

# GUÍA DEL SISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN

## REGISTRO DE ENTIDADES VALENCIANAS SOCIALMENTE RESPONSABLES



GENERALITAT  
VALENCIANA

Conselleria de Economia  
Sostenible, Sectores Productivos,  
Comercio y Trabajo



REGISTRO DE ENTIDADES VALENCIANAS  
SOCIALMENTE RESPONSABLES

### ÍNDICE ▾

#### 01 INTRODUCCIÓN

#### 02 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE INDICADORES

2.1 Estructura de los indicadores

2.2 Metodología del proceso de calibración

2.3 Calibración

2.4 Selección y peso por indicador

#### 03 SISTEMA DE INDICADORES

3.1 Aspectos sociales y laborales

3.2 Aspectos éticos

3.3 Aspectos ambientales

3.4 Aspectos sostenibilidad económica



### INTRODUCCIÓN ▼

- ▶ El **Sistema de indicadores** establecido por el DECRETO 200/2022, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas, tiene una doble intencionalidad:

1

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 organización para elaborar su memoria de sostenibilidad**, siempre en el marco de los modelos, sistemas y marcos normativos considerados por la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social. Este sistema de indicadores pretende proveer al Registro SIR de un método de valoración que permita contar con información neutral y comparable de las entidades inscritas, comprender la evolución de las organizaciones registradas en términos de responsabilidad social y, no menos importante, disponer de un sistema de información que permita evaluar el impacto de las políticas de promoción de la responsabilidad social impulsadas por la Generalitat.



REGISTRO DE ENTIDADES VALENCIANAS  
SOCIALMENTE RESPONSABLES

### 2

El segundo es **facilitar a las entidades y organizaciones 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 sintética.



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

Cabe señalar que, a lo largo del texto se utilizan los vocablos “entidad” y “organización” de manera indistinta, con la única finalidad de evitar repeticiones excesivas de una misma palabra. En todo caso los términos “entidad” y “organización” incluyen todas las entidades enumeradas a las que se aplica el citado Decreto.

### ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE INDICADORES ▼

## ESTRUCTURA DE LOS INDICADORES

#### SL4. IGUALDAD EN EL EMPLEO

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

**Número de empleados 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 empleados 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54. **1,50 pts.**

- En primer lugar, se define la fórmula correspondiente al cálculo.

A continuación, se introducen tantas aclaraciones como sean necesarias. Estas explicaciones hacen referencia a cuestiones ligadas a la obtención de los datos y su adecuado procesamiento.

Por último, se presentan los niveles correspondientes a cada 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. 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

Asimismo, 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 organización con respecto a lo establecido como óptimo para un indicador específico. La calibración de los rangos propuestos para cada nivel depende del tipo de variable:

- ▶ Las **variables dicotómicas** se clasifican en dos niveles:

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

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

- ▶ Las **variables continuas** se clasifican en hasta seis niveles:

**Niv. 0:** cuando la organización no reporta el indicador.

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

# METODOLOGÍA DEL PROCESO DE CALIBRACIÓN

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

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

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

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

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

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

Tras definir el modelo de 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 de Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.





## CALIBRACIÓN

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

Resultado de la calibración se distinguen **3 tipos de entidades**: por una parte, todas **aquellas con 50 o más personas empleadas**, a las que la propia Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social, señala la necesidad de aportar una auditoría 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 31% al 35% sobre el puntaje máximo en cada dimensión, con una exigencia de puntuación global del 33% sobre el máximo total, **50 puntos**. 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 49% sobre el total, **73 puntos**. De esta manera se consigue dentro de una misma sección aportar justicia en la medición y diferenciar en función del tamaño, que condiciona los recursos disponibles de cada organización.

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	
Aspectos sociales y laborales	40%	60	21	35%	30	50%
Aspectos éticos	25%	37	12	32%	17	46%
Aspectos ambientales	25%	38	12	31%	18	47%
Sostenibilidad económica & I+D+i	10%	15	5	33%	8	53%
<b>TOTAL</b>	100%	<b>150</b>	<b>50</b>	40%	73	49%

### ▶ 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 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 40% en el total, **36 puntos**.

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%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>36</b>	<b>40%</b>

### 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 pts. para los aspectos sociales y laborales, 9 puntos para los aspectos éticos, 21 puntos para los aspectos ambientales, y 8 puntos para los aspectos sostenibilidad económica (tabla 3).

Las microentidades tienen un requisito de **puntuación mínima** del 44% y 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 37%. Finalmente, en la puntuación global se exige un 43% de la puntuación máxima total, **25 puntos**.

