat comprada o adquirida, calefacció, refrigeració i vapor consumits per una organització.

Els gasos que cal incloure en el càlcul són els següents:

CO₂ CH₄ N₂O HFC PFC SF₆ NF₃

Quant a la metodologia per a l'obtenció de les dades, l'organització prioritzarà el mesurament directe, encara que quan no siga possible s'admetran estimacions degudament justificades sobre la base de càlculs amb criteris publicats.

Una guia metodològica més detallada pot ser consultada en la *Guia para el cálculo de la huella de carbono* i per a elaborar un pla de millora d'una organització, publicada pel Ministeri per a la Transició Ecològica¹. D'igual manera, la consulta de l'estàndard GRI 305 íntegrament pot ajudar a aclarir dubtes metodològics².

Unitat de mesura: tones de CO₂ equivalent.

Referències:

- GRI 305-1,
- GRI 305-2,
- GRI 305-3,
- Model AECA,
- Llei 11/2018 (I. Contaminació & canvi climàtic),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- World Business Council for Sustainable Development,
- SGE21 6.6.1. Identificació d'activitats i impactes mediambientals,

• Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

Nivells:

- No és procedent.

AM2. Ràtio d'intensitat d'emissions

Emissions totals x 1.000.000

Vendes totals

Referències:

- GRI 305-4,
- Llei 11/2018 (III. Drets humans),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- World Business Council for Sustainable Development,
- SGE21 6.6.1. Identificació d'activitats i impactes mediambientals,

• Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 50 ppm.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 10 ppm i 50 ppm.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 10 ppm.

1. Descarregable en: https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia_huella_carbono_tcm30-479093.pdf.

2. Descarregable en: <https://www.globalreporting.org/standards/media/1452/spanish-gri-305-emissions-2016.pdf>.

• Cualquier unidad física o proceso que libere emisiones a la atmósfera (generación de electricidad, transporte, procesamiento de productos químicos o materiales...);

• Emisiones de CO₂ derivadas del consumo de combustible.

Las emisiones de alcance 2 son las que resultan de la generación de electricidad comprada o adquirida, calefacción, refrigeración y vapor consumidos por una organización.

Los gases que incluir en el cálculo son los siguientes:

CO₂ CH₄ N₂O HFC PFC SF₆ NF₃

En cuanto a la metodología para la obtención de los datos, la organización priorizará la medición directa, aunque cuando no fuese posible se admitirán estimaciones debidamente justificadas en base a cálculos con criterios publicados.

Una guía metodològica més detallada puede ser consultada en la *Guia para el cálculo de la huella de carbono* y para la elaboración de un plan de mejora de una organización, publicada por el Ministerio para la Transición Ecológica¹. De igual manera, la consulta del estándar GRI 305 en su totalidad puede ayudar a clarificar dudas metodológicas².

Unidad de medida: toneladas de CO₂ equivalente.

Referencias:

- GRI 305-1,
- GRI 305-2,
- GRI 305-3,
- Modelo AECA,
- Ley 11/2018 (I. Contaminación & cambio climático),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- World Business Council for Sustainable Development,
- SGE21 6.6.1. Identificación de actividades e impactos medioambientales,

• Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

- No procede.

AM2. Ratio de intensidad de emisiones

Emisiones totales x 1.000.000

Ventas totales

Referencias:

- GRI 305-4,
- Ley 11/2018 (III. Derechos humanos),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- World Business Council for Sustainable Development,
- SGE21 6.6.1. Identificación de actividades e impactos medioambientales,

• Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 50 ppm.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 10 ppm y 50 ppm.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 10 ppm.

1. Descarregable en: https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia_huella_carbono_tcm30-479093.pdf.

2. Descarregable en: <https://www.globalreporting.org/standards/media/1452/spanish-gri-305-emissions-2016.pdf>.

AM3. Existència d'un pla definit per a la reducció, mitigació i adaptació al canvi climàtic d'emissions contaminants

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan l'organització disposa d'un pla de reducció i/o mitigació de les emissions contaminants, i 0, quan no. Mitjançant el pla l'organització, identifica metes i mitjans per a la reducció o mitigació d'emissions.

