

DECRETO **/2024, de **, del Consell, por el que se modifica el Decreto 200/2022, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas.

DECRETO

Artículo 1. Modificación de los artículos 3, 9, 11, 13, 14 y 15, 18 a 20, 24 y 26 del Decreto 200/2022, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas.

Se modifican los artículos, 9, 11, 13, 14 y 15, 18 a 20, 24 y 26 del Decreto 200/2022, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas, que se integran en el texto de este, y que quedan redactados en los términos que se consignan en el anexo del presente decreto.

Artículo 2. Modificación de los anexos I y II del Decreto 200/2022, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas.

Se modifican los anexos I y II del Decreto 200/2022, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas, que se integran en el texto de este, y que quedan redactados en los términos que se consignan en el anexo del presente decreto.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. Entrada en vigor

El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

ANEXO

Artículo 3. Principios y valores socialmente responsables

1. Las entidades valencianas socialmente responsables además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, deberán haber adoptado en su gobierno, gestión y estrategia empresarial o institucional, la integración voluntaria de principios y valores socialmente responsables.
2. Los principios y valores socialmente responsables se corresponden con los aspectos éticos, sociales y laborales, medioambientales y de I+D+i, previstos en la Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social.



Artículo 9. La memoria de responsabilidad social

1. A los efectos de ser declaradas como socialmente responsables, las entidades valencianas deberán presentar una memoria de responsabilidad social, firmada electrónicamente, que recoja sistemáticamente sus resultados analíticos, de acuerdo con los criterios y valores expresados en este decreto.
2. La memoria se ajustará a los siguientes principios:
 - a) Ser transparente y veraz.
 - b) Incluir opiniones de grupos de interés.
 - c) Ser verificable, completa, relevante y adecuada al contexto organizacional de la entidad.
 - d) Ser precisa, neutral, comparable y clara.
3. La memoria a que se refiere este artículo deberá basarse en alguno de los modelos nacionales o internacionales generalmente admitidos, sin perjuicio de que la Generalitat, por medio de la Conselleria competente en economía sostenible, pueda elaborar modelos o guías de elaboración de las memorias que podrán ser utilizadas por las entidades interesadas.
4. La memoria deberá acompañarse de un informe de la auditoría social y de una autoevaluación para la que podrá utilizarse una herramienta de autodiagnóstico accesible desde la web de la Generalitat.
5. Las entidades de menos de 50 personas empleadas que así lo deseen, podrán transformar el resultado de la autoevaluación en la memoria de responsabilidad social. A esta memoria, que deberá estar firmada electrónicamente, deberán acompañarse los documentos que acrediten la corrección de su evaluación o una declaración responsable.

Artículo 11. Calificación de entidad valenciana socialmente responsable

1. La calificación de entidad valenciana socialmente responsable corresponde a la dirección general competente en economía sostenible.
2. Para la obtención de la calificación de entidad valenciana socialmente responsable será necesario alcanzar las puntuaciones mínimas establecidas en este decreto para cada una de las dimensiones en que se estructura el sistema de indicadores. A este efecto, los solicitantes evaluarán sus resultados en términos de responsabilidad social y aportarán dicho resultado en una autoevaluación realizada a partir del sistema de indicadores de los artículos 14 y 15.
3. Se informará la memoria social presentada y la autoevaluación realizada a partir del sistema de indicadores. El informe podrá ser favorable o desfavorable.
4. Emitido el informe se elaborará una propuesta de resolución que deberá ser notificada a las entidades solicitantes, para que puedan formular alegaciones.
5. El plazo de resolución de las solicitudes de calificación será de seis meses y de no resolverse expresamente en dicho plazo se entenderán desestimadas.
6. La calificación como entidad socialmente responsable implicará la inscripción de esta en el Registro de entidades valencianas socialmente responsables.
7. La calificación de entidad valenciana socialmente responsable dará lugar a los beneficios previstos en las disposiciones legales vigentes.



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

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

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

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

- a) En el apartado relativo a los aspectos éticos, la puntuación máxima es de 19,5 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 9 puntos.
- b) En el apartado relativo a los aspectos sociales y laborales la puntuación máxima es de 35,5 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 14 puntos.
- c) En el apartado relativo a los aspectos ambientales la puntuación máxima es de 21 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 9 puntos.
- d) Y en el relativo a los aspectos correspondientes a I+D+i la puntuación máxima es de 13 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 4 puntos.
- e) La puntuación máxima total de los apartados a) a d) es de 89 puntos, siendo la puntuación mínima exigida de 36 puntos.

3. Las puntuaciones contenidas en este artículo y en el anterior, que podrán ser modificadas conforme a lo establecido en el artículo 14.2, se recogen en el anexo I del presente decreto.

Artículo 14. Sistema de indicadores

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

2. Por orden de la persona titular de la conselleria competente en economía sostenible, a propuesta de la dirección general competente en esta materia, se podrán:

- a) Modificar los anexos del presente decreto.
- b) Determinar, sin perjuicio de las competencias de la comisión mixta establecidas en el artículo 26 de este decreto, aquellos indicadores cuya cumplimentación sea obligatoria para obtener la calificación, la homologación y/o la renovación, aunque se hubieran alcanzado las puntuaciones mínimas en el sistema de autoevaluación.

Artículo 15. Cumplimiento voluntario adicional

1. De manera complementaria a los aspectos éticos, sociolaborales, medioambientales y los correspondientes a I+D+i señalados en este decreto, las entidades solicitantes de



inscripción en el Registro de entidades valencianas socialmente responsables podrán aportar en la memoria y en la autoevaluación cualquier otro factor o mérito que resulte susceptible de valoración en el ámbito de la responsabilidad social.

2. En caso de que las entidades solicitantes aporten méritos adicionales deberán asignarse la puntuación correspondiente que consideren, dentro del límite fijado en el apartado siguiente.

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

4. La puntuación extraordinaria obtenida también podrá servir para superar las puntuaciones mínimas establecidas en este decreto para cada una de las dimensiones en que se estructura el sistema de indicadores, siempre y cuando los méritos alegados guarden relación directa con los aspectos en los que no se ha superado la puntuación mínima.

Artículo 18. Secciones del Registro de entidades valencianas socialmente responsables

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

a) Sección 1ª. En ella se inscribirán las administraciones públicas, universidades y el resto de los organismos y entidades pertenecientes al sector público, así como las organizaciones, corporaciones de derecho público, asociaciones privadas y entidades de la economía social.

b) Sección 2ª. En ella se inscribirán las entidades con 50 o más personas empleadas.

c) Sección 3ª. En ella se inscribirán las trabajadoras y los trabajadores autónomos y las entidades con menos de 50 personas empleadas.

Artículo 19. Renovación de la inscripción

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

a) Nueva memoria de responsabilidad social.

b) Informe de la auditoría social.

c) Autoevaluación, en función del sistema de indicadores vigente.

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

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

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

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

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

1. Las entidades que posean una calificación otorgada por otras comunidades autónomas, por la Administración General del Estado o por otros estados u



organizaciones internacionales, así como aquellas que al amparo de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el código de comercio, el texto refundido de la Ley de sociedades de capital aprobado por el Real decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, hayan reportado la información no financiera junto con sus cuentas anuales, podrán solicitar su homologación.

2. Se informará la solicitud de homologación, y se elaborará una propuesta de resolución que deberá ser notificada a las entidades solicitantes, para que puedan formular alegaciones.

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

4. La resolución de homologación dará lugar a los beneficios previstos en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 24. Auditores sociales

1. La conselleria competente en materia de economía sostenible podrá elaborar un listado de personas y entidades auditoras sociales.

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

3. La inclusión en el listado se realizará previa consulta a la comisión mixta.

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

Artículo 25. Comisión mixta

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

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

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

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

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



6. La comisión se reunirá al menos una vez al mes, siempre que existan asuntos a tratar.
7. Los datos de las personas que integren la comisión mixta serán tratados de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos, cumpliendo con los principios relativos al tratamiento y con el deber de informar a las personas interesadas.

