

ANEXO II
DICCIONARIO DE INDICADORES Y CRITERIOS DE
EVALUACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN DEL
REGISTRO DE ENTIDADES VALENCIANAS
SOCIALMENTE RESPONSABLES.

12 de julio de 2022



Contenido

INTRODUCCIÓN	5
ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE INDICADORES	6
Estructura de los Indicadores	6
Referencias	6
Niveles	7
Metodología del Proceso de Calibración.....	7
Calibración.....	8
Modelo Normal – Sección de Empresas de 50 o más personas empleadas	8
Modelo Abreviado – Sección de Empresas de 49 a 10 trabajadores	9
Modelo Superabreviado – Sección de Microempresas de 9 a 1 trabajadores.....	9
Puntuaciones mínimas por dimensión y puntuación mínima total	10
Selección y Peso por Indicador.....	10
BATERÍA DE INDICADORES.....	15
Aspectos Sociales y Laborales	15
SL1. Vulneración de Derechos Humanos.....	15
SL2. Formación en Derechos Humanos.....	15
SL3. Igualdad Salarial.....	16
SL4. Igualdad en el Empleo.....	16
SL5. Igualdad Directiva	17
SL6. Plan de Igualdad.....	17
SL7. Igualdad en el Consejo de Administración.....	18
SL8. Plan contra el Acoso Sexual	18
SL9. Igualdad en las Nuevas Contrataciones	18
SL10. Igualdad en la Estabilidad Laboral	19
SL11. Igualdad en la Formación.....	20
SL12. Política de Diversidad.....	20
SL13. Declaración de no Discriminación.....	21
SL14. Empleo juvenil	21
SL15. Empleo Mayores	21
SL16. Accesibilidad	22
SL17. Estabilidad del Empleo.....	22
SL18. Dignidad Salarial	23
SL19. Ratio de Diferencia Salarial	23
SL20. Tasa de retorno al trabajo.....	24
SL21. Tasa de retención.....	24



SL22. Tasa de rotación	25
SL23. Horas destinadas a formación	25
SL24. Empleados cubiertos en formación en prevención de riesgos laborales	26
SL25. Absentismo laboral	26
SL26. Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)	27
SL27. Siniestralidad en el trabajo	27
SL28. Presencia de canales de comunicación ascendentes	28
SL29. Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica	28
SL30. Existencia de una metodología de evaluación 360º	29
SL31. Existencia de acuerdos de negociación colectiva	29
SL32. Existencia de un plan de acogida	29
SL33. Existencia de modelos de remuneración variable combinados de rendimiento individual y organizativo.....	30
SL34. Sistema de mentores	30
SL35. Derechos por permiso maternal	31
SL36. Derechos por permiso paternal	31
SL37. Implementación del teletrabajo voluntario	32
SL38. Valor económico generado (VEG)	32
SL39. Valor económico distribuido (VED)	33
SL40. Valor económico retenido (VER) = VEG – VED	34
SL41. Asistencia Financiera del Gobierno.....	34
SL42. Número de directivos provenientes de las comunidades locales.....	34
SL43. Número de proveedores locales.....	35
SL44. Número de empleados totales	35
SL45. Creación de empleo	36
SL46. Porcentaje de impuestos desembolsados	36
SL47. Normalización lingüística (I).....	36
SL48. Normalización lingüística (II).....	37
Aspectos Éticos.....	38
ET1. Existencia de un consejo de administración.....	38
ET2. Frecuencia de reunión del consejo de administración.....	38
ET3. Número total de consejeros	38
ET4. Porcentaje de consejeros independientes	39
ET5. Existencia y uso de un Código de Conducta	39
ET6. Identificación de riesgos materiales.....	39
ET7. Evaluación de riesgos materiales.....	40
ET8. Mitigación de riesgos materiales ESG.....	40
ET9. Plan de Contingencia	40