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	37%
<b>TOTAL</b>	100%	<b>57,5</b>	<b>25</b>	43%

### SELECCIÓN Y PESO POR INDICADOR

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

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

Código Indicador	Indicador	Punt. 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
SL23	Horas destinadas a formación	2	3	X	X	

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

Código Indicador	Indicador	Punt. Máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
SL24	Empleados cubiertos en formación en prevención de riesgos laborales	1,5	4	X		
SL25	Absentismo laboral	1,5	3	X		
SL26	Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)	1,5	3	X	X	X
SL27	Siniestralidad en el trabajo	1,5	4	X	X	X
SL28	Presencia de canales de comunicación ascendentes	1	1	X		
SL29	Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica	1,5	4	X		
SL30	Existencia de una metodología de evaluación 360º	1	1	X		
SL31	Existencia de acuerdos de negociación colectiva	1	1	X		
SL32	Existencia de un plan de acogida	1	2	X	X	
SL33	Existencia de modelos de remuneración variable combinados de rendimiento individual y organizativo	1	1	X		
SL34	Sistema de mentores	1	1	X		
SL35	Derechos por permiso maternal	1,5	4	X	X	X
SL36	Derechos por permiso paternal	1,5	4	X	X	X
SL37	Implementación del teletrabajo voluntario	1	1	X		
SL38	Valor económico generado (VEG)			X	X	
SL39	Valor económico distribuido (VED)			X	X	
SL40	Valor económico retenido (VER) = VEG - VED			X	X	
SL41	Asistencia financiera del Gobierno	1	4	X	X	
SL42	Número de directivos provenientes de las comunidades locales	1,5	3	X		
SL43	Número de proveedores locales	1,5	3	X		
SL44	Número de empleados totales			X		
SL45	Creación de empleo	3	4	X	X	
SL46	Porcentaje de impuestos desembolsados	1,5	4	X		
SL47	Normalización lingüística (I)	1	1	X	X	
SL48	Normalización lingüística (II)	1	1	X	X	

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

Código Indicador	Indicador	Punt. Máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
ET1	Existencia de un consejo de administración	1	1	X		
ET2	Frecuencia de reunión del consejo de administración	1	3	X		
ET3	Número total de consejeros	1	3	X		
ET4	Porcentaje de consejeros independientes	1	3	X		
ET5	Existencia y uso de un código de conducta	1	1	X		
ET6	Identificación de riesgos materiales	2,5	1	X	X	X
ET7	Evaluación de riesgos materiales	2,5	1	X	X	
ET8	Mitigación de riesgos materiales	2,5	1	X	X	X
ET9	Plan de contingencia	1	1	X		
ET10	La 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 los empleados	3	4	X	X	
ET13	Formación en anticorrupción de los directivos	3	4	X		
ET14	Formación en anticorrupción de los consejeros	3	4	X		
ET15	Existencia de un plan de lucha contra la corrupción	1	1	X		
ET16	Número de casos de corrupción identificados	2	4	X	X	
ET17	Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales	2,5	4	X		
ET18	Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria	2	5	X		
ET19	Plazo medio de pago a proveedores	2	3	X	X	X
ET20	La entidad dispone de web corporativa	1	2	X	X	X
ET21	Las cuentas anuales de la entidad son públicas	1	1	X	X	
ET22	La entidad elabora una memoria anual de actividades	1	1	X	X	X

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

Código Indicador	Indicador	Punt. Máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
AM1	Emisiones totales			X	X	X
AM2	Ratio de intensidad de emisiones	7	3	X	X	X
AM3	Existencia de un plan definido para la reducción de emisiones contaminantes	3	1	X		
AM4	Residuos generados			X		
AM5	Residuos reciclados y reutilizados	7	4	X		
AM6	La entidad elabora una memoria medioambiental	3	1	X		
AM7	Consumo total de agua			X	X	X
AM8	Ratio de intensidad en el consumo de agua	7	4	X	X	X
AM9	Consumo energético total			X	X	X
AM10	Ratio de intensidad energética	7	4	X	X	X
AM11	Uso de energías renovables	4	4	X		
ID1	Capacidad innovadora	2	4	X	X	
ID2	Inversión en I+D+i	3	4	X	X	
ID3	Rentabilidad I	2	4	X	X	X
ID4	Rentabilidad II	2	4	X	X	X
ID5	Endeudamiento	2	3	X	X	X
ID6	Productividad	2	4	X	X	X
ID7	F-score	2	4	X		



### SISTEMA DE INDICADORES ▼



## ASPECTOS SOCIALES Y LABORALES

### SL1. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de casos identificados de condena por vulneración de los Derechos Humanos}}{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados totales}} \times 1000$$

- ▶ 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](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf).