Asimismo, las personas que formen parte del órgano tendrán el deber de confidencialidad de la información que conozcan en el desarrollo de sus funciones.

Artículo 26. Competencias de la comisión mixta.

Corresponde a la comisión mixta:

- a) La emisión de los informes previstos en los artículos 11, 19 y 20 de este decreto, salvo que sean emitidos por el Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España en virtud del convenio de encomienda de gestión previsto en la disposición adicional segunda.
- b) La emisión de los informes previstos en el artículo 22 de este decreto.
- c) El establecimiento de criterios concretos para la obtención de la calificación, homologación y/o renovación.
- d) El establecimiento de criterios concretos para la inclusión en el listado de personas y entidades auditoras sociales.
- e) La valoración y la puntuación de los méritos adicionales alegados a los que se refiere el artículo 15 de este decreto.
- f) La determinación de los casos en que la puntuación otorgada a los méritos adicionales permite alcanzar la puntuación mínima exigida.

ANEXO I Puntuaciones máximas y mínimas

Tamaño de entidades (núm. trabajadores)	Aspectos éticos		Aspectos sociales y laborales		Aspectos medioambientales		Aspectos I+D+i	
	máximo	mínimo	máximo	mínimo	máximo	mínimo	máximo	mínimo
De 1 – 9	9	4	19,5	9	21	9	8	3
De 10 – 49	19,5	9	35,5	14	21	9	13	4
De 50 – 250	37	12	60	21	38	12	15	5
más de 250	37	17	60	30	38	18	15	8
	Puntuación máxima total				Puntuación mínima total			
De 1 – 9	57,5				25			
De 10 – 49	89				36			
De 50 – 250	150				50			
más de 250	150				73			



ANEXO II

Sistema de indicadores para el Registro de entidades valencianas socialmente responsables.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE INDICADORES

Estructura de los indicadores

Referencias

Niveles

Metodología del proceso de calibración

Aplicación de los indicadores atendiendo al tamaño de la entidad

Sección de entidades de 50 o más personas empleadas

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

Puntuaciones mínimas por dimensión y puntuación mínima total 10

Selección de indicadores para cada entidad en función del número de personas empleadas

SISTEMA DE INDICADORES

Aspectos sociales y laborales

SL1. Respeto de los Derechos Humanos

SL2. Formación en Derechos Humanos

SL3. Igualdad salarial

SL4. Igualdad en el empleo

SL5. Igualdad directiva

SL6. Plan de igualdad

SL7. Igualdad en el consejo de administración

SL8. Plan contra el acoso sexual

SL9. Igualdad en las nuevas contrataciones

SL10. Igualdad en la estabilidad laboral

SL11. Igualdad en la formación

SL12. Política de diversidad

SL13. Declaración de no discriminación²²

SL14. Empleo juvenil

SL15. Empleo mayores

SL16. Accesibilidad

SL17. Estabilidad del empleo

SL18. Dignidad salarial

SL19. Ratio de diferencia salarial

SL20. Tasa de retorno al trabajo

SL21. Tasa de retención

SL22. Tasa de rotación



- SL23. Horas destinadas a formación
- SL24. Personas empleadas cubiertas en formación en prevención de riesgos laborales
- SL25. Absentismo laboral
- SL26. Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)
- SL27. Siniestralidad en el trabajo
- SL28. Presencia de canales de comunicación ascendentes
- SL29. Porcentaje de personas empleadas que reciben evaluación periódica
- SL30. Existencia de una metodología de evaluación multilateral
- SL31. Existencia de acuerdos de negociación colectiva
- SL32. Existencia de un plan de acogida
- SL33. Existencia de modelos de remuneración variable que combinan el rendimiento individual y el colectivo (equipo, departamento, entidad)
- SL34. Sistema de mentores
- SL35. Derechos por permiso maternal
- SL36. Derechos por permiso paternal
- SL37. Implementación del teletrabajo voluntario
- SL38. Valor económico generado (VEG)
- SL39. Valor económico distribuido (VED)
- SL40. Valor económico retenido (VER) = VEG – VED
- SL41. Asistencia financiera del Gobierno
- SL42. Número de personas directivas provenientes de las comunidades locales
- SL43. Número de proveedores locales
- SL44. Número de personas empleadas totales
- SL45. Creación de empleo
- SL46. Porcentaje de impuestos desembolsados
- SL47. Normalización lingüística (I)
- SL48. Normalización lingüística (II)

Aspectos éticos

- ET1. Existencia de un consejo de administración
- ET2. Frecuencia de reunión del consejo de administración
- ET3. Número total de personas consejeras
- ET4. Porcentaje de personas consejeras independientes
- ET5. Existencia y uso de un código de conducta
- ET6. Identificación de riesgos materiales
- ET7. Evaluación de riesgos materiales
- ET8. Mitigación de riesgos materiales ESG
- ET9. Plan de contingencia
- ET10. La entidad es transparente y se somete al escrutinio de los grupos de interés
- ET11. La entidad se somete a auditoría interna de sus cuentas anuales
- ET12. Formación en anticorrupción de las personas empleadas
- ET13. Formación en anticorrupción de las personas directivas
- ET14. Formación en anticorrupción de las personas consejeras
- ET15. Existencia de un plan de lucha contra la corrupción
- ET16. Número de casos de corrupción identificados



- ET17. Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales
- ET18. Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria
- ET19. Plazo medio de pago a proveedores
- ET20. La entidad dispone de web
- ET21. Las cuentas anuales de la entidad son públicas
- ET22. La entidad elabora una memoria anual de actividades

Aspectos ambientales

- AM1. Emisiones totales
- AM2. Ratio de intensidad de emisiones
- AM3. Existencia de un plan definido para la reducción, mitigación y adaptación al cambio climático de emisiones contaminantes
- AM4. Residuos generados
- AM5. Residuos reciclados y reutilizados
- AM6. La entidad elabora una memoria medioambiental
- AM7. Consumo total de agua
- AM8. Ratio de intensidad en el consumo de agua
- AM9. Consumo energético total
- AM10. Ratio de intensidad energética
- AM11. Uso de energías renovables

Aspectos de sostenibilidad económica

- ID1. Capacidad innovadora: número de patentes obtenidas en el último año
- ID2. Inversión en I+D+i
- ID3. Rentabilidad I
- ID4. Rentabilidad II
- ID5. Endeudamiento
- ID6. Productividad
- ID7. F-score



INTRODUCCIÓN

El sistema de indicadores tiene una doble intencionalidad:

El primer propósito es dotar al Registro de entidades valencianas socialmente responsables –Registro SIR 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 entidad 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 Registro SIR de un método de valoración que permita contar con información neutral y comparable de las entidades inscritas, comprender su evolución en términos de responsabilidad social y, no menos importante, disponer de un sistema de información que permita evaluar el impacto de las políticas de promoción de la responsabilidad social impulsadas por la Generalitat.

El segundo es facilitar a las entidades de menor tamaño un sistema que les permita reportar la información 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 concisa.

A continuación, se presenta una descripción de la estructura básica del sistema de indicadores y 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 el empleo

$$\frac{\text{Nº de empleadas mujeres}}{\text{Nº de personas empleadas totales}}$$

Número de empleadas mujeres: suma de las empleadas con contrato laboral con la entidad en el año reportado, con independencia de la duración, dedicación o categoría laboral de dicho contrato.

Número de personas empleadas totales: suma de los individuos con contrato laboral con la entidad en el año reportado, con independencia de la duración, dedicación o categoría laboral de dicho contrato.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. **0 puntos**
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. **0,50 puntos**
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. **1 punto**
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54. **1,50 puntos**

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

Seguidamente, se presentan las referencias que sustentan el indicador, y los niveles en los que podrá situarse la entidad atendiendo al resultado obtenido en el indicador. A continuación de cada uno de los niveles, figura su puntuación correspondiente.