ET10. La organización es transparente y se somete al escrutinio de los grupos de interés.	41
ET11. La organización se somete a auditoría interna de sus cuentas anuales.	41
ET12. Formación en anticorrupción de los empleados	42
ET13. Formación en anticorrupción de los directivos	42
ET14. Formación en anticorrupción de los consejeros	43
ET15. Existencia de un plan de lucha contra la corrupción	43
ET16. Número de casos de corrupción identificados	44
ET17. Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales	45
ET18. Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria	45
ET19. Plazo medio de pago a proveedores	46
ET20. La empresa dispone de web corporativa	46
ET21. Las cuentas anuales de la empresa son públicas.	46
ET22. La empresa elabora una Memoria Anual de Actividades	47
Aspectos Ambientales	48
AM1. Emisiones totales	48
AM2. Ratio de intensidad de emisiones	49
AM3. Existencia de un plan definido para la reducción, mitigación y adaptación al cambio climático de emisiones contaminantes	49
AM4. Residuos generados	50
AM5. Residuos reciclados y reutilizados.	50
AM6. La empresa elabora una memoria ambiental	51
AM7. Consumo total de agua	51
AM8. Ratio de intensidad en el consumo de agua	52
AM9. Consumo energético total	53
AM10. Ratio de intensidad energética	53
AM11. Uso de energías renovables	54
Aspectos sostenibilidad económica	55
ID1. Capacidad Innovadora: Número de patentes obtenidas en el último año.	55
ID2. Inversión en I+D+i	55
ID3. Rentabilidad I	55
ID4. Rentabilidad II	56
ID5. Endeudamiento	56
ID6. Productividad	57
ID7. F-score	58



INTRODUCCIÓN

El presente documento es resultado del proceso de trabajo de la Cátedra de Empresa y Humanismo de la Universidad de Valencia y la comisión conjunta entre la Dirección General de Calidad Democrática, Responsabilidad Social y Fomento del Autogobierno y la Dirección General de Economía Sostenible de la Generalitat Valenciana. Así mismo ha incorporado alegaciones realizadas por diferentes organismos de la GVA y agentes de la sociedad de la Comunidad Valenciana.

Este **Diccionario 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 los 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 GVA.
- El segundo es **facilitar a las empresas 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.

Tras esta introducción, se presenta una descripción de la estructura básica del diccionario. A continuación, se describen uno por uno los indicadores seleccionados.



ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE INDICADORES

Estructura de los Indicadores

Los indicadores se presentan conforme a la estructura siguiente:

SL4. Igualdad en la Creación de Empleo

$$\frac{\text{Nº de Empleados mujeres}}{\text{Nº Empleados Totales}}$$

El ratio se calcula como el número de empleados 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y el 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, su procesamiento y su presentación.

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 presenta 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, definir su unidad de medida, su metodología de nivelación o fuente de información.

Las referencias son por tanto un elemento que aporta, en forma de antecedentes, robustez empírica y metodológica al sistema de indicadores. Aún y así, 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.



Igualmente, 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),
- Indicadores Ethos del Instituto Ethos.

Niveles

Los niveles se corresponden con el nivel de cumplimiento de la organización con 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:
 - 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 Plan de Igualdad).
 - 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:
 - Nivel 0 cuando la organización no reporta el indicador.
 - 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 de expertos y que se reforzará con la consulta a un panel de entidades.

En primer lugar, un equipo de expertos ha identificado, para cada indicador, lo que se podría catalogar como el valor ideal a alcanzar por una organización 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:

$$\text{Puntuación obtenida indicador X} = \frac{\text{Nivel Obtenido}}{\text{Nivel Máximo}} \times \text{Puntuación asignada al indicador X}$$



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 medida de los niveles de cada indicador y su agregación en dimensiones, se procedió a la **validación experta**, para lo que la propuesta de diccionario fue sometida al examen de los expertos de la comisión mixta, cuyas aportaciones se han tenido en cuenta dando lugar a valiosas mejoras.

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 cuando se refiere al contexto organizacional de la empresa o entidad.