Referències:

- Llei 11/2018 (I. Contaminació),
- Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

Nivells:

- Nivell 0: si l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

AM4. Residus generats

Variable contínua que recull el total de residus, perillosos o no, generats per l'organització durant l'exercici. Es tracta d'una variable merament informativa, perquè depèn intensament del sector en què opera l'entitat, però que serveix, no obstant això, per a calcular els percentatges de reciclatge i reutilització.

El concepte de residu abasta totes les formes de residus sòlids i líquids a exclusió de les aigües residuals.

Unitat de mesura: tones.

Referències:

- GRI 306-2,
- Model AECA,
- World Business Council for Sustainable Development,
- Llei 11/2018 (I. Economia circular),
- SGE21 6.6.1. Identificació d'activitats i impactes mediambientals,
- Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

Nivells:

No és procedent.

AM5. Residus reciclats i reutilitzats

Residus reciclats + residus reutilitzats

Residus generats

La ràtio es calcula com la proporció de residus de l'organització que són reciclats o reutilitzats. En el denominador es descompten aquells residus que, per la seua pròpia naturalesa, no poden ser ni reciclats ni reutilitzats (ex. residus perillosos).

Reciclatge: procés mitjançant el qual un material que ha sigut utilitzat es processa perquè servisca novament com a matèria primera per a elaborar nous productes. Reciclar implica la recollida de residus, classificar-los o depositar-los en un punt net.

Reutilització: implica l'allargament de la vida útil d'un producte tornant-lo a utilitzar.

Referències:

- GRI 306-2,
- Model AECA,
- Llei 11/2018 (I. Contaminació),
- Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és menor a 0,30.

AM3. Existencia de un plan definido para la reducción, mitigación y adaptación al cambio climático de emisiones contaminantes

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización dispone de un plan de reducción y/o mitigación de las emisiones contaminantes y 0 cuando no. Mediante el plan la organización identifica metas y medios para la reducción o mitigación de emisiones.

Referencias:

- Ley 11/2018 (I. Contaminación),
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

AM4. Residuos generados

Variable continua que recoge el total de residuos, peligrosos o no, generados por la organización durante el ejercicio. Se trata de una variable meramente informativa, pues depende intensamente del sector en el que opera la entidad, pero que sirve sin embargo para el cálculo de los porcentajes de reciclaje y reutilización.

El concepto de residuo abarca todas las formas de residuos sólidos y líquidos con exclusión de las aguas residuales.

Unidad de medida: toneladas.

Referencias:

- GRI 306-2,
- Modelo AECA,
- World Business Council for Sustainable Development,
- Ley 11/2018 (I. Economía circular),
- SGE21 6.6.1. Identificación de actividades e impactos medioambientales,
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

- No procede.

AM5. Residuos reciclados y reutilizados.

Residuos reciclados + residuos reutilizados

Residuos generados

La ratio se calcula como la proporción de residuos de la organización que son reciclados o reutilizados. En el denominador se descuentan aquellos residuos que, por su propia naturaleza, no pueden ser ni reciclados ni reutilizados (ej. residuos peligrosos).

Reciclaje: proceso mediante el que un material que ha sido utilizado se procesa para que sirva nuevamente como materia prima para la elaboración de nuevos productos. Reciclar implica la recogida de residuos, su clasificación o su depósito en un punto limpio.

Reutilización: implica el alargamiento de la vida útil de un producto volviéndolo a utilizar.

Referencias:

- GRI 306-2,
- Modelo AECA,
- Ley 11/2018 (I. Contaminación),
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es menor a 0,30.

- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,30 i 0,59.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,60 i 0,90.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 0,90.

AM6. L'entitat elabora una memòria mediambiental

Variable dicotòmica que pren el valor 1 quan l'organització elabora, amb una periodicitat almenys anual, una memòria mediambiental, i 0, quan no. La memòria mediambiental pot constituir un document únic o estar integrada dins d'un estat d'informació no financera, una memòria de sostenibilitat, un informe de gestió anual, o qualsevol altre document d'índole similar, sempre que reculli la realitat en matèria mediambiental de l'organització per a l'any objecte d'estudi.

Referències:

- GRI 412-2,
- Llei 11/2018 (I. Contaminació),
- SGE21 6.6.2. Programa de gestió mediambiental,
- Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

Enfocament: pimes i grans entitats

Nivells:

- Nivell 0: si l'entitat no reporta l'indicador o el reporta i el valor és 0.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i el valor és 1.