Número de empleados 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio es superior a 1,20%.  
**0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,01% y 1,20%. **1 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,01% y 1,00%. **1,50 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y el ratio es igual a 0. **2 pts.**

### SL2. FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

$$\frac{\text{Nº de empleados formados en Derechos Humanos}}{\text{Nº de empleados totales a tiempo completo}}$$

- ▶ Se entiende por empleado formado 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,24. **0,40 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,25 y 0,49. **0,80 pts.**

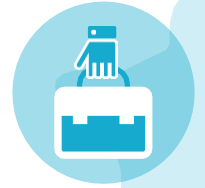
**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,50 y 0,74. **1,20 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,75 y 0,99. **1,60 pts.**

**Niv. 5:** la entidad reporta el indicador y el ratio es igual a 1. **2 pts.**



### SL3. IGUALDAD SALARIAL



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

- 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 los empleados contratados a tiempo parcial. Para los empleados que queden sujetos a contratos temporales o por obra y servicio, el salario deberá anualizarse multiplicando por 12 el salario bruto mensual percibido.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o este es inferior a 0,70 o superior a 1,30. **0 ptos.**

**Niv. 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 ptos.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,80 y 0,89 o entre 1,11 y 1,20. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,90 y 1,10. **1,50 ptos.**

### SL4. IGUALDAD EN EL EMPLEO

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

- ▶ **Número de empleados 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 empleados 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54. **1,50 pts.**



### SL5. IGUALDAD DIRECTIVA

$$\frac{\text{Nº de mujeres directivas}}{\text{Nº de directivos totales}}$$

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54. **1,50 pts.**

### 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 0 si no dispone de este.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

### SL7. IGUALDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54. **1,50 pts.**

### SL8. PLAN CONTRA EL ACOSO SEXUAL

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,46 y 0,54. **1,50 pts.**



### 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 empleados que dejan la organización voluntariamente, 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 empleados mujeres que dejan la organización 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 femenina y la total.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es menor que 0,85 o mayor que 1,15. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,85 y 0,96 o entre 1,06 y 1,15. **1 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,95 y 1,05. **1,50 pts.**



### SL11. IGUALDAD EN LA FORMACIÓN

$$\frac{\text{Horas de formación impartidas a empleados mujeres}}{\text{Horas de formación totales impartidas a empleados totales}}$$

► La ratio se calcula dividiendo el número de horas totales impartidas a mujeres, entre el número de horas totales impartidas a 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 empleados.
- La formación o enseñanza externas y pagadas en su totalidad o parcialmente por las organizaciones.
- La formación sobre temas concretos.

La formación no incluye las jornadas de orientación y/o acogida.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,20 o entre 0,80 y 1. **0,50 ptos.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,21 y 0,45 o entre 0,55 y 0,79. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,46 y 0,54. **1,50 ptos.**

### SL12. POLÍTICA DE DIVERSIDAD

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.  
**0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

### SL13. DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0.  
**0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

### SL14. EMPLEO JUVENIL

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

- ▶ 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,09. **0,33 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,10 y 0,19. **0,66 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio es igual o superior a 0,20. **1 pto.**



### SL15. EMPLEO MAYORES

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

- ▶ 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,09. **0,33 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,10 y 0,19. **0,66 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 0,20. **1 pts.**

### SL16. ACCESIBILIDAD

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pts.**

### SL17. ESTABILIDAD DEL EMPLEO

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0 y 0,33. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,34 y 0,66. **1 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,67 y 1. **1,50 pts.**



### SL18. DIGNIDAD SALARIAL

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,00 y 1,10. **0,38 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,11 y 1,20. **0,76 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 1,21 y 1,30. **1,14 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y el ratio es igual o superior a 1,31. **1,50 pts.**



### SL19. RATIO DE DIFERENCIA SALARIAL

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

- ▶ La ratio se calcula mediante la división del salario bruto anual percibido por el empleado mejor remunerado, entre el salario bruto anual más bajo de la organización.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio es igual o superior a 30. **0,20 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 25,00 y 29,99. **0,40 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 20,00 y 24,99. **0,60 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 15 y 19,99. **0,80 pts.**

**Niv. 5:** la entidad reporta el indicador y el ratio es inferior a 15. **1 pto.**

### SL20. TASA DE RETORNO AL TRABAJO

Nº de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental

Nº de empleados que deberían haber regresado al trabajo después del permiso parental

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,90. **0,38 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,91 y 0,95. **0,76 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,96 y 0,99. **1,14 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y es igual a 1,00. **1,50 pts.**



### SL21. TASA DE RETENCIÓN

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

Nº de empleados que regresaron del permiso parental en el año anterior

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,69. **0,38 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,79. **0,76 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,89. **1,14 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y es superior a 0,90. **1,50 pts.**



### SL22. TASA DE ROTACIÓN

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

- ▶ La tasa de rotación total se calcula dividiendo el número de empleados que dejan la organización 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).