Referencias

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

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

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

- Global Reporting Initiative (GRI)
- Balance del Bien Común
- Metodología AECA
- Corporate Knights Rating Methodology



- Norma SG 21 de Forética
- Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad
- Literatura científica

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

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

Niveles

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

- Las variables dicotómicas se clasifican en dos niveles:
 - Nivel 0. Cuando la entidad no reporta el indicador o cuando lo reporta, pero no lo cumple (por ejemplo, la entidad indica que no tiene un plan de igualdad).
 - Nivel 1. Cuando la entidad reporta el indicador y además lo cumple (por ejemplo, la entidad 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 entidad no reporta el indicador.
 - Nivel 1 a 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 niveles menores indicarán lejanía de los valores óptimos.

Metodología del proceso de calibración

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

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

A continuación, se han aplicado desviaciones porcentuales sobre este valor ideal, que se han ido asociando de forma sistemática a niveles inferiores hasta llegar en el caso de



mayor desviación al nivel inferior. Las desviaciones aplicadas han dependido fundamentalmente de la naturaleza del indicador y las magnitudes del valor ideal.

Una vez definido el número de niveles, 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:

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

Por ejemplo, en el indicador SL1 sobre respeto a los derechos humanos, que tiene cuatro niveles y una puntuación máxima de 2 puntos, si una entidad se sitúa en el nivel 1 se le asignarán 0,5 puntos.

$$\text{Puntuación obtenida indicador SL1} = \frac{1}{4} \cdot 2 = 0,5 \text{ puntos}$$

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

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

[Aplicación de los indicadores atendiendo al tamaño de la entidad](#)

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 adaptar el sistema de indicadores y el modelo de calificación asociado, de manera que el número de indicadores aplicable a una determinada entidad varíe según su tamaño, así como también apliquen distintas puntuaciones máximas y mínimas. Así lo prevé también la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social, cuando se refiere al contexto organizacional de la entidad.

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

[Sección de entidades de 50 o más personas empleadas](#)

Reportan información de la totalidad de los 88 indicadores que conforman el sistema de indicadores. La puntuación máxima total es de 150 puntos, con unas puntuaciones máximas de 60 puntos para los aspectos sociales y laborales, 37 puntos para los aspectos



éticos, 38 puntos para los aspectos ambientales, y 15 puntos para los aspectos de sostenibilidad económica (*tabla 1*).

Como se desprende de la *tabla 1*, se ha diferenciado, dentro del grupo de entidades de 50 o más personas empleadas, entre entidades medianas y grandes entidades. Para las primeras, se exige una puntuación mínima que va del 32% al 35% sobre el puntaje máximo en cada dimensión, con una exigencia de puntuación global del 33% sobre el máximo total. Las grandes entidades, por su parte, tienen como requisitos mínimos cumplimientos que van del 46% al 53% sobre el máximo posible en cada dimensión y el 55% sobre el total. De esta manera se consigue dentro de una misma sección aportar justicia en la medición y diferenciar en función del tamaño, que condiciona los recursos disponibles de cada entidad.

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

	Peso	Puntuación máxima	Puntuación mínima entidades medianas 50-250		Puntuación mínima entidades grandes 251 o más	
<i>Aspectos sociales y laborales</i>	40%	60	21	35%	30	50%
<i>Aspectos éticos</i>	25%	37	12	32%	17	46%
<i>Aspectos ambientales</i>	25%	38	12	32%	18	47%
<i>Sostenibilidad económica & I+D+i</i>	10%	15	5	33%	8	53%
TOTAL	100%	150	50	33%	83	55%

Si bien los pesos están calculados como el cociente entre la puntuación máxima de un determinado apartado y la puntuación máxima global, los porcentajes de las puntuaciones mínimas están calculados como el cociente entre la puntuación mínima de un determinado apartado y la puntuación máxima de ese apartado. Por ejemplo, para entidades medianas (50 a 250 trabajadores), la puntuación mínima en aspectos sociales y laborales es de 21, y la máxima, 60, de manera que $21/60 = 35\%$. Del mismo modo, para entidades grandes (251 trabajadores o más), la puntuación mínima en aspectos éticos es de 17, y la máxima, 37, de manera que $17/37 = 46\%$.

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

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



Entidades pequeñas de entre 49 y 10 personas empleadas

Se evalúan a través de un sistema de indicadores que contiene 51 de los 88 indicadores que conforman el sistema. En este caso, la puntuación máxima total es de 89 puntos, con unas puntuaciones máximas de 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 de sostenibilidad económica (*tabla 2*).

Las entidades de entre 49 a 10 personas empleadas, requieren cumplimientos que varían entre el 31% y el 46% de las puntuaciones máximas posibles en cada una de las dimensiones y del 47% en el total.

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

	Peso	Puntuación máxima	Puntuación mínima entidades pequeñas 49-10	
Aspectos sociales y laborales	40%	35,5	14	39%
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	47%

Si bien los pesos están calculados como el cociente entre la puntuación máxima de un determinado apartado y la puntuación máxima global, los porcentajes de las puntuaciones mínimas están calculados como el cociente entre la puntuación mínima de un determinado apartado y la puntuación máxima de ese apartado. Por ejemplo, para entidades pequeñas (49 a 10 trabajadores), la puntuación mínima en aspectos sociales y laborales es de 14, y la máxima, 35,5, de manera que $14/35,5 = 39\%$.

Microentidades de entre 9 a 1 personas empleadas

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

Las microentidades tienen un requisito de puntuación mínima del 44% y 43% para las dimensiones ética y ambiental respectivamente. En el caso de la dimensión social y laboral, la puntuación mínima se establece en un 46%. En la dimensión de I+D+i y sostenibilidad económica, la puntuación mínima exigida es de un 38%. Finalmente, en la puntuación global se exige un 49% de la puntuación máxima total.



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

	Peso	Puntuación máxima	Puntuación mínima microentidades 9-1	
Aspectos sociales y laborales	34%	19,5	9	46%
Aspectos éticos	16%	9	4	44%
Aspectos ambientales	36%	21	9	43%
Sostenibilidad económica & I+D+i	14%	8	3	38%
TOTAL	100%	57,5	28	49%

Si bien los pesos están calculados como el cociente entre la puntuación máxima de un determinado apartado y la puntuación máxima global, los porcentajes de las puntuaciones mínimas están calculados como el cociente entre la puntuación mínima de un determinado apartado y la puntuación máxima de ese apartado. Por ejemplo, para microentidades (9 a 1 trabajadores), la puntuación mínima en aspectos sociales y laborales es de 9, y la máxima, 19,5, de manera que $9/19,5 = 46\%$.