Resultado de la calibración se diferencia entre **3 niveles de empresas**: por una parte, todas **aquellas con 50 o más personas empleadas**, a las que la propia Ley 18/2018 señala la necesidad de aportar una auditoría de verificación de su Memoria. Por otra parte, diferenciamos las **empresas entre 49 y 10 personas empleadas** y finalmente **microempresas de entre 9 a 1 personas empleadas**. Es evidente que la separación en únicamente tres grupos puede generar distorsiones en la medida del desempeño de las empresas, por lo que, a fin de mantener el rigor metodológico sin entrar en conflicto con la Ley 18/2018, se ha decidió reducir los requisitos de desempeño para inscribir a las empresas de menor tamaño. A continuación, se explica en detalle cada una de las dos secciones.

Modelo Normal – Sección de Empresas de 50 o más personas empleadas

El Modelo Normal implica la recogida de información de la totalidad de los **88 indicadores** presentes en la Batería de Indicadores, y que pueden ser consultados en el apartado posterior de este mismo documento. En total, tras las puntuaciones asignadas por indicador, **la puntuación máxima total sería 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 conjunto de empresas de más de 49 trabajadores, entre las empresas **Medianas** y las **Grandes Empresas**. 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 Empresas**, 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 un mismo modelo aportar justicia en la medición y diferenciar en función del tamaño, que condiciona los recursos disponibles de cada organización.



Tabla 1. Pesos asignados a cada dimensión y requisitos mínimos según tamaño de empresa (Modelo Normal).

	Peso	Puntuación máxima	Puntuación Empresas Medianas 50-250		Puntuación Mínima Empresas Grandes 251 o más	
Aspectos Sociales y Laborales	40%	60	21	35%	30	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%

Modelo Abreviado – Sección de Empresas de 49 a 10 trabajadores

El Modelo Abreviado es una simplificación del Modelo Normal, conteniendo **51 de los 88 indicadores originales**. Este modelo tiene una **puntuación máxima de 89 puntos**, con unas puntuaciones máximas de **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 que pueden acogerse al modelo abreviado 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.

Tabla 2. Pesos asignados a cada dimensión y requisitos mínimos según tamaño de empresa (Modelo Abreviado).

	Peso	Puntuación máxima	Puntuación Mínima PYMES 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%

Modelo Superabreviado – Sección de Microempresas de 9 a 1 trabajadores

El Modelo Superabreviado es una simplificación del Modelo Normal, conteniendo **29 de los 88 indicadores originales**. Este modelo tiene una **puntuación máxima 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).

El modelo superabreviado, pensado para las **microempresas** 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 requiere un **48%** del máximo total posible.

Tabla 3. Pesos asignados a cada dimensión y requisitos mínimos según tamaño de empresa (Modelo Superabreviado).

	Peso	Puntuación máxima	Puntuación Mínima Microempresas 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%

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 empresa 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 empresas grandes, 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 empresa un cumplimiento mínimo del 55%, 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 la responsabilidad social de las empresas.

Selección y Peso por Indicador

La *tabla 3* refleja la selección de indicadores para el **Modelo Normal** y el **Modelo Abreviado** (cuarta y quinta columnas), así como la puntuación máxima asignada a cada indicador (tercera columna). 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 basan se pueden consultar en el siguiente y último apartado de este documento.



Tabla 3. Pesos asignados por indicador y selección de indicadores para Modelo Normal y Modelo Abreviado

Código Indicador	Indicador	Puntuación Máxima	Niveles	Modelo Normal	Modelo Abreviado	Modelo Superabreviado
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		



Código Indicador	Indicador	Puntuación Máxima	Niveles	Modelo Normal	Modelo Abreviado	Modelo Superabreviado
SL26	Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)	1,5	3	X	X	X
SL27	Siniestralidad en el trabajo	1,5	3	X	X	X
SL28	Presencia de canales de comunicación bottom-up	1	1	X		
SL29	Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica	1,5	3	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		



Código Indicador	Indicador	Puntuación Máxima	Niveles	Modelo Normal	Modelo Abreviado	Modelo Superabreviado
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 empresa dispone de web corporativa.	1	2	X	X	X
ET21	Las cuentas anuales de la empresa son públicas.	1	1	X	X	
ET22	La empresa 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 empresa elabora una memoria ambiental	3	1	X		
AM7	Consumo total de agua			X	X	X



Código Indicador	Indicador	Puntuación Máxima	Niveles	Modelo Normal	Modelo Abreviado	Modelo Superabreviado
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		



BATERÍA DE INDICADORES

Aspectos Sociales y Laborales

SL1. Vulneración de Derechos Humanos

$$\frac{\text{Nº casos identificados de condena por vulneración los derechos humanos}}{\text{Nº Empleados Totales}} \times 1.000$$

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

SL2. Formación en Derechos Humanos

$$\frac{\text{Nº Empleados Formados en Derechos Humanos}}{\text{Nº Empleados Totales a Tiempo Completo}}$$

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.