AM7. Consum total d'aigua

Variable contínua que recull el consum d'aigua per part de l'organització durant l'exercici. Es tracta d'una variable merament informativa, perquè depèn intensament del sector en que opera l'entitat, però que serveix, no obstant això, per al càlcul de la ràtio d'intensitat en el consum d'aigua.

Unitat: litres.

Referències:

- GRI 303-5,
- Model AECA,
- Llei 11/2018 (I. Ús sostenible de recursos),
- World Business Council for Sustainable Development,
- SGE21 6.6.1. Identificació d'activitats i impactes mediambientals,
- Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

Nivells: no és procedent.

AM8. Ràtio d'intensitat en el consum d'aigua

Consum total d'aigua

Vendes totals expressades en volum

La proporció es calcula com el consum total d'aigua, dividit entre les vendes totals expressades en volum segons la unitat de mesura generalment acceptada en el sector.

Referències:

- Llei 11/2018 (I. Ús sostenible de recursos),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- SGE21 6.6.1. Identificació d'activitats i impactes mediambientals,

- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,30 y 0,59.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,60 y 0,90.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,90.

AM6. La entidad elabora una memoria medioambiental

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización elabora, con una periodicidad al menos anual, una memoria medioambiental y 0 cuando no. La memoria medioambiental puede constituir un documento único o estar integrada dentro de un estado de información no financiera, una memoria de sostenibilidad, un informe de gestión anual, o cualquier otro documento de índole similar, siempre y cuando recoja la realidad en materia medioambiental de la organización para el año objeto de estudio.

Referencias:

- GRI 412-2,
- Ley 11/2018 (I. Contaminación),
- SGE21 6.6.2. Programa de gestión medioambiental,
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Enfoque: PYMEs y grandes entidades

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1.

AM7. Consumo total de agua

Variable continua que recoge el consumo de agua por parte de la organización durante el ejercicio. Se trata de una variable meramente informativa, pues depende intensamente del sector en el que opera la entidad, pero que sirve sin embargo para el cálculo del ratio de intensidad en el consumo de agua.

Unidad: litros.

Referencias:

- GRI 303-5,
- Modelo AECA,
- Ley 11/2018 (I. Uso sostenible de recursos),
- World Business Council for Sustainable Development,
- SGE21 6.6.1. Identificación de actividades e impactos medioambientales,
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles: no procede.

AM8. Ratio de intensidad en el consumo de agua

Consumo total de agua

Ventas totales expresadas en volumen

La proporción se calcula como el consumo total de agua, dividido entre las ventas totales expresadas en volumen según la unidad de medida generalmente aceptada en el sector.

Referencias:

- Ley 11/2018 (I. Uso sostenible de recursos),
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
- SGE21 6.6.1. Identificación de actividades e impactos medioambientales,

• Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 0,22.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,16 i 0,22.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,09 i 0,15.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,09.

AM9. Consum energètic total

Variable contínua que recull l'energia consumida per l'organització durant l'exercici. Es tracta d'una variable informativa, perquè depèn intensament del sector en que opera l'entitat; serveix per al càlcul de la ràtio d'intensitat energètica.

Per al càlcul de l'energia total consumida s'usa la fórmula facilitada en els estàndards GRI:

Combustible no renovable consumit = combustible renovable consumit + electricitat, calefacció, refrigeració i vapor comprats per a consumir + electricitat, calefacció, refrigeració i vapor autogenerats i que no es consumisquen – electricitat, calefacció, refrigeració i vapor venuts

Unitat: julios.

Referències:

- GRI 302-1,
 - Model AECA,
 - Llei 11/2018 (I. Ús sostenible de recursos),
 - SGE21 6.6.1. Identificació d'activitats i impactes mediambientals,
- Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

Nivells: no és procedent.

AM10. Ràtio d'intensitat energètica

Consum energètic total

Vendes totals expressades en volum

La proporció es calcula com el consum total d'energia, dividit entre les vendes totals expressades en volum segons la unitat de mesura generalment acceptada en el sector.