Puntuaciones mínimas por dimensión y puntuación mínima total

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

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

Selección de indicadores para cada entidad en función del número de personas empleadas

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



Tabla 4. Selección de indicadores para cada entidad en función del número de personas empleadas

Código indicador	Indicador	Puntuación máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
SL1	Respeto de los 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



Código indicador	Indicador	Puntuación máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
SL23	Horas destinadas a formación	2	3	X	X	
SL24	Personas empleadas cubiertas en formación en prevención de riesgos laborales	1,5	4	X		
SL25	Absentismo laboral	1,5	3	X		
SL26	Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)	1,5	3	X	X	X
SL27	Siniestralidad en el trabajo	1,5	4	X	X	X
SL28	Presencia de canales de comunicación ascendentes	1	1	X		
SL29	Porcentaje de personas empleadas que reciben evaluación periódica	1,5	4	X		
SL30	Existencia de una metodología de evaluación multilateral	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 personas directivas provenientes de las comunidades locales	1,5	3	X		
SL43	Número de proveedores locales	1,5	3	X		
SL44	Número de personas empleadas totales			X		
SL45	Creación de empleo	3	4	X	X	



Código indicador	Indicador	Puntuación máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
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 personas consejeras	1	3	X		
ET4	Porcentaje de personas consejeras 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 entidad es transparente y se somete al escrutinio de los grupos de interés	1	2	X	X	
ET11	La entidad se somete a auditoría interna de sus cuentas anuales	1	2	X	X	
ET12	Formación en anticorrupción de las personas empleadas	3	4	X	X	
ET13	Formación en anticorrupción de las personas directivas	3	4	X		
ET14	Formación en anticorrupción de las personas consejeras	3	4	X		
ET15	Existencia de un plan de lucha contra la corrupción	1	1	X		
ET16	Número de casos de corrupción identificados	2	4	X	X	
ET17	Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales	2,5	4	X		
ET18	Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria	2	5	X		
ET19	Plazo medio de pago a proveedores	2	3	X	X	X
ET20	La entidad dispone de web	1	2	X	X	X
ET21	Las cuentas anuales de la entidad son públicas	1	1	X	X	
ET22	La entidad elabora una memoria anual de actividades	1	1	X	X	X
AM1	Emisiones totales			X	X	X



Código indicador	Indicador	Puntuación máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
AM2	Ratio de intensidad de emisiones	7	3	X	X	X
AM3	Existencia de un plan definido para la reducción de emisiones contaminantes	3	1	X		
AM4	Residuos generados			X		
AM5	Residuos reciclados y reutilizados	7	4	X		
AM6	La entidad elabora una memoria medioambiental	3	1	X		
AM7	Consumo total de agua			X	X	X
AM8	Ratio de intensidad en el consumo de agua	7	4	X	X	X
AM9	Consumo energético total			X	X	X
AM10	Ratio de intensidad energética	7	4	X	X	X
AM11	Uso de energías renovables	4	4	X		
ID1	Capacidad innovadora	2	4	X	X	
ID2	Inversión en I+D+i	3	4	X	X	
ID3	Rentabilidad I	2	4	X	X	X
ID4	Rentabilidad II	2	4	X	X	X
ID5	Endeudamiento	2	3	X	X	X
ID6	Productividad	2	4	X	X	X
ID7	F-score	2	4	X		

SISTEMA DE INDICADORES

Aspectos sociales y laborales

SL1. Respeto de los Derechos Humanos

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de casos identificados de condena por vulneración de los Derechos Humanos}}{\text{N}^{\circ} \text{ de personas empleadas totales}} \times 1.000$$

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

Número de personas empleadas totales: suma de los individuos con contrato laboral con la entidad en el año reportado, con independencia de la duración, dedicación o categoría laboral de dicho contrato.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o este es superior a 1,40‰. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,21‰ y 1,40‰. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,01‰ y 1,20‰. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,01‰ y 1,00‰. 1,50 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y el ratio es igual a 0. 2 puntos

SL2. Formación en Derechos Humanos

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de personas empleadas formadas en Derechos Humanos}}{\text{N}^{\circ} \text{ de personas empleadas totales a tiempo completo}}$$

Se entiende por persona empleada formada en Derechos Humanos todo miembro de la entidad 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 entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,24. 0,40 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,25 y 0,49. 0,80 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,50 y 0,74. 1,20 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,75 y 0,99. 1,60 puntos
- Nivel 5: la entidad reporta el indicador y el ratio es igual a 1. 2 puntos

SL3. Igualdad salarial

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

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

Referencias:

- GRI 405-2,
- Ley 11/2018 (II. Igualdad),
- Díaz-Carrión, R., López-Fernández, M. y Romero-Fernández, P.M. (2019) "Evidence of different models of socially responsible HRM in Europe" *Business Ethics: A European Review*, vol. 28 (1), pp. 1-18.
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o este es inferior a 0,70 o superior a 1,30. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,70 y 0,79 o entre 1,21 y 1,30. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,80 y 0,89 o entre 1,11 y 1,20. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,90 y 1,10. 1,50 puntos

SL4. Igualdad en el empleo

$$\frac{\text{Nº de empleadas mujeres}}{\text{Nº de personas empleadas totales}}$$

Número de empleadas mujeres: suma de las empleadas con contrato laboral con la entidad en el año reportado, con independencia de la duración, dedicación o categoría laboral de dicho contrato.

Número de personas empleadas totales: suma de los individuos con contrato laboral con la entidad en el año reportado, con independencia de la duración, dedicación o



categoría laboral de dicho contrato.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54. 1,50 puntos

SL5. Igualdad directiva

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de mujeres directivas}}{\text{N}^{\circ} \text{ de personas directivas totales}}$$

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54. 1,50 puntos



SL6. Plan de igualdad

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

Referencias:

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

Niveles:

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

SL7. Igualdad en el consejo de administración

$$\frac{\text{Nº de mujeres en el consejo de administración}}{\text{Nº de personas consejeras totales}}$$

La ratio se calcula dividiendo el número total de consejeras mujeres entre el número total de personas consejeras que integran el consejo de administración.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54. 1,50 puntos



SL8. Plan contra el acoso sexual

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

Referencias

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

Niveles:

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

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 considerando en el numerador el número de mujeres contratadas en los últimos tres años y, en el denominador, el número de personas empleadas totales contratadas en los últimos tres años, con independencia de la duración, dedicación o categoría laboral de dicho contrato.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54. 1,50 puntos



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 el número de personas empleadas que dejan la entidad voluntariamente o por despido, jubilación o fallecimiento en servicio, entre el número medio total de personas empleadas.

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

El número medio total de personas empleadas se calcula obteniendo el promedio entre el número total de personas empleadas a 31 de diciembre del año objeto de reporte (año t) y el número total de personas empleadas a 31 de diciembre del año anterior (año t-1).

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es menor que 0,85 o mayor que 1,15. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,85 y 0,94 o entre 1,06 y 1,15. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,95 y 1,05. 1,50 puntos



SL11. Igualdad en la formación

Horas de formación impartidas a empleadas mujeres Horas de formación totales impartidas a personas empleadas totales

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

- Todos los tipos de instrucción y formación vocacional.
- Las excedencias pagadas para formación que las organizaciones ofrezcan a sus personas empleadas.
- 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),
- Díaz-Carrión *et al.* (2019),
- Balance del Bien Común: Indicador C1. Dignidad humana en el puesto de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,46 y 0,54. 1,50 puntos



SL12. Política de diversidad

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

Referencias:

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

Niveles:

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

SL13. Declaración de no discriminación

Variable dicotómica que indica si la entidad dispone de una declaración de no discriminación elaborada y puesta en práctica. El indicador toma el valor 1 si la entidad dispone de la declaración de no discriminación y se pone en práctica, y 0 si no dispone de esta o, aun disponiendo de ella, no se pone en práctica.

Referencias:

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

Niveles:

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



SL14. Empleo juvenil

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de personas empleadas menores de 30 años}}{\text{N}^{\circ} \text{ de personas empleadas totales}}$$

Se calcula sobre las personas empleadas totales: suma de los individuos con contrato laboral con la entidad en el año reportado, con independencia de la duración, dedicación o categoría laboral de dicho contrato.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,09. 0,33 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,10 y 0,19. 0,66 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio es igual o superior a 0,20. 1 punto

SL15. Empleo mayores

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de personas empleadas mayores de 50 años}}{\text{N}^{\circ} \text{ de personas empleadas totales}}$$

Se calcula sobre las personas empleadas totales: suma de los individuos con contrato laboral con la entidad en el año reportado, con independencia de la duración, dedicación o categoría laboral de dicho contrato.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,09. 0,33 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,10 y 0,19. 0,66 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 0,20. 1 punto



SL16. Accesibilidad

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

Referencias:

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

Niveles:

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

SL17. Estabilidad del empleo

$$\frac{\text{Nº de personas empleadas con contrato indefinido}}{\text{Nº de personas empleadas totales}}$$

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,33. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,34 y 0,66. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,67 y 1. 1,50 puntos



SL18. Dignidad salarial

$$\frac{\text{Salario bruto anual más bajo de la entidad}}{\text{Salario mínimo interprofesional anual}}$$

La ratio se calcula mediante la división del salario bruto anual más bajo de las personas empleadas a tiempo completo de la entidad en el año de reporte, entre el SMI anual vigente en el año de reporte.