Referencias:

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

Niveles:

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



SL3. Igualdad Salarial

$$\frac{\text{Salario Promedio anual Empleados Mujeres}}{\text{Salario Promedio anual Empleados Hombres}}$$

El salario promedio se calcula como la media aritmética de los salarios brutos anualizados pagados a un empleado 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),
- Diaz-Carrion, Lopez-Fernandez & Romero-Fernandez (2019),
- Balance del Bien Común: C1. Dignidad Humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

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

SL4. Igualdad en el Empleo

$$\frac{\text{Nº de Empleados mujeres}}{\text{Nº de Empleados Totales}}$$

La ratio se calcula como el número empleados 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54.



SL5. Igualdad Directiva

$$\frac{\text{Nº de Mujeres Directivas}}{\text{Nº de Directivos Totales}}$$

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 empresa no reporta el indicador.

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

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

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

SL6. Plan de Igualdad

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

Referencias:

- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
- Diaz-Carrion, Lopez-Fernandez & Romero-Fernandez (2019),
- SGE21,
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

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



SL7. Igualdad en el Consejo de Administración

$$\frac{\text{Nº de Mujeres en el Consejo de Administración}}{\text{Nº de Consejeros Totales}}$$

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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79.
- Nivel 3: la empresa 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 empresa 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 empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el valor es 1.

SL9. Igualdad en las Nuevas Contrataciones

$$\frac{\text{Nº de Mujeres Contratadas en los tres últimos años}}{\text{Nº de Contrataciones Totales en los tres últimos años}}$$

La ratio se calcula como el número de empleados totales contratados 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54.



SL10. Igualdad en la Estabilidad Laboral

$$\frac{\text{Tasa de Rotación (mujeres)}}{\text{Tasa de Rotación (total)}}$$

La tasa de rotación total se calcula dividiendo empleados que dejan la organización voluntariamente o 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 los empleados mujeres totales.

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



SL11. Igualdad en la Formación

$$\frac{\text{Horas de Formación Impartidas a Empleadas Mujeres}}{\text{Horas de Formación Totales Impartidas a Empleados Totales}}$$

La ratio se calcula dividiendo el número de horas totales impartidas a mujeres, entre el número de horas totales impartidas a empleados 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 ofrezcan a sus empleados.
- La formación o enseñanza externas y pagadas en su totalidad o parcialmente por las organizaciones.
- 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),
- Diaz-Carrion, Lopez-Fernandez & Romero-Fernandez (2019),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

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

SL12. Política de Diversidad

Variable dicotómica en el que la empresa indica si dispone de una Política de Diversidad aprobada y puesta en práctica. El indicador toma el valor 1 si la empresa 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 empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el valor es 1.



SL13. Declaración de no Discriminación

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

Referencias:

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

Niveles:

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

SL14. Empleo juvenil

$$\frac{\text{Nº de empleados menores de 30 años}}{\text{Empleados Totales}}$$

Se calcula sobre los empleados totales, con independencia del tipo de contrato o categoría laboral.

Referencias:

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

Niveles:

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

SL15. Empleo Mayores

$$\frac{\text{Nº de empleados mayores de 50 años}}{\text{Empleados Totales}}$$

Se calcula sobre los empleados totales, con independencia del tipo de contrato o categoría laboral.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,09.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,10 y 0,19.
- Nivel 3: la empresa 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 empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el valor es 1.

SL17. Estabilidad del Empleo

$$\frac{\text{Nº de empleados con contrato indefinido}}{\text{Empleados Totales}}$$

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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,33.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,34 y 0,66.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,67 y 1.