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,26. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,15 y 0,26. **1 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,15. **1,50 pts.**

### SL23. HORAS DESTINADAS A FORMACIÓN

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

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior a 14. **0,67 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio es mayor que 14 o menor que 40. **1,34 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 40. **2 pts.**

### SL24. EMPLEADOS CUBIERTOS EN FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados que han recibido formación en prevención de riesgos laborales}}{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados totales}}$$

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior a 0,49. **0,38 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,50 y 0,79. **0,76 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,99. **1,14 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **1,50 pts.**



### SL25. ABSENTISMO LABORAL

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,03. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,015 y 0,03. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,015. **1,50 pts.**

### SL26. ACCIDENTALIDAD EN EL TRABAJO (ÍNDICE DE INCIDENCIA CON BAJA)

$$\frac{\text{Nº de accidentes con baja}}{\text{Nº medio total de personas empleadas}} \times 1000$$

\* 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 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 25%. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 5% y 25%. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 5%. **1,50 pts.**

### SL27. SINIESTRALIDAD EN EL TRABAJO

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 40 ppm. **0,38 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre más de 10 ppm y 40 ppm. **0,76 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,01 ppm y 10 ppm. **1,14 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 0. **1,50 pts.**

### SL28. PRESENCIA DE CANALES DE COMUNICACIÓN ASCENDENTES

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pts.**

### SL29. PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIÓN PERIÓDICA

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de empleados sometidos a una evaluación periódica del desempeño}}{\text{N}^\circ \text{ de empleados totales}}$$

- ▶ La ratio se calcula como la proporción de empleados que reciben de forma periódica una evaluación de su desempeño. El concepto de periódica implica que se lleva a cabo, al menos, una vez al año. El concepto evaluación del desempeño implica una valoración realizada con el conocimiento del empleado y haciendo uso de criterios previamente establecidos y comunicados.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,40. **0,38 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,40 y 0,69. **0,76 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,99. **1,14 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **1,50 pts.**

### SL30. EXISTENCIA DE UNA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN 360º

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pts.**

### SL31. EXISTENCIA DE ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pts.**

### SL32. EXISTENCIA DE UN PLAN DE ACOGIDA

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad tiene plan de acogida formal, el valor es 0,5. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad tiene un plan de acogida formal que explica su compromiso con la sostenibilidad, el valor es 1. **1 pts.**



### SL33. EXISTENCIA DE MODELOS DE REMUNERACIÓN VARIABLE QUE COMBINAN EL RENDIMIENTO INDIVIDUAL Y EL COLECTIVO (EQUIPO, DEPARTAMENTO, ORGANIZACIÓN)

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**



### SL34. SISTEMA DE MENTORES

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

### SL35. DERECHOS POR PERMISO MATERNAL

$$\frac{\text{Nº de empleados mujeres acogidas a permiso maternal}}{\text{Nº de empleados mujeres con derecho a permiso maternal}}$$

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,94. **0,38 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,94 y 0,96. **0,76 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,97 y 0,99. **1,14 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **1,50 pts.**

### SL36. DERECHOS POR PERMISO PATERNAL

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,94. **0,38 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,94 y 0,96. **0,76 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,97 y 0,99. **1,14 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **1,50 pts.**

### SL37. IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO VOLUNTARIO

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

### 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

#### Niveles:

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

### SL39. VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)

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

- ▶ Los costes operacionales se calculan como la suma de:
  - pagos por materiales,
  - pagos por componentes de productos,
  - pagos por instalaciones,
  - pagos por servicios adquiridos.
  