Si durante el año de reporte hubieran estado vigentes dos o más SMI, se calculará la media ponderada de todos ellos atendiendo al número de días en que cada uno de ellos ha estado vigente. Este dato no será necesario aportarlo, y lo generará el sistema.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,00 y 1,10. 0,38 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,11 y 1,20. 0,76 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,21 y 1,30. 1,14 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y el ratio es igual o superior a 1,31. 1,50 puntos

SL19. Ratio de diferencia salarial

$$\frac{\text{Salario bruto anual más alto de la entidad}}{\text{Salario bruto anual más bajo de la entidad}}$$

La ratio se calcula mediante la división del salario bruto anual percibido por la persona empleada mejor remunerada en el año de reporte, entre el salario bruto anual más bajo de la entidad en el año de reporte.

Referencias:

- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology (Adaptación),
- Díaz-Carrión *et al.* (2019),
- Balance del Bien Común: C2. Formalidad de los contratos de trabajo.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio es igual o superior a 30. 0,20 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 25,00 y 29,99. 0,40 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 20,00 y 24,99. 0,60 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 15 y 19,99. 0,80 puntos
- Nivel 5: la entidad reporta el indicador y el ratio es inferior a 15. 1 punto



SL20. Tasa de retorno al trabajo

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

La ratio se calcula haciendo uso únicamente de las personas empleadas que deberían volver al trabajo en el año objeto de reporte y tras disfrutar del permiso parental. Esto es, las personas empleadas que iniciasen su permiso parental a finales del año anterior, y por tanto deban incorporarse en esta anualidad, sí serán consideradas para el cálculo. Sin embargo, las personas empleadas que inicien el permiso a finales de este año y deban incorporarse a principios del siguiente, deberán ser tenidas en cuenta en el reporte del año posterior.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,90. 0,38 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,91 y 0,95. 0,76 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,96 y 0,99. 1,14 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y es igual a 1,00. 1,50 puntos

SL21. Tasa de retención

$$\frac{\text{Nº de personas empleadas que han regresado al trabajo después de un permiso parental y que siguen siendo personas empleadas 12 meses después}}{\text{Nº de personas empleadas que regresaron del permiso parental en el año anterior}}$$

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,69. 0,38 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,79. 0,76 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,90. 1,14 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y es superior a 0,90. 1,50 puntos



SL22. Tasa de rotación

$$\frac{\text{Nº de personas empleadas que han dejado la entidad}}{\text{Nº medio total de personas empleadas}}$$

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

El número medio total de personas empleadas se calcula obteniendo el promedio entre el número total de personas empleadas a 31 de diciembre del año objeto de reporte (año t) y el número total de personas empleadas a 31 de diciembre del año anterior (año t-1).

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,26. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,15 y 0,26. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,15. 1,50 puntos

SL23. Horas destinadas a formación

$$\frac{\text{Nº de horas totales destinadas a formación}}{\text{Nº de personas empleadas totales}}$$

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

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

Referencias:

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



Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior a 14. 0,67 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio es mayor que 14 o menor que 40. 1,34 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 40. 2 puntos

SL24. Personas empleadas cubiertas en formación en prevención de riesgos laborales

$$\frac{\text{Nº de personas empleadas que han recibido formación en prevención de riesgos laborales}}{\text{Nº de personas empleadas totales}}$$

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior a 0,49. 0,38 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,50 y 0,79. 0,76 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,99. 1,14 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 1,50 puntos

SL25. Absentismo laboral

$$\frac{\text{Días totales de absentismo laboral soportados por la entidad}}{\text{Días totales de trabajo contratados por la entidad}}$$

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 días 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 entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,03. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,015 y 0,03. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,015. 1,50 puntos



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

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de accidentes con baja}}{\text{N}^{\circ} \text{ medio total de personas empleadas}} \times 1.000$$

La ratio se calculará dividiendo el total de accidentes que han implicado una baja entre el número medio total de personas empleadas a lo largo del año. Para ello, se tendrán en cuenta todos los trabajadores de la entidad, con independencia de la duración, dedicación o categoría laboral de dicho contrato.

El número medio total de personas empleadas se calcula obteniendo el promedio entre el número total de personas empleadas a 31 de diciembre del año objeto de reporte (año t) y el número total de personas empleadas a 31 de diciembre del año anterior (año t-1).

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 25%. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 5% y 25%. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 5%. 1,50 puntos

SL27. Siniestralidad en el trabajo

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ fallecimientos resultantes por accidente laboral o enfermedad profesional}}{\text{N}^{\circ} \text{ de horas trabajadas}} \times 1.000.000$$

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

Referencias:

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



Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 40 ppm. 0,38 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre más de 10 ppm y 40 ppm. 0,76 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,01 ppm y 10 ppm. 1,14 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 0. 1,50 puntos

SL28. Presencia de canales de comunicación ascendentes

Variable dicotómica que recoge la existencia de canales de comunicación formales desde la base jerárquica de la entidad 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. La variable toma el valor 1 cuando en la entidad existen canales de comunicación formales desde su base jerárquica y hacia sus niveles superiores, y 0 cuando no existen.

Referencias:

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

Niveles:

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

SL29. Porcentaje de personas empleadas que reciben evaluación periódica

$$\frac{\text{Nº de personas empleadas sometidas a una evaluación periódica del desempeño}}{\text{Nº de personas empleadas totales}}$$

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

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

Referencias:

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



Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,40. 0,38 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,40 y 0,69. 0,76 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,99. 1,14 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 1,50 puntos

SL30. Existencia de una metodología de evaluación multilateral

Variable dicotómica que recoge si la entidad usa prácticas formales de evaluación multilateral a lo largo de su estructura jerárquica. La variable toma el valor 1 cuando la entidad usa prácticas formales de evaluación multilateral a lo largo de su estructura jerárquica, y 0 cuando no las usa o no están formalizadas.

Referencias:

- Díaz-Carrión *et al.* (2019),
- Balance del Bien Común: C4. Transparencia y participación democrática interna.

Niveles:

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

SL31. Existencia de acuerdos de negociación colectiva

Variable dicotómica que indica si la entidad tiene un acuerdo de negociación colectiva. La variable toma el valor 1 cuando la entidad sí dispone de estos acuerdos y 0 cuando no dispone de ellos.

Referencias:

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

Niveles:

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



SL32. Existencia de un plan de acogida

Variable que indica si la entidad posee o no un plan de acogida para nuevas personas empleadas, y si este plan considera de forma expresa el compromiso de la entidad con la sostenibilidad. La variable toma el valor 1 si se dispone de plan de acogida que considere de forma expresa el compromiso de la entidad con la sostenibilidad; 0,5 si se dispone de él, pero no considera dicho compromiso; y 0 si no se dispone de él.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad tiene plan de acogida formal pero no explica su compromiso con la sostenibilidad; el valor es 0,5. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad tiene un plan de acogida formal que explica su compromiso con la sostenibilidad; el valor es 1. 1 punto

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

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 entidad al completo. La variable adopta el valor 1 cuando la entidad sí dispone de estos sistemas, y 0 cuando no dispone de ellos.

Referencias:

- Ley 11/2018 (II. Empleo),
- Díaz-Carrión *et al.* (2019),
- Balance del Bien Común: C2. Formalidad de los contratos de trabajo.