Referències:

- GRI 302-3,
 - Llei 11/2018 (I. Ús sostenible de recursos),
 - Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
 - World Business Council for Sustainable Development,
 - SGE21 6.6.1. Identificació d'activitats i impactes mediambientals,
- Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

AM11. Ús d'energies renovables

Consum d'energia de fonts renovables

Consum energètic total

La ràtio es calcula com la proporció d'energia total consumida que té com a origen fonts d'energia renovables. Les fonts d'energia renovables són aquelles capaces de reposar-se en poc temps a través de cicles ecològics o processos i que inclouen, però no es limiten,

• Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,22.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,16 y 0,22.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,09 y 0,15.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior o igual a 0,09.

AM9. Consumo energético total

Variable continua que recoge la energía consumida por la organización durante el ejercicio. Se trata de una variable informativa, pues depende intensamente del sector en el que opera la entidad; sirve para el cálculo del ratio de intensidad energética.

Para el cálculo de la energía total consumida se usa la fórmula facilitada en los estándares GRI:

Combustible no renovable consumido = combustible renovable consumido + electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir + electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados y que no se consuman – electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos

Unidad: julios.

Referencias:

- GRI 302-1,
 - Modelo AECA,
 - Ley 11/2018 (I. Uso sostenible de recursos),
 - SGE21 6.6.1. Identificación de actividades e impactos medioambientales,
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles: No procede.

AM10. Ratio de intensidad energética

Consumo energético total

Ventas totales expresadas en volumen

La proporción se calcula como el consumo total de energía, dividido entre las ventas totales expresadas en volumen según la unidad de medida generalmente aceptada en el sector.

Referencias:

- GRI 302-3,
 - Ley 11/2018 (I. Uso sostenible de recursos),
 - Corporate Knights Global 100 Rating Methodology,
 - World Business Council for Sustainable Development,
 - SGE21 6.6.1. Identificación de actividades e impactos medioambientales,
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

AM11. Uso de energías renovables

Consumo de energía de fuentes renovables

Consumo energético total

La ratio se calcula como la proporción de energía total consumida que tiene como origen fuentes de energía renovables. Las fuentes de energía renovables son aquellas capaces de reponerse en poco tiempo a través de ciclos ecológicos o procesos y que incluyen, pero no se

a l'energia geotèrmica, la solar, la hidroelèctrica, l'eòlica o la biomassa.

Referències:

- GRI 302-1,
- Llei 11/2018 (I. Ús sostenible de recursos),
- Balanç del Bé Comú: D3. Impacte ambiental de l'ús i de la gestió de residus dels productes i serveis.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és menor a 0,20.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,20 i 0,34.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,35 i 0,50.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 0,50.

Aspectes sostenibilitat econòmica

ID1. Capacitat innovadora: nombre de patents obtingudes l'últim any

Es mesura la propietat industrial únicament mitjançant les patents rebudes després de la sol·licitud a l'Oficina Espanyola de Patents i Marques, i en queden exclosos del càlcul els models d'utilitat, els dissenys industrials i els signes distintius.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i és igual a 0.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 1 i 3.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i oscil·la entre 4 i 6.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i és igual o superior a 7.

ID2. Inversió en R+D+I

$$\frac{\text{Inversió R + D + I}}{\text{Vendes netes}}$$

Aportacions econòmiques dedicades a les activitats en matèria d'investigació, desenvolupament i innovació.

Unitat: euros.

Referències:

- Model AECA,
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,03.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,03 i 0,08.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,09 i 0,14.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 0,14.

ID3. Rendibilitat I

$$\frac{\text{Beneficis després d'impostos}}{\text{Patrimoni net}} \times 100$$

La ràtio es calcula com la divisió entre el benefici després d'impostos i el patrimoni net de l'any objecte de report.

Referències:

limitan, a la energía geotérmica, la solar, la hidroeléctrica, la eólica o la biomasa.

Referencias:

- GRI 302-1,
- Ley 11/2018 (I. Uso sostenible de recursos),
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es menor a 0,20.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,20 y 0,34.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,35 y 0,50.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,50.

Aspectos sostenibilidad económica

ID1. Capacidad innovadora: número de patentes obtenidas en el último año.

Se mide la propiedad industrial únicamente vía las patentes recibidas tras solicitud a la Oficina Española de Patentes y Marcas, quedando excluidos del cálculo los modelos de utilidad, los diseños industriales y los signos distintivos.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y es igual a 0.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 1 y 3.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y oscila entre 4 y 6.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y es igual o superior a 7.