SL18. Dignidad Salarial

$$\frac{\text{Salario de un empleado a tiempo completo en la categoría laboral más baja}}{\text{Salario Mínimo Interprofesional}}$$

La ratio se calcula mediante la división del salario bruto anual de los empleados a tiempo completo de la organización contenidos en la categoría laboral más baja, 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,00 y 1,10.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,11 y 1,20.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,21 y 1,30.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y el ratio es igual o superior a 1,31.

SL19. Ratio de Diferencia Salarial

$$\frac{\text{Salario bruto más alto de la organización}}{\text{Salario bruto del empleado a tiempo completo en la categoría laboral más baja}}$$

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

Referencias:

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

Niveles:

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



SL20. Tasa de retorno al trabajo

$$\frac{\text{Nº de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental}}{\text{Nº de empleados que deberían haber regresado al trabajo después del permiso parental}}$$

La ratio se calcula haciendo uso únicamente de los empleados que deberían volver al trabajo en el año objeto de reporte y tras disfrutar del permiso parental. Esto es, los empleados que iniciasen su permiso parental a finales del año anterior, y por tanto deban incorporarse en este, sí serán considerados para el cálculo. Sin embargo, los empleados que inicien el permiso a finales de este año 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,90.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,91 y 0,95.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,96 y 0,99.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y es igual a 1,00.

SL21. Tasa de retención

Nº de empleados que han regresado al trabajo después de un permiso parental y que siguen siendo empleados 12 meses después

$$\frac{\text{Nº de empleados que regresaron del permiso parental en el año anterior.}}{\text{Nº de empleados que regresaron del permiso parental en el año anterior.}}$$

Referencias:

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

Niveles:

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



SL22. Tasa de rotación

$$\frac{\text{Nº de empleados que han dejado la organización}}{\text{Empleados Totales}}$$

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

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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es superior a 0,50.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,20 y 0,49.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio es igual o inferior a 0,19.

SL23. Horas destinadas a formación

$$\frac{\text{Nº horas totales destinadas a formación}}{\text{Empleados Totales}}$$

La ratio se calcula como las horas de formación promedio percibidas por empleado. 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es igual o inferior a 0,14.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,15 y 0,39.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 40.



SL24. Empleados cubiertos en formación en prevención de riesgos laborales

$$\frac{\text{Empleados que han recibido formación en prevención de riesgos laborales}}{\text{Empleados Totales}}$$

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

SL25. Absentismo laboral

$$\frac{\text{Días totales de absentismo laboral soportados por la organización}}{\text{Días totales de trabajo contratado por la organización}}$$

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 haber trabajado en ausencia de absentismo laboral.

Referencias:

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

Niveles:

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



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

$$\frac{\text{Nº de accidentes con baja}}{\text{Empleados totales medios}} \times 1.000$$

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

SL27. Siniestralidad en el trabajo

$$\frac{\text{Nº fallecimientos resultantes por accidente laboral o enfermedad profesional}}{\text{Nº de horas trabajadas}} \times 1.000.000$$

La ratio se calculará dividiendo el total 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 todos los trabajadores de la empresa, 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es superior a 40.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 10 y 40.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,01 y 10.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio es igual a 0.



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

SL29. Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica

$$\frac{\text{Nº de empleados sometidos a una evaluación periódica del desempeño}}{\text{Empleados Totales}} \times 1.000$$

La ratio se calcula como el porcentaje 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 llevada a cabo con el conocimiento del empleado y haciendo uso de criterios previamente establecidos y comunicados.

Referencias:

- GRI 404-3,
- Ley 11/2018 (II. Formación),
- Diaz-Carrion, Lopez-Fernandez & Romero-Fernandez (2019),
- Balance del Bien Común: C4. Transparencia y participación democrática interna.

Niveles:

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



SL30. Existencia de una metodología de evaluación 360º

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 360º y 0 cuando no.

Referencias:

- Diaz-Carrion, Lopez-Fernandez & Romero-Fernandez (2019),
- Balance del Bien Común: C4. Transparencia y participación democrática interna.