- ▶ Los salarios y beneficios de los empleados se calculan como la suma de:
  - nóminas totales brutas, incluyendo cotizaciones a la Seguridad Social.
  - beneficios a los empleados (excluyendo formación y costes directamente relacionados con la actividad laboral). Esta partida incluye, pero no se limita a conceptos como:
    - contribuciones a planes de pensiones privados,
    - seguro médico,
    - vehículo de 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

### 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

### Niveles:

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

### SL41. ASISTENCIA FINANCIERA DEL GOBIERNO



Asistencia financiera del Gobierno

VEG

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

### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 0,10. **0,25 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,05 y 0,09. **0,50 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,01 y 0,04. **0,75 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es menor a 0,01. **1 pto.**

### SL42. NÚMERO DE DIRECTIVOS PROVENIENTES DE LAS COMUNIDADES LOCALES

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

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

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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,15. **0,50 ptos.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,15 y 0,50. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,50. **1,50 ptos.**

### 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,15. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,15 y 0,50. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,50. **1,50 pts.**

### 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.

#### Niveles:

No procede.



### SL45. CREACIÓN DE EMPLEO

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados equivalentes a tiempo completo } t}{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados equivalentes a tiempo completo } t-1} - 1$$

- ▶ La ratio calcula la creación de empleo total llevado a cabo por la organización durante el año objeto de estudio frente al año anterior.

Los empleados equivalentes a tiempo completo se corresponden con el cociente de dividir el número 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:

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

### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el ratio es negativo. **0,75 ptos.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0 y 0,01. **1,50 ptos.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y el ratio oscila entre 0,02 y 0,03. **2,25 ptos.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y el ratio es superior a 0,03. **3 ptos.**

### SL46. PORCENTAJE DE IMPUESTOS DESEMBOLSADOS

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

- ▶ Impuestos soportados: aquellos que la entidad soporta sobre su actividad (Impuesto sobre Sociedades, etc.)
- ▶ Impuestos recaudados: aquellos en los que la entidad actúa como recaudadora de la Administración (IVA, impuestos especiales sobre tabaco, combustibles, etc.)
- ▶ EBITDA = beneficio antes de impuestos, intereses, amortizaciones y depreciaciones.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,70. **0,38 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,70 y 0,84. **0,76 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,85 y 0,99. **1,14 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 1. **1,50 pts.**



### SL47. NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA (I)

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

### SL48. NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA (II)

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

### ASPECTOS ÉTICOS



#### ET1. EXISTENCIA DE UN CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

#### 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y es inferior a 4. **0,33 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y oscila entre 4 y 8. **0,66 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 8. **1 pto.**

### ET3. NÚMERO TOTAL DE CONSEJEROS

- ▶ Consejeros totales (o cargo equivalente) con independencia de su condición de consejero ejecutivo, independiente o dominical. En este indicador se consideran figuras equivalentes según la personalidad jurídica de la entidad.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y es inferior a 5. **0,33 ptos.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y oscila entre 5 y 9, o es superior a 15. **0,66 ptos.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y oscila entre 10 y 15. **1 pto.**

### ET4. PORCENTAJE DE CONSEJEROS INDEPENDIENTES

- ▶ Aplicar la figura equivalente según el tipo de entidad.

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,50. **0,33 ptos.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,50 y 0,65. **0,66 ptos.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,65. **1 pto.**

### ET5. EXISTENCIA Y USO DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

### ET6. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS MATERIALES

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **2,5 pts.**

### ET7. EVALUACIÓN DE RIESGOS MATERIALES

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **2,5 pts.**

### ET8. MITIGACIÓN DE RIESGOS MATERIALES ESG

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **2,5 pts.**

### ET9. PLAN DE CONTINGENCIA

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 pts.

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. 1 pts.

### ET10. LA ENTIDAD ES TRANSPARENTE Y SE SOMETE AL ESCRUTINIO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.

- ▶ Variable que toma el valor 1 cuando la entidad hace pública y accesible su memoria de sostenibilidad y los resultados de la auditoría social, toma valor 0,5 cuando hace accesible la memoria de sostenibilidad, y valor 0 cuando no da acceso ni a la memoria de sostenibilidad ni al informe de auditoría social.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. 0 pts.

**Niv. 1:** la entidad elabora una memoria clara y fácilmente accesible a todos los grupos de interés; el valor es 0,5. 0,50 pts.

**Niv. 2:** La entidad facilita el acceso tanto de la memoria de sostenibilidad como de la auditoría social; el valor es 1. 1 pts.