Niveles:

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



SL34. Sistema de mentores

Variable dicotómica que recoge la existencia de un plan de mentores para nuevas incorporaciones. La variable toma valor 1 cuando la entidad sí dispone de este plan, y 0 cuando no dispone de él.

Referencias:

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

Niveles:

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

SL35. Derechos por permiso maternal

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

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,94. 0,38 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,94 y 0,96. 0,76 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,97 y 0,99. 1,14 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 1,50 puntos



SL36. Derechos por permiso paternal

$$\frac{\text{Nº de empleados hombres acogidos a permiso de paternidad}}{\text{Nº de empleados hombres con derecho a permiso de paternidad}}$$

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,94. 0,38 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,94 y 0,96. 0,76 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,97 y 0,99. 1,14 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 1,50 puntos

SL37. Implementación del teletrabajo voluntario

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

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

Referencias:

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

Niveles:

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



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 las personas empleadas + 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 las personas empleadas se calculan como la suma de:

- nóminas totales brutas, incluyendo cotizaciones a la Seguridad Social.
- beneficios a las personas empleadas (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 entidad 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 entidad.

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

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 0,10. 0,25 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,05 y 0,09. 0,50 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,01 y 0,04. 0,75 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es menor a 0,01. 1 punto



SL42. Número de personas directivas provenientes de las comunidades locales

$$\frac{\text{Nº de personas directivas residentes en la Comunitat Valenciana}}{\text{Nº de personas directivas totales}}$$

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

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 aquellas personas que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la entidad, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Referencias:

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

Niveles:

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

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 la proporción de proveedores de la Comunitat Valenciana sobre el total, con independencia del volumen de compras de cada proveedor.

Referencias:

- GRI 413.

Niveles:

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



- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,15. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,15 y 0,50. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,50. 1,50 puntos

SL44. Número de personas empleadas totales

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

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

Referencias:

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

Niveles:

- No procede.

SL45. Creación de empleo

$$\frac{\text{Nº de personas empleadas equivalentes a tiempo completo}_t}{\text{Nº de personas empleadas equivalentes a tiempo completo}_{t-1}} - 1$$

La ratio calcula la creación de empleo total llevado a cabo por la entidad durante el año de reporte frente al año anterior.

Las personas empleadas equivalentes a tiempo completo se corresponden con el cociente de dividir el número total de horas contratadas en el año, dividido por el producto de los días laborables del año y las horas de la jornada laboral.

$$\frac{\text{Número total de horas contratadas}_t}{\text{Número de días laborables}_t \times \text{Jornada laboral diaria (en horas)}}$$

Ejemplo: la entidad ha contratado 1.257.720 horas en el año t; el año t ha tenido 249 días hábiles y la jornada diaria promedio ha sido de 8 horas/día; en este caso la entidad tiene:

$$\frac{1.257.720 \text{ horas}}{249 \text{ días} \times 8 \text{ horas/día}} = 631,39 \text{ personas empleadas equivalentes a tiempo completo}$$

Referencias:

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



Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el ratio es negativo. 0,75 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,01. 1,50 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,02 y 0,03. 2,25 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y el ratio es superior a 0,03. 3 puntos

SL46. Porcentaje de impuestos desembolsados

$$\frac{\text{Impuestos totales soportados y recaudados}}{\text{EBITDA}}$$

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 entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,70. 0,38 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,84. 0,76 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,85 y 1. 1,14 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 1. 1,50 puntos

SL47. Normalización lingüística (I)

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

Niveles:

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

SL48. Normalización lingüística (II)

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

Niveles:

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



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 existe.

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

Referencias:

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

Niveles:

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

ET2. Frecuencia de reunión del consejo de administración

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

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y es inferior a 4. 0,33 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y oscila entre 4 y 8. 0,66 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 8. 1 punto



ET3. Número total de personas consejeras

Personas consejeras totales (o cargo equivalente) con independencia de su condición de persona consejera ejecutiva, independiente o dominical.

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y es inferior a 5. 0,33 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y oscila entre 5 y 9, o es superior a 15. 0,66 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y oscila entre 10 y 15. 1 punto

ET4. Porcentaje de personas consejeras independientes

Aplicar la figura equivalente según el tipo de entidad.

$$\frac{\text{Nº de personas consejeras independientes}}{\text{Personas consejeras totales}}$$

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,50. 0,33 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,50 y 0,65. 0,66 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,65. 1 punto



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 entidad que debe ser de obligado conocimiento y cumplimiento por las personas empleadas, y 0 cuando no existe. La entidad debe disponer de los medios necesarios para asegurar su conocimiento, difusión y supervisión periódica, así como de canales de denuncia.

Referencias:

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

Niveles:

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

ET6. Identificación de riesgos materiales

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la entidad 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, y 0 cuando no la implementa.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1. 2,5 puntos

ET7. Evaluación de riesgos materiales

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la entidad 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, y 0 cuando no la implementa.

Referencias:

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



Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1. 2,50 puntos

ET8. Mitigación de riesgos materiales ESG

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la entidad 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, y 0 cuando no la implementa.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1. 2,50 puntos

ET9. Plan de contingencia

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la entidad 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, y 0 cuando no lo tiene diseñado.

Referencias:

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

Niveles:

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



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

La variable toma el valor 1 cuando la entidad hace pública y accesible su memoria de sostenibilidad y los resultados de la auditoría de verificación social a todos los grupos de interés; 0,5 cuando hace accesible solo la memoria de sostenibilidad; y 0 cuando no da acceso ni a la memoria de sostenibilidad ni al informe de auditoría de verificación social.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad elabora solo una memoria de sostenibilidad y la hace pública y accesible a todos los grupos de interés; el valor es 0,5. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad hace pública y accesible tanto la memoria de sostenibilidad como los resultados de la auditoría de verificación social a todos los grupos de interés; el valor es 1. 1 punto

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

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad realiza auditoría interna y comunica resultados solo a la propiedad y alta dirección; el valor es 0,5. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad realiza auditoría interna y comunica resultados a todos los grupos legítimamente interesados; el valor es 1. 1 punto



ET12. Formación en anticorrupción de las personas empleadas

$$\frac{\text{Nº de personas empleadas que han recibido formación en anticorrupción}}{\text{Nº de personas empleadas totales}}$$

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,60. 0,75 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,60 y 0,79. 1,50 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,99. 2,25 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 3 puntos

ET13. Formación en anticorrupción de las personas directivas

$$\frac{\text{Nº de personas directivas que han recibido formación en anticorrupción}}{\text{Nº de personas directivas totales}}$$

La ratio se calcula como la proporción de personas directivas que han recibido formación en materia de anticorrupción. Se tendrán en cuenta únicamente los miembros de la alta dirección, quedando de esta forma descartados puestos de responsables de área o mandos intermedios.

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,80. 0,75 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,89. 1,50 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,90 y 0,99. 2,25 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 3 puntos



ET14. Formación en anticorrupción de las personas consejeras

$$\frac{\text{Nº de personas consejeras que han recibido formación en anticorrupción}}{\text{Nº de personas consejeras totales}}$$

La ratio se calcula como la proporción de personas consejeras que han recibido formación en materia de anticorrupción. Para ello, se hace uso de todas las personas consejeras, con independencia de su condición de persona consejera ejecutiva, independiente o dominical.

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,80. 0,75 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,89. 1,50 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,90 y 0,99. 2,25 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 3 puntos

ET15. Existencia de un plan de lucha contra la corrupción

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

Referencias:

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

Niveles:

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



ET16. Número de casos de corrupción identificados

$$\frac{\text{Nº de casos de corrupción confirmados}}{\text{Nº de personas empleadas totales}} \times 1.000$$

La ratio se calcula como el número de casos de corrupción identificados y confirmados en la entidad por cada millar de personas empleadas.