Niveles:

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

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 empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa 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 nuevos empleados. 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),
- Diaz-Carrion, Lopez-Fernandez & Romero-Fernandez (2019),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

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



SL33. Existencia de modelos de remuneración variable combinados de rendimiento individual y organizativo

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),
- Diaz-Carrion, Lopez-Fernandez & Romero-Fernandez (2019),
- Balance del Bien Común: C2. Formalidad de los contratos de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa 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),
- Diaz-Carrion, Lopez-Fernandez & Romero-Fernandez (2019),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

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



SL35. Derechos por permiso maternal

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados mujeres acogidas a permiso parental}}{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados mujeres con derecho a permiso parental}}$$

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

SL36. Derechos por permiso paternal

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados hombres acogidos a permiso parental}}{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados hombres con derecho a permiso parental}}$$

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



SL37. Implementación del teletrabajo voluntario

Variable dicotómica que recoge si la empresa 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 empresa 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),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa 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:
 - Contribuciones a planes de pensiones privados,
 - Seguro médico,
 - Vehículo de empresa o financiación del transporte,
 - Alojamiento,
 - 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,
- 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.



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

$$\frac{\text{Asistencia Financiera del Gobierno}}{\text{VEG}}$$

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

SL42. Número de directivos provenientes de las comunidades locales

$$\frac{\text{Nº de Directivos Residentes en la Comunidad Valenciana}}{\text{Nº de Directivos Totales}}$$

La ratio se calcula como el porcentaje de directivos residentes en la Comunidad Valenciana en el momento de su contratación.

La ratio se calcula teniendo en cuenta únicamente los Miembros de la Alta Dirección, quedando de esta forma descartados puestos de responsables de área o mandos intermedios.

Siguiendo 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 alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,15.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,15 y 0,50.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio es superior a 0,50.

SL43. Número de proveedores locales

$$\frac{\text{Nº de Proveedores con Domicilio Fiscal en la Comunitat Valenciana}}{\text{Nº de Proveedores Totales}}$$

La ratio se calcula como el porcentaje de proveedores valencianos sobre el total, con independencia del volumen de compras de cada proveedor.

Referencias:

- GRI 413.

Niveles:

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

SL44. Número de empleados totales

Número de empleados totales, su descomposición por sexo y por dedicación (tiempo completo o parcial) y el número de empleados 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

$$\frac{\text{Empleados Totales}}{\text{Empleados Totales año anterior}} - 1$$

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

Referencias:

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

Niveles:

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

SL46. Porcentaje de impuestos desembolsados

$$\frac{\text{Impuesto Totales Soportados y Recaudados}}{\text{EBITDA}}$$

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

Referencias:

Niveles:

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

Referencias:

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

Niveles:

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

ET2. Frecuencia de reunión del consejo de administración

Número de reuniones anuales del Consejo de Administración.

Referencias:

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

Niveles:

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

ET3. Número total de consejeros

Consejeros totales con independencia de su condición de consejero ejecutivo, independiente o dominical.

Referencias:

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

Niveles:

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



ET4. Porcentaje de consejeros independientes

$$\frac{\text{Nº de consejeros independientes}}{\text{Consejeros Totales}}$$

Referencias:

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

Niveles:

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

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 los empleados. La empresa dispone de los medios necesarios para asegurar su conocimiento, difusión y supervisión de manera periódica, así como de canales de denuncia.

Referencias:

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

Niveles:

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

ET9. Plan de Contingencia

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización implementa 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 empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el valor es 1.



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

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

Referencias:

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

Niveles:

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

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

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización lleva a cabo un proceso anual de auditoría interna cuyos resultados son accesibles a todos los grupos legítimamente interesados, y toma valor 0 cuando no se lleva a cabo dicha auditoría interna.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa realiza auditoría interna y comunica resultados la propiedad y alta dirección; el valor es 0,5.
- Nivel 2: la empresa 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 los empleados

$$\frac{\text{Nº de empleados que han recibido formación en anticorrupción}}{\text{Empleados Totales}}$$

La ratio se calcula como el porcentaje de empleados que han recibido formación en materia de anticorrupción. La ratio se calcula con el número de empleados 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,60.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,60 y 0,79.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,99.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

ET13. Formación en anticorrupción de los directivos

$$\frac{\text{Nº de directivos que han recibido formación en anticorrupción}}{\text{Directivos Totales}}$$

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



ET14. Formación en anticorrupción de los consejeros

$$\frac{\text{Nº de consejeros que han recibido formación en anticorrupción}}{\text{Consejeros Totales}}$$

La ratio se calcula como el porcentaje de consejeros 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.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,80.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,89.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,90 y 0,99.
- Nivel 4: la empresa 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 empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el valor es 1.