### ET11. LA ENTIDAD SE SOMETE A AUDITORÍA INTERNA DE SUS CUENTAS ANUALES.

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad realiza auditoría interna y comunica resultados a la propiedad y alta dirección, el valor es 0,5. **0,5 pts.**

**Niv. 2:** la entidad realiza auditoría interna y comunica resultados a otros grupos de interés, además de los ya mencionados en el nivel 1, el valor es 1. **1 pts.**

### ET12. FORMACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados que han recibido formación en anticorrupción}}{\text{N}^{\circ} \text{ de empleados totales}}$$

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,60. **0,75 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,60 y 0,79. **1,5 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,99. **2,25 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **3 pts.**

### ET13. FORMACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,80. **0,75 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,89. **1,5 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,90 y 0,99. **2,25 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **3 pts.**



### ET14. FORMACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN DE LOS CONSEJEROS

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,80. **0,75 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,89. **1,5 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,90 y 0,99. **2,25 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **3 pts.**

### ET15. EXISTENCIA DE UN PLAN DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**

### ET16. NÚMERO DE CASOS DE CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 15‰. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 5,01‰ y 15‰. **1 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,01‰ y 5‰. **1,50 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 0. **2 pts.**

### ET17. NÚMERO DE PROVEEDORES SELECCIONADOS EN BASE A CRITERIOS SOCIALES

$$\frac{\text{Nº de proveedores informados de los compromisos ESG de la organización}}{\text{Nº de proveedores totales de la organización}}$$

- ▶ La ratio se calcula como la proporción de proveedores que han sido informados de manera explícita y fehaciente de las políticas y compromisos ESG que les afectan, que incluyen, entre otras, cuestiones ligadas al empleo, la dignidad humana, los derechos humanos, la igualdad, la diversidad, la salud y seguridad de clientes y empleados o la contribución a las comunidades locales.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,50. **0,63 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,50 y 0,79. **1,26 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,80 y 0,99. **1,89 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **2,50 pts.**



### ET18. NÚMERO DE RECLAMACIONES CON UNA RESOLUCIÓN SATISFACTORIA

$$\frac{\text{Nº de reclamaciones por parte de los clientes resueltas positivamente}}{\text{Nº total de reclamaciones por parte de los clientes}}$$

- ▶ 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 organización, encuestas de satisfacción sobre reclamaciones u otro medio equivalente.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,85. **0,40 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,85 y 0,90. **0,80 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,91 y 0,95. **1,20 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,96 y 0,99. **1,60 pts.**

**Niv. 5:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **2 pts.**

### 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.

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o superior a 60 días. **0,67 ptos.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 60 días y superior a 30 días. **1,34 ptos.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior o igual a 30 días. **2 ptos.**

### ET20. LA ENTIDAD DISPONE DE WEB CORPORATIVA

- ▶ Variable que puede tomar tres valores e indica la existencia de web corporativa y su accesibilidad.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad dispone de web corporativa, el valor es 0,5. **0,50 ptos.**

**Niv. 2:** la entidad dispone de web corporativa y es accesible a personas con diversidad funcional o sensorial, el valor es 1. **1 pto.**

### 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pto.**



### 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **1 pts.**



# ASPECTOS AMBIENTALES

## AM1. EMISIONES TOTALES

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

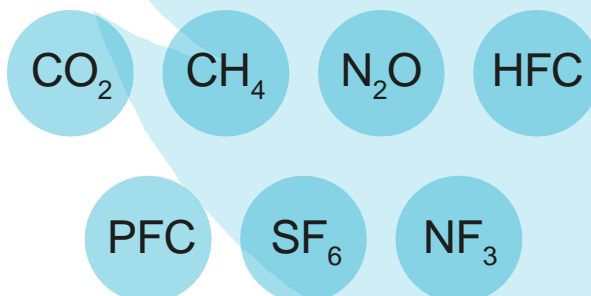
A efectos de simplificación, las emisiones totales incluyen únicamente las emisiones de alcance 1 y 2 definidas conforme a los estándares dispuestos en el GRI Standards Glossary (2016).

Las emisiones de alcance 1 son aquellas que proceden de fuentes propiedad o controladas por la organización, que agrupan:

- Cualquier unidad física o proceso que libere emisiones a la atmósfera (generación de electricidad, transporte, procesamiento de productos químicos o materiales...);
- Emisiones de CO<sub>2</sub> derivadas del consumo de combustible.

- ▶ Las emisiones de alcance 2 son las que resultan de la generación de electricidad comprada o adquirida, calefacción, refrigeración y vapor consumidos por una organización.

Los gases que hay que incluir en el cálculo son los siguientes:



- ▶ En cuanto a la metodología para la obtención de los datos, la organización priorizará la medición directa, aunque cuando no fuese posible se admitirán estimaciones debidamente justificadas en base a cálculos con criterios publicados.