ID2. Inversión en I+D+i

$$\frac{\text{Inversión I + D + i}}{\text{Ventas netas}}$$

Aportaciones económicas dedicadas a las actividades en materia de investigación, desarrollo e innovación.

Unidad: euros.

Referencias:

- Modelo AECA,
- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,03.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,03 y 0,08.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,09 y 0,14.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,14.

ID3. Rentabilidad I

$$\frac{\text{Beneficios después de impuestos}}{\text{Patrimonio neto}} \times 100$$

La ratio se calcula como la división entre el beneficio después de impuestos y el patrimonio neto del año objeto de reporte.

Referencias:

- Model AECA.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o inferior al 5 %.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre el 5,01 % i el 7,00 %.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre el 7,01 % i el 10 %.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o superior al 10 %.

ID4. Rendibilitat II

$$\frac{\text{Beneficis abans d'interessos i impostos}}{\text{Actiu total}} \times 100$$

La ràtio es calcula com la divisió entre el benefici abans d'impostos i interessos i l'actiu total de l'any objecte de report.

Referències:

- Model AECA.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o inferior al 5 %.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre el 5,01 % i el 7,00 %.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre el 7,01 % i el 10 %.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és igual o superior al 10 %.

ID5. Endeutament

$$\frac{\text{Passiu exigible}}{\text{Patrimoni net}}$$

La ràtio es calcula com la divisió entre el passiu exigible a l'entitat (tant a curt com a llarg termini) i el patrimoni net l'any objecte de report.

Referències:

- Model AECA,
- Balanç del Bé Comú: B1. Actitud ètica en la gestió de recursos financers.

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 0,30 o superior a 0,70.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és oscil·la entre 0,30 i 0,39 o entre 0,61 i 0,70.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 0,40 i 0,60.

ID6. Productivitat

$$\frac{\text{Benefici abans d'interessos i impostos}}{\text{Nre. mitjà de treballadors a temps complet}}$$

La ràtio es calcula com la divisió entre el benefici abans d'impostos i interessos i el nombre mitjà de treballadors a temps complet l'any objecte d'estudi.

- Modelo AECA.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior al 5 %.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 5,01 % y el 7,00 %.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 7,01 % y el 10 %.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior al 10 %.

ID4. Rentabilidad II

$$\frac{\text{Beneficio antes de intereses e impuestos}}{\text{Activo total}} \times 100$$

La ratio se calcula como la división entre el beneficio antes de impuestos e intereses y el activo total del año objeto de reporte.

Referencias:

- Modelo AECA.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior al 5 %.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 5,01 % y el 7,00 %.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 7,01 % y el 10 %.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior al 10 %.

ID5. Endeudamiento

$$\frac{\text{Pasivo exigible}}{\text{Patrimonio neto}}$$

La ratio se calcula como la división entre el pasivo exigible a la entidad (tanto a corto como a largo plazo) y el patrimonio neto en el año objeto de reporte.

Referencias:

- Modelo AECA,
- Balance del Bien Común: B1. Actitud ética en la gestión de recursos financieros.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,30 o superior a 0,70.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio es oscila entre 0,30 y 0,39 o entre 0,61 y 0,70.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,40 y 0,60.

ID6. Productividad

$$\frac{\text{Beneficio antes de intereses e impuestos}}{\text{Núm. medio de trabajadores a tiempo completo}}$$

La ratio se calcula como la división entre el beneficio antes de impuestos e intereses y el número medio de trabajadores a tiempo completo en el año objeto de estudio.

El nombre de treballadors a temps complet es calcula com la mitjana entre el nombre de treballadors a temps complet quan es tanca l'any objecte de report i el nombre mitjà de treballadors a temps complet en el tancament de l'any anterior.

$$\text{Nre. mitjà de treballadors} = \frac{\text{Nre. de treballadors (any t)} + \text{nre. de treballadors (any t - 1)}}{2}$$

* * * * *

$$\text{Núm. medio de trabajadores} = \frac{\text{Núm. de trabajadores (año t)} + \text{núm. de trabajadores (año t - 1)}}{2}$$

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és inferior a 7.000 €.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 7.000 € i 9.999,99 €.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio oscil·la entre 10.000 € i 15.000 €.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i la ràtio és superior a 15.000 €.