ET16. Número de casos de corrupción identificados

$$\frac{\text{Nº de casos de corrupción confirmados}}{\text{Empleados Totales}} \times 1.000$$

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



ET17. Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de proveedores informados compromisos ESG de la organización}}{\text{N}^{\circ} \text{ de proveedores totales de la organización}}$$

La ratio se calcula como el porcentaje de proveedores que han sido informados de manera explícita y fehaciente de las políticas y compromisos 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,50.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,50 y 0,79.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,99.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y la ratio es igual a 1.

ET18. Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de reclamaciones por parte de los clientes resueltas positivamente}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de reclamaciones por parte de los clientes}}$$

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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,85.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,85 y 0,90.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,91 y 0,95.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,96 y 0,99.
- Nivel 5: la empresa reporta el indicador y la ratio es igual a 1.



ET19. Plazo medio de pago a proveedores

$$\frac{\text{Saldo medio de acreedores comerciales}}{\text{Compras netas y gastos por servicios exteriores}} \times 365$$

Para el cálculo del periodo medio de pago a proveedores hacemos 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 Empresas.

$$\text{Saldo medio de acreedores comerciales} = (\text{Cuenta acreedores}_x + \text{Cuenta acreedores}_{x-1}) / 2$$

Referencias:

- Modelo AECA,
- Plan General de Contabilidad,
- Balance del Bien Común: Indicador A2. Justicia y solidaridad en la cadena de suministros.

Niveles:

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es superior a 1,20.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio es superior a 1,20.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio es igual a 0.

ET20. La empresa 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 empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa dispone de web corporativa; el valor es 0,5.
- Nivel 2: La empresa dispone de web corporativa y es accesible a personas con diversidad funcional o sensorial; el valor es 1.

ET21. Las cuentas anuales de la empresa son públicas.

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando las cuentas anuales de la empresa 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 empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y el valor es 1.



ET22. La empresa elabora una Memoria Anual de Actividades

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la empresa 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 empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa 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 empresa, pero que sirve sin embargo para el cálculo de la ratio de intensidad de las emisiones.

A efectos de simplificación, las emisiones totales se 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:

- 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 metodológica más detallada puede ser consultada en la Guía 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 metodológicas.²

Unidad de medida: toneladas de CO₂ equivalente.

Referencias:

- GRI 305-1,
- GRI 305-2,
- GRI 305-3,
- Modelo AECA,
- Ley 11/2018 (l. 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.

¹ Descargable en: https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia_huella_carbono_tcm30-479093.pdf

² Descargable en: <https://www.globalreporting.org/standards/media/1452/spanish-gri-305-emissions-2016.pdf>



AM2. Ratio de intensidad de emisiones

$$\frac{\text{Emisiones Totales} \times 1.000.000}{\text{Ventas Totales}}$$

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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es superior a 50.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 10 y 50.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 10.

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

$$\frac{\text{Residuos Reciclados} + \text{Residuos Reutilizados}}{\text{Residuos Generados}}$$

La ratio se calcula como el porcentaje 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es menor a 0,30.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,30 y 0,59.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,60 y 0,89.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y la ratio es superior a 0,9.



AM6. La empresa elabora una memoria ambiental

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 (l. 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 Empresas

Niveles:

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.
- Nivel 1: la empresa 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 empresa, 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 (l. 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

$$\frac{\text{Consumo total de agua}}{\text{Ventas totales en volumen}}$$

La ratio se calcula como el consumo total de agua, dividido entre el total de la cifra de negocio del año objeto de reporte.