Una guía metodológica más detallada puede ser consultada en la *Guía para el cálculo de la huella de carbono* y para la elaboración de un plan de mejora de una organización, publicada por el Ministerio para la Transición Ecológica<sup>1</sup>. De igual manera, la consulta del estándar GRI 305 en su totalidad puede ayudar a clarificar dudas metodológicas<sup>2</sup>.

**Unidad de medida:** toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente.

**Niveles:**

No procede.



<sup>1</sup> Descargable en:

[https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia\\_huella\\_carbono\\_tcm30-479093.pdf](https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia_huella_carbono_tcm30-479093.pdf)

<sup>2</sup> Descargable en:

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

### AM2. RATIO DE INTENSIDAD DE EMISIONES

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 50 ppm. **2,33 ptos.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 10 ppm y 50 ppm. **4,66 ptos.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 10 ppm. **7 ptos.**

### AM3. EXISTENCIA DE UN PLAN DEFINIDO PARA LA REDUCCIÓN, MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO DE EMISIONES CONTAMINANTES

- ▶ Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización dispone de un plan de reducción y/o mitigación de las emisiones contaminantes y 0 cuando no. Mediante el plan la organización identifica metas y medios para la reducción o mitigación de emisiones.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 ptos.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **3 ptos.**

### AM4. RESIDUOS GENERADOS

- ▶ Variable continua que recoge el total de residuos, peligrosos o no, generados por la organización durante el ejercicio. Se trata de una variable meramente informativa, pues depende intensamente del sector en el que opera la entidad, pero que sirve sin embargo para el cálculo de los porcentajes de reciclaje y reutilización. El concepto de residuo abarca todas las formas de residuos sólidos y líquidos con exclusión de las aguas residuales.

**Unidad de medida:** toneladas.

**Niveles:**

No procede.



### AM5. RESIDUOS RECICLADOS Y REUTILIZADOS

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

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

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

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

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es menor que 0,30. **1,75 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,30 y 0,59. **3,50 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,60 y 0,90. **5,25 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,90. **7 pts.**

### AM6. LA ENTIDAD ELABORA UNA MEMORIA MEDIOAMBIENTAL

- ▶ Variable dicotómica que toma el valor 1 cuando la organización elabora, con una periodicidad al menos anual, una memoria medioambiental y 0 cuando no. La memoria medioambiental puede constituir un documento único o estar integrada dentro de un estado de información no financiera, una memoria de sostenibilidad, un informe de gestión anual, o cualquier otro documento de índole similar, siempre y cuando recoja la realidad en materia medioambiental de la organización para el año objeto de estudio.

**Enfoque:** PYMEs y grandes entidades.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o lo reporta y el valor es 0. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y el valor es 1. **3 pts.**

### AM7. CONSUMO TOTAL DE AGUA

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

**Unidad de medida:** litros.

#### 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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o la ratio es mayor que 1. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **1,75 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,999 y 0,975. **3,50 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,974 y 0,950. **5,25 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,950. **7 pts.**



### AM9. CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL

- ▶ Variable continua que recoge la energía consumida por la organización durante el ejercicio. Se trata de una variable informativa, pues depende intensamente del sector en el que opera la entidad; sirve para el cálculo del ratio de intensidad energética. Para el cálculo de la energía total consumida se usa la fórmula facilitada en los estándares GRI:

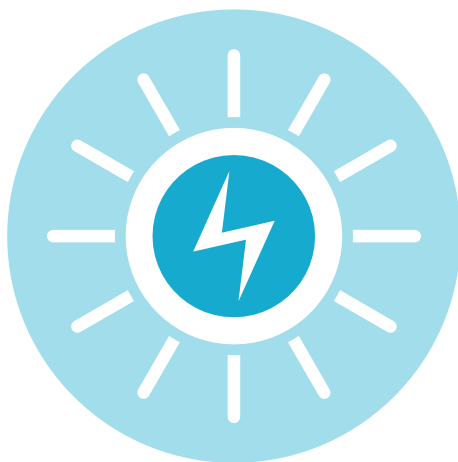
Combustible no renovable consumido = combustible renovable consumido + electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir + electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados y que no se consuman - electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos

**Unidad de medida:** julios.

**NOTA:** La autoevaluación solicita el dato de consumo energético en julios. Para obtenerlo, debe tenerse en cuenta la siguiente equivalencia: **1 kw = 3.600.000 julios**

**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.

#### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador o la ratio es mayor que 1. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual a 1. **1,75 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,999 y 0,975. **3,50 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,974 y 0,950. **5,25 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,950. **7 pts.**

### AM11. USO DE ENERGÍAS RENOVABLES

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

- ▶ 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.