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

Referencias:

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

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 15‰. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 5,01‰ y 15‰. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,01‰ y 5‰. 1,50 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 0. 2 puntos



ET17. Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales

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

La ratio se calcula como la proporción 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 personas empleadas o la contribución a las comunidades locales.

Referencias:

- GRI 414-1,
- Ley 11/2018 (V. Subcontrataciones y proveedores),
- Balance del Bien Común: Indicador A1. Dignidad humana en la cadena de suministros,
- Balance del Bien Común: Indicador A3. Sostenibilidad medioambiental en la cadena de suministros.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,50. 0,63 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,50 y 0,79. 1,26 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,99. 1,89 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 2,50 puntos

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 la proporción de reclamaciones resueltas satisfactoriamente en el año objeto de reporte. Se consideran reclamaciones resueltas satisfactoriamente aquellas que pueden justificarse a través del sistema de gestión de relaciones con el cliente (customer relationship management, más conocido por sus siglas en inglés CRM) de la entidad, encuestas de satisfacción sobre reclamaciones u otro medio equivalente.

Referencias:

- Ley 11/2018 (V. Consumidores),
- Balance del Bien Común: Indicador D1. Actitud ética con los clientes.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,85. 0,40 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,85 y 0,90. 0,80 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,91 y 0,95. 1,20 puntos



- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,96 y 0,99. 1,60 puntos
- Nivel 5: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 2 puntos

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 se hace uso de la metodología empleada en el modelo abreviado del plan general de contabilidad y en el plan general de contabilidad de pequeñas y medianas entidades.

Saldo medio de acreedores comerciales = $(\text{cuenta acreedores}_t + \text{cuenta acreedores}_{t-1}) / 2$

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 entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 60 días. 0,67 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 60 días y superior a 30 días. 1,34 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior o igual a 30 días. 2 puntos

ET20. La entidad dispone de web

La variable toma el valor 1 cuando la entidad dispone de web y es accesible a personas con discapacidad; 0,5 cuando la entidad dispone de web, pero no garantiza el mencionado acceso; y 0 cuando no dispone de web.

Referencias:

- Ley 11/2018 (General).

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad dispone de web, pero no garantiza el acceso a personas con discapacidad; el valor es 0,5. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad dispone de web y es accesible a personas con discapacidad; el valor es 1. 1 punto



ET21. Las cuentas anuales de la entidad son públicas

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando las cuentas anuales de la entidad están depositadas en su web corporativa, y 0 cuando no lo están.

Referencias:

- Ley 11/2018 (General),
- SGE21 6.7.2. Transparencia de la información.

Niveles:

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

ET22. La entidad elabora una memoria anual de actividades

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la entidad elabora, al menos con periodicidad anual, una memoria de actividades en las que se informa, entre otras cuestiones, sobre sus compromisos, actividades y desempeño en materia ESG, y 0 cuando no la elabora.

Referencias:

- Ley 11/2018 (General),
- Balance del Bien Común: Indicador E4. Transparencia y participación democrática del entorno social.

Niveles:

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



Aspectos ambientales

AM1. Emisiones totales

Variable continua que recoge el total de emisiones de la entidad durante el ejercicio. Se trata de una variable meramente informativa, pues depende intensamente de la industria en la que opera la entidad, pero que sirve sin embargo para el cálculo de la ratio de intensidad de las emisiones.

A efectos de simplificación, las emisiones totales incluyen únicamente las emisiones de alcance 1 y 2 definidas conforme a los estándares dispuestos en el GRI Standards Glossary (2016).

Las emisiones de alcance 1 son aquellas que proceden de fuentes propiedad o controladas por la entidad, 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 entidad.

Los gases que hay 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 entidad 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 entidad, publicada por el Ministerio para la Transición Ecológica¹. De igual manera, la consulta del estándar GRI 305 en su totalidad puede ayudar a clarificar dudas metodológicas².

Unidad de medida: toneladas de CO₂ equivalente.

Referencias:

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

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>



Niveles:

- No procede.

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 entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 50 ppm. 2,33 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 10 ppm y 50 ppm. 4,66 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 10 ppm. 7 puntos

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 entidad dispone de un plan de reducción y/o mitigación de las emisiones contaminantes, y 0 cuando no dispone de él. Mediante el plan la entidad debe identificar metas y medios para la reducción o mitigación de emisiones.

Referencias:

- Ley 11/2018 (I. Contaminación),
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1. 3 puntos



AM4. Residuos generados

Variable continua que recoge el total de residuos, peligrosos o no, generados por la entidad durante el ejercicio. Se trata de una variable meramente informativa, pues depende intensamente del sector en el que opera la entidad, pero que sirve sin embargo para el cálculo de los porcentajes de reciclaje y reutilización.

El concepto de residuo abarca todas las formas de residuos sólidos y líquidos con exclusión de las aguas residuales.

Unidad de medida: toneladas.

Referencias:

- GRI 306-2,
- modelo AECA,
- World Business Council for Sustainable Development,
- Ley 11/2018 (I. Economía circular),
- SGE21 6.6.1. Identificación de actividades e impactos medioambientales,
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

- No procede.

AM5. Residuos reciclados y reutilizados

$$\frac{\text{Residuos reciclados} + \text{residuos reutilizados}}{\text{Residuos generados}}$$

La ratio se calcula como la proporción de residuos de la entidad que son reciclados o reutilizados. En el denominador se descuentan aquellos residuos que, por su propia naturaleza, no pueden ser ni reciclados ni reutilizados (ej. residuos peligrosos).

Reciclaje: proceso mediante el que un material que ha sido utilizado se procesa para que sirva nuevamente como materia prima para la elaboración de nuevos productos. Reciclar implica la recogida de residuos, su clasificación o su depósito en un punto limpio.

Reutilización: implica el alargamiento de la vida útil de un producto volviéndolo a utilizar.

Referencias:

- GRI 306-2,
- modelo AECA,
- Ley 11/2018 (I. Contaminación),
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.



Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es menor que 0,30. 1,75 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,30 y 0,59. 3,50 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,60 y 0,90. 5,25 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,90. 7 puntos

AM6. La entidad elabora una memoria medioambiental

Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la entidad elabora, con una periodicidad al menos anual, una memoria medioambiental, y 0 cuando no la elabora. 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 entidad para el año objeto de reporte.

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 entidades

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y el valor es 1. 3 puntos



AM7. Consumo total de agua

Variable continua que recoge el consumo de agua por parte de la entidad durante el ejercicio. Se trata de una variable meramente informativa, pues depende intensamente del sector en el que opera la entidad, pero que sirve sin embargo para el cálculo del ratio de intensidad en el consumo de agua.

Unidad: litros.

Referencias:

- GRI 303-5,
- Modelo AECA,
- Ley 11/2018 (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

$$\frac{\frac{\text{Consumo total de agua}_t}{\text{Ventas totales expresadas en volumen}_t}}{\frac{\text{Consumo total de agua}_{t-1}}{\text{Ventas totales expresadas en volumen}_{t-1}}}$$

La proporción se calcula a partir del cociente entre el consumo total de agua en el año reportado (t) dividido entre las ventas totales expresadas en volumen en el año reportado (t), y el consumo total de agua en el año anterior (t-1) dividido entre las ventas totales expresadas en volumen del año anterior (t-1) según la unidad de medida generalmente aceptada en el sector.

Referencias:

- Ley 11/2018 (l. 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:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o la ratio es mayor que 1. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 1,75 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,975 y 0,999. 3,50 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,950 y 0,974. 5,25 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,950. 7 puntos



AM9. Consumo energético total

Variable continua que recoge la energía consumida por la entidad durante el ejercicio. Se trata de una variable informativa, pues depende intensamente del sector en el que opera la entidad. Sirve sin embargo para el cálculo del ratio de intensidad energética.