ID7. F-score

L'F-score de Piotroski és una mesura de la fortalesa financera de l'entitat que consisteix en la suma de la puntuació d'un total de nou tests. Cada vegada que l'entitat supera un test obté un punt, mentre que quan el test es falla es donen 0 punts. D'aquesta manera, la puntuació màxima és de 9 punts, i la mínima, de 0.

Els 9 tests són:

1. El resultat net és positiu.
 2. El flux de caixa operatiu és positiu.
 3. Benefici net / (actius totals a principis de l'any – actius totals a principi de l'any anterior) és positiu.
 4. El flux de caixa operatiu és superior al benefici net.
 5. Deute a llarg termini / actius totals mitjans no han augmentat en l'últim any.
 6. El *current* ràtio ha augmentat.
 7. No s'han emés accions ordinàries durant l'últim any.
 8. El marge brut ha augmentat en l'últim any.
 9. La rotació d'actius ha augmentat en l'últim any.
- Resultat net = benefici net en el compte de pèrdues i guanys
– Flux de caixa operatiu = benefici abans d'interessos i impostos (BAII) + amortitzacions – impostos
– Actius totals mitjans = (actius totals a la fi de l'any + actius totals a principi de l'any) / 2
– Deute a llarg termini = deute a llarg termini en el balanç de situació
– *Current* ràtio = actius corrents / passius corrents
– Marge brut = vendes netes – costos de les vendes netes
– Rotació d'actius = vendes netes / actius totals mitjans
– Vendes netes = vendes brutes – (bonificacions + descomptes + devolucions)

Per al càlcul de l'indicador se sol·licitarà a l'entitat que proporcione informació comptable provinent dels seus comptes anuals.

Referències:

- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology

Nivells:

- Nivell 0: l'entitat no reporta l'indicador.
- Nivell 1: l'entitat reporta l'indicador i obté 0-2 punts.
- Nivell 2: l'entitat reporta l'indicador i obté 3-5 punts.
- Nivell 3: l'entitat reporta l'indicador i obté 6-7 punts.
- Nivell 4: l'entitat reporta l'indicador i obté 8-9 punts.

El número de trabajadores a tiempo completo se calcula como la media entre el número de trabajadores a tiempo completo a cierre del año objeto de reporte, y el número medio de trabajadores a tiempo completo a cierre del año anterior.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 7.000 €.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 7.000 € y 9999,99 €.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 10.000 € y 15.000 €.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 15.000 €.

ID7. F-score

El F-score de Piotroski es una medida de la fortaleza financiera de la entidad, que consiste en la suma de la puntuación de un total de nueve test. Cada vez que la entidad supera un test obtiene un punto, mientras que cuando el test se falla se dan 0 puntos. De esta manera, la puntuación máxima es de 9 puntos, y la mínima de 0.

Los 9 test son:

1. El resultado neto es positivo.
 2. El flujo de caja operativo es positivo.
 3. Beneficio neto / (activos totales a principios del año – activos totales a principios del año anterior) es positivo.
 4. El flujo de caja operativo es superior al beneficio neto.
 5. Deuda a largo plazo / activos totales medios no han aumentado en el último año.
 6. El *current* ratio ha aumentado.
 7. No se han emitido acciones ordinarias durante el último año.
 8. El margen bruto ha aumentado en el último año.
 9. La rotación de activos ha aumentado en el último año.
- Resultado neto = beneficio neto en la cuenta de pérdidas y ganancias
– Flujo de caja operativo = beneficio antes de intereses e impuestos (BAII) + amortizaciones – impuestos
– Activos totales medios = (activos totales a finales del año + activos totales a principios del año) / 2
– Deuda a largo plazo = deuda a largo plazo en el balance de situación
– *Current* ratio = activos corrientes / pasivos corrientes
– Margen bruto = ventas netas – costes de las ventas netas
– Rotación de activos = ventas netas / activos totales medios
– Ventas netas = ventas brutas – (bonificaciones + descuentos + devoluciones)

Para el cálculo del indicador, se solicitará a la entidad que proporcione información contable proveniente de sus cuentas anuales.

Referencias:

- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador.
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y obtiene 0-2 puntos.
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y obtiene 3-5 puntos.
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y obtiene 6-7 puntos.
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y obtiene 8-9 puntos.