#### Niveles:

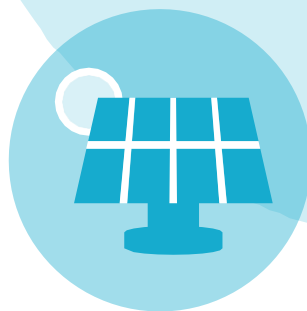
**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es menor que 0,20. **1 pto.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,20 y 0,34. **2 pts.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,35 y 0,50. **3 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,50. **4 pts.**



# ASPECTOS SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

## ID1. CAPACIDAD INNOVADORA: NÚMERO DE PATENTES OBTENIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO

- ▶ Se mide la propiedad industrial únicamente vía las patentes recibidas tras solicitud a la Oficina Española de Patentes y Marcas, quedando excluidos del cálculo los modelos de utilidad, los diseños industriales y los signos distintivos.

### Niveles:

**Niv. 0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv. 1:** la entidad reporta el indicador y es igual a 0. **0,50 pts.**

**Niv. 2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 1 y 3. **1 pto.**

**Niv. 3:** la entidad reporta el indicador y oscila entre 4 y 6. **1,50 pts.**

**Niv. 4:** la entidad reporta el indicador y es igual o superior a 7. **2 pts.**



### 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.

#### Niveles:

**Niv.0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv.1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,03. **0,75 pts.**

**Niv.2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,03 y 0,08. **1,50 pts.**

**Niv.3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,09 y 0,14. **2,25 pts.**

**Niv.4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 0,14. **3 pts.**

### ID3. RENTABILIDAD I

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

- ▶ La ratio se calcula como la división entre el beneficio después de impuestos y el patrimonio neto del año objeto de reporte.

#### Niveles:

**Niv.0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv.1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior al 5%. **0,50 pts.**

**Niv.2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 5,01% y el 7,00%. **1 pto.**

**Niv.3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 7,01% y el 10%.  
**1,50 pts.**

**Niv.4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior al 10%. **2 pts.**

### ID4. RENTABILIDAD II

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

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

#### Niveles:

**Niv.0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv.1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es igual o inferior al 5%. **0,50 pts.**

**Niv.2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 5,01% y el 7,00%. **1 pts.**

**Niv.3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre el 7,01% y el 10%.  
**1,50 pts.**

**Niv.4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior al 10%. **2 pts.**

### ID5. ENDEUDAMIENTO

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

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

#### Niveles:

**Niv.0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv.1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 0,30 o superior a 0,70. **0,67 pts.**

**Niv.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 pts.**

**Niv.3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 0,40 y 0,60. **2 pts.**

### ID6. PRODUCTIVIDAD

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

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

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

$$\text{Nº medio de empleados equivalentes a tiempo completo} = \frac{\text{Nº de empleados equivalentes a tiempo completo}_t + \text{Nº de empleados equivalentes a tiempo completo}_{t-1}}{2}$$

- ▶ Los empleados equivalentes a tiempo completo se corresponden con el cociente de dividir el número 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:

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

### Niveles:

**Niv.0:** la entidad no reporta el indicador. **0 ptos.**

**Niv.1:** la entidad reporta el indicador y la ratio es inferior a 7.000 €. **0,50 ptos.**

**Niv.2:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 7.000 € y 9999,99 €. **1 pto.**

**Niv.3:** la entidad reporta el indicador y la ratio oscila entre 10.000 € y 15.000 €. **1,50 ptos.**

**Niv.4:** la entidad reporta el indicador y la ratio es superior a 15.000 €. **2 ptos.**



### 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.

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.

### Niveles:

**Niv.0:** la entidad no reporta el indicador. **0 pts.**

**Niv.1:** la entidad reporta el indicador y obtiene 0-2 puntos. **0,50 pts.**

**Niv.2:** la entidad reporta el indicador y obtiene 3-5 puntos. **1 pto.**

**Niv.3:** la entidad reporta el indicador y obtiene 6-7 puntos. **1,50 pts.**

**Niv.4:** la entidad reporta el indicador y obtiene 8-9 puntos. **2 pts.**



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Conselleria de Economia  
Sostenible, Sectores Productivos,  
Comercio y Trabajo



RECISTRO DE ENTIDADES VALENCIANAS  
SOCIALMENTE RESPONSABLES