Para el cálculo de la energía total consumida se usa la fórmula facilitada en los estándares GRI:

Combustible no renovable consumido = combustible renovable consumido + electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir + electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados y que no se consuman - electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos

Unidad: julios.

Referencias:

- GRI 302-1,
- Modelo AECA,
- Ley 11/2018 (l. 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

$$\frac{\frac{\text{Consumo energético total}_t}{\text{Ventas totales expresadas en volumen}_t}}{\frac{\text{Consumo energético total}_{t-1}}{\text{Ventas totales expresadas en volumen}_{t-1}}}$$

La proporción se calcula a partir del cociente entre el consumo total de energía en el año reportado (t) dividido entre las ventas totales expresadas en volumen en el año reportado (t), y el consumo total de energía en el año anterior (t-1) dividido entre las ventas totales expresadas en volumen del año anterior (t-1) según la unidad de medida generalmente aceptada en el sector.

Referencias:

- GRI 302-3,
- Ley 11/2018 (l. 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:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador o la ratio es mayor que 1. 0 puntos



- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. 1,75 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,975 y 0,999. 3,50 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,950 y 0,974. 5,25 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,950. 7 puntos

AM11. Uso de energías renovables

Consumo de energía de fuentes renovables Consumo energético total

La ratio se calcula como la proporción de energía total consumida que tiene como origen fuentes de energía renovables. Las fuentes de energía renovables son aquellas capaces de reponerse en poco tiempo a través de ciclos ecológicos o procesos y que incluyen, pero no se limitan, a la energía geotérmica, la solar, la hidroeléctrica, la eólica o la biomasa.

Referencias:

- GRI 302-1,
- Ley 11/2018 (I. Uso sostenible de recursos),
- Balance del Bien Común: D3. Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es menor que 0,20. 1 punto
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,20 y 0,34. 2 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,35 y 0,50. 3 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,50. 4 puntos



Aspectos de 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. Si bien este indicador se limita a las patentes obtenidas en el último año, pueden existir multitud de aspectos que contribuyan a la capacidad innovadora de una entidad. La entidad puede hacerlos constar a través del cumplimiento voluntario adicional.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y es igual a 0. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 1 y 3. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y oscila entre 4 y 6. 1,50 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y es igual o superior a 7. 2 puntos

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 entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,03. 0,75 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,03 y 0,08. 1,50 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,09 y 0,14. 2,25 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,14. 3 puntos



ID3. Rentabilidad I

$$\frac{\text{Beneficio después de impuestos}}{\text{Patrimonio neto}} \times 100$$

La ratio se calcula como el cociente entre el beneficio después de impuestos y el patrimonio neto del año objeto de reporte.

Referencias:

- modelo AECA.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior al 5%. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 5,01% y el 7,00%. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 7,01% y el 10%. 1,50 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior al 10%. 2 puntos

ID4. Rentabilidad II

$$\frac{\text{Beneficio antes de intereses e impuestos}}{\text{Activo total}} \times 100$$

La ratio se calcula como el cociente entre el beneficio antes de impuestos e intereses y el activo total del año objeto de reporte.

Referencias:

- modelo AECA.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior al 5%. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 5,01% y el 7,00%. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 7,01% y el 10%. 1,50 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior al 10%. 2 puntos



ID5. Endeudamiento

$$\frac{\text{Pasivo exigible}}{\text{Patrimonio neto}}$$

La ratio se calcula como el cociente entre el pasivo exigible a la entidad (tanto a corto como a largo plazo) y el patrimonio neto en el año objeto de reporte.

Referencias:

- modelo AECA,
- Balance del Bien Común: B1. Actitud ética en la gestión de recursos financieros.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,30 o superior a 0,70. 0,67 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,30 y 0,39 o entre 0,61 y 0,70. 1,34 puntos
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,40 y 0,60. 2 puntos

ID6. Productividad

$$\frac{\text{Beneficio antes de intereses e impuestos}}{\text{Nº medio de personas empleadas equivalentes a tiempo completo}}$$

La ratio se calcula como el cociente entre el beneficio antes de impuestos e intereses y el número medio de personas empleadas equivalentes a tiempo completo en el año objeto de estudio.

El número medio de personas empleadas equivalentes a tiempo completo se calcula como el promedio entre el número de personas empleadas equivalentes a tiempo completo a cierre del año objeto de reporte, y el número de personas empleadas equivalentes a tiempo completo a cierre del año anterior.

$$\begin{aligned} & \text{Nº medio de personas empleadas equivalentes a tiempo completo} = \\ & = \frac{\text{Nº de personas empleadas equivalentes a tiempo completo}_t + \text{Nº de personas empleadas equivalentes a tiempo completo}_{t-1}}{2} \end{aligned}$$

Las personas empleadas equivalentes a tiempo completo se corresponden con el resultado de dividir el número de horas contratadas en el año entre el producto de los días laborables del año y las horas de la jornada laboral.

$$\frac{\text{Número total de horas contratadas}_t}{\text{Número de días laborables}_t \times \text{Jornada laboral diaria (en horas)}}$$



Ejemplo: la entidad ha contratado 1.257.720 horas en el año t; el año t ha tenido 249 días hábiles y la jornada diaria promedio ha sido de 8 horas/día; en este caso la entidad tiene:

$$\frac{1.257.720 \text{ horas}}{249 \text{ días} \times 8 \text{ horas/día}} = 631,39 \text{ personas empleadas equivalentes a tiempo completo}$$

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 7.000 €. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 7.000 € y 9999,99 €. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 10.000 € y 15.000 €. 1,50 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 15.000 €. 2 puntos



ID7. F-score

El F-score de Piotroski es una medida de la fortaleza financiera de la entidad, que consiste en la suma de la puntuación de un total de nueve test. Cada vez que la entidad supera un test obtiene un punto, mientras que cuando el test se falla se dan 0 puntos. De esta manera, la puntuación máxima es de 9 puntos, y la mínima de 0.

Los 9 test son:

1. El resultado neto es positivo.
 2. El flujo de caja operativo es positivo.
 3. Beneficio neto / (activos totales a principios del año – activos totales a principios del año anterior) es positivo.
 4. El flujo de caja operativo es superior al beneficio neto.
 5. Deuda a largo plazo / activos totales medios no han aumentado en el último año.
 6. El *current* ratio ha aumentado.
 7. No se han emitido acciones ordinarias durante el último año.
 8. El margen bruto ha aumentado en el último año.
 9. La rotación de activos ha aumentado en el último año.
- Resultado neto = beneficio neto en la cuenta de pérdidas y ganancias
 - Flujo de caja operativo = beneficio antes de intereses e impuestos (BAII) + amortizaciones – impuestos
 - Activos totales medios = (activos totales a finales del año + activos totales a principios del año) / 2
 - Deuda a largo plazo = deuda a largo plazo en el balance de situación
 - *Current* ratio = activos corrientes / pasivos corrientes
 - Margen bruto = ventas netas – costes de las ventas netas
 - Rotación de activos = ventas netas / activos totales medios
 - Ventas netas = ventas brutas – (bonificaciones + descuentos + devoluciones)

Para el cálculo del indicador, se solicitará a la entidad que proporcione información contable proveniente de sus cuentas anuales, la cual permitirá determinar la solidez de su posición financiera y, por ende, su sostenibilidad económica.

Referencias:

- Corporate Knights Global 100 Rating Methodology.

Niveles:

- Nivel 0: la entidad no reporta el indicador. 0 puntos
- Nivel 1: la entidad reporta el indicador y obtiene 0-2 puntos. 0,50 puntos
- Nivel 2: la entidad reporta el indicador y obtiene 3-5 puntos. 1 punto
- Nivel 3: la entidad reporta el indicador y obtiene 6-7 puntos. 1,50 puntos
- Nivel 4: la entidad reporta el indicador y obtiene 8-9 puntos. 2 puntos