Las metodologías más extendidas en materia de métrica del consumo de recursos (electricidad y agua) implican el cálculo de estos en función de la producción de la empresa objeto de reporte. De esta manera, en distribución alimentaria con frecuencia se usan palets o m³ como unidad de medida, en distribución textil toneladas de producto, en gestión de autovías la Intensidad Media Diaria (IMD), etc. De esta manera, la estandarización resulta muy complicada, dado que las medidas son heterogéneas y las empresas no reportan con un desglose suficiente como para calcular la intensidad en una media universalmente válida como podría ser la cifra de negocio. Se propone aplazar la calibración definitiva del indicador hasta haber completado el estudio piloto.

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,
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

Una propuesta inicial en base a la observación de los datos disponibles es la que sigue.

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es superior a 0,22.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,16 y 0,22.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,09 y 0,15.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,08.



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 empresa; 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:

$$\text{Combustible no renovable consumido} = \text{Combustible renovable consumido} + \text{Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir} + \text{Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados y que no se consuman} - \text{Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos}$$

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

$$\frac{\text{Consumo energético total}}{\text{Ventas en volúmen totales}}$$

La ratio se calcula como el consumo total de energía, dividido entre el total de la cifra de negocio del año objeto de reporte.

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.

Niveles:

Las metodologías más extendidas en materia de consumo de recursos (electricidad y agua) implican el cálculo de en función del volumen de producción. La estandarización resulta muy complicada, dado que las medidas de volumen son heterogéneas en función del sector. Una propuesta inicial en base a la observación de los datos disponibles es la que sigue.

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es superior a 0,32.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,26 y 0,32.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,20 y 0,26.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,20.



AM11. Uso de energías renovables

$$\frac{\text{Consumo de energía de fuentes renovables}}{\text{Consumo energético total}}$$

La ratio se calcula como el porcentaje 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 limitan a la energía geotérmica, la solar, la hidroeléctrica, la eólica o la biomasa.

Referencias:

- GRI 302-1,
- Ley 11/2018 (l. 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es menor a 0,20.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,20 y 0,34.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,35 y 0,49.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y la ratio es superior a 0,5.



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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y es igual a 0.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 1 y 3.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y oscila entre 4 y 6.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y es igual o superior a 7.

ID2. Inversión en I+D+i

$$\frac{\text{Inversión en I + D + i}}{\text{Ventas netas}}$$

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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,03.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,03 y 0,08.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,09 y 0,14.
- Nivel 4: la empresa 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:

- Modelo AECA.

Niveles:

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es igual o inferior al 5%.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre el 5,01% y el 7,00%.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre el 7,01% y el 10%.
- Nivel 4: la empresa 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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es igual o inferior al 5%.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre el 5,01% y el 7,00%.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre el 7,01% y el 10%.
- Nivel 4: la empresa 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 empresa (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 empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,30 o superior a 0,70.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio es oscila entre 0,30 y 0,39 o entre 0,61 y 0,70.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,40 y 0,60.



ID6. Productividad

$$\frac{\text{Beneficio antes de intereses e impuestos}}{\text{N}^{\circ} \text{ medio de trabajadores a tiempo completo}}$$

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 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.

$$\text{N}^{\circ} \text{ medio de trabajadores} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de trabajadores (año } t) + \text{N}^{\circ} \text{ de trabajadores (año } t - 1)}{2}$$

Niveles:

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y la ratio es inferior a 7.000.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 7.000 y 9999,99.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y la ratio oscila entre 10.000 y 15.000.
- Nivel 4: la empresa 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 compañía, que consiste en la suma de la puntuación de un total de nueve tests. Cada vez que la empresa 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 – impuesto
 - 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 empresa que proporcione información contable proveniente de sus cuentas anuales.

Referencias:

- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology.

Niveles:

- Nivel 0: la empresa no reporta el indicador.
- Nivel 1: la empresa reporta el indicador y obtiene 0-2 puntos.
- Nivel 2: la empresa reporta el indicador y obtiene 3-5 puntos.
- Nivel 3: la empresa reporta el indicador y obtiene 6-7 puntos.
- Nivel 4: la empresa reporta el indicador y obtiene 8-9 puntos.