

GUÍA PARA
LA EMISIÓN Y VERIFICACIÓN
DE INFORMACIÓN SOSTENIBLE
A TRAVÉS DE INDICADORES
MEDIOAMBIENTALES,
SOCIALES Y DE GOBERNANZA
PARA PYMEs

**GUÍA PARA
LA EMISIÓN Y VERIFICACIÓN
DE INFORMACIÓN SOSTENIBLE
A TRAVÉS DE
INDICADORES MEDIOAMBIENTALES,
SOCIALES Y DE GOBERNANZA
PARA PYMEs**

ELABORACIÓN TÉCNICA:

El presente informe ha sido realizado por los siguientes investigadores de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU)

Javier Corral-Lage (responsable)

Sonia García Delgado

Izaskun Ipiñazar Petralanda

Noemi Peña Miguel

Ainhoa Saitua Iribar

COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN BNFIX GLOBAL TAX LEGAL AUDIT ADVISORY:

Dunia Álvarez Lorenzo

Salvador Marín Hernández

Txema Valdecantos Bengoetxea

"Una necesidad para seguir latiendo"
Txema Valdecantos / **BNFIX GLOBAL**

Edita
BNFIX GLOBAL, S.L.
TAX LEGAL AUDIT ADVISORY

Teléfono:
+34 902 734 200

e-mail:
info@bnfix.com

Dirección y Coordinación:
BNFIX GLOBAL, S.L TAX LEGAL AUDIT ADVISORY y UPV/EHU

Octubre de 2021

ISBN: **978-84-09-35043-8**

ÍNDICE

Carta del socio BNFIX 1

Presentación de BNFIX 1

1. Introducción..... 3

1.1 Contexto y objetivo de la guía 3

1.2 Antecedentes.....4

1.2.1 La Directiva 2014/95 de Información No Financiera y Diversidad 4

1.2.2 Los Derechos Humanos y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas 5

1.2.3 Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad 8

1.2.4 Referencias de Indicadores 9

2. Beneficios del Uso de los Indicadores..... 10

2.1 Indicadores medioambientales 10

2.2 Indicadores sociales 11

2.3 Indicadores de gobernanza.....11

3. Estudio de opinión de las PYMEs vasco-navarras 12

3.1 Proceso de selección de los indicadores para la encuesta 12

3.2 Resultados más relevantes de la encuesta 14

3.2.1 Formulación de un Estado de Información No Financiera (EINF) 14

3.2.2 Inclusión del EINF en el informe de gestión o en un documento independiente 15

3.2.3 Proceso de verificación de la información del EINF 16

3.2.4 Beneficios que aporta la emisión de información no financiera 17

3.2.5 Emisión actual de información no financiera por parte de las PYMEs vasco-navarras 18

3.3 Los Indicadores ESG seleccionados para las PYMEs vasco-navarras 18

4. Propuesta de indicadores ESG para PYMEs y orientaciones para su elaboración y verificación 21

a. Indicadores Medioambientales 26

i. Indicadores de eficiencia energética y emisiones 26

ii. Indicadores de eficiencia de gestión de residuos 30

b. Indicadores Sociales.....36

i. Indicadores de capital humano 36

ii. Indicadores de capital social 51

iii. Indicadores de derechos humanos, anticorrupción y soborno. 53

c. Indicadores de Gobernanza 55

5. A modo de conclusión 58

Referencias..... 59

ANEXO: Proceso de eliminación de indicadores para la encuesta 62

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

AECA	Asociación Española de Contabilidad y Administración de empresas
CE	Comisión Europea
CGE	Consejo General de Economistas de España
DINF	Directiva de Información No Financiera
DIS	Directiva de Sostenibilidad
EC-CGE	Economistas Contables - Consejo General Economistas de España
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group
EINF	Estado de Información No Financiera
ESG	Environmental, Social and Governance
GRI	Global Reporting Initiative
ICAC	Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas
IFAC	International Federation of Accountants
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PYMEs	Pequeñas y Medianas Empresas
REA-CGE	Registro de Economistas Auditores - Consejo General Economistas de España
RLAC	Reglamento que desarrolla la Ley de Auditoría de Cuentas
RD	Real Decreto
UE	Unión Europea
UNESCO	The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura)
UPV/EHU	Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Porcentaje de respuestas sobre la necesidad de formular un EINF, por provincias	14
Gráfico 2: Porcentaje de respuestas sobre la ubicación del EINF, por provincias	15
Gráfico 3: Porcentaje de respuestas sobre la necesidad de verificación del EINF, por provincias	16
Gráfico 4: Beneficios que aporta la emisión de información no financiera	17
Gráfico 5: Porcentaje de respuestas sobre si la entidad emite algún tipo de información no financiera en la actualidad	18

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Perspectivas OUT-IN e IN-OUT	4
Ilustración 2: Relación ODS y los Derechos Humanos	5
Ilustración 3: Los 28 indicadores analizados en la encuesta	13
Ilustración 4: Fases de eliminación de indicadores	62

Carta del socio BNFIX

Estimado/a,

Nos complace presentarle el proyecto de investigación realizado por BNFIX junto con la Universidad del País Vasco, a través del cual hemos definido una Guía práctica para la emisión y verificación del informe de sostenibilidad para una PYME, de aplicación voluntaria.

Los indicadores han sido propuestos por las propias PYMEs, mediante las respuestas obtenidas a través de una encuesta realizada por la Universidad del País Vasco, habiéndose seleccionado 20 indicadores medioambientales, sociales y de gobernanza.

Mediante esta guía práctica de indicadores medioambientales sociales y de gobernanza para pymes, desde BNFIX pretendemos acercar de una manera efectiva y directa a nuestros clientes, los beneficios y el interés que representa el Informe de Sostenibilidad para su entidad.

Esperamos que esta guía práctica les pueda ser de utilidad.

Atentamente,

Txema Valdecantos

Socio BNFIX GLOBAL

tax · legal · audit · advisory

Octubre 2021

Presentación de BNFIX

Estimado/a,

BNFIX nace fruto de la ilusión por seguir trabajando y avanzar en nuestro sector, somos firmas con una gran experiencia contrastada en el ejercicio de nuestras actividades propias del mundo de la economía y el derecho.

Somos más de 155 profesionales, expertos en fiscal, legal, consultoría y auditoría, todos a su servicio, con oficinas en Almería, Avilés, Barcelona, Gijón, Madrid, Málaga, Murcia, Oviedo y Vitoria.

La composición de nuestro equipo nos permite dar un servicio global y transversal a nuestros clientes. Actualmente, la necesidad de trabajar transversalmente y en equipo, de un modo interdisciplinar, es esencial.

A nivel internacional somos miembros independientes de DFK International, una de las diez asociaciones más importantes de auditores de cuentas y asesores de empresas y negocios del mundo, que dispone de medios y organización capaz de prestar servicios a clientes a través de 229 firmas con una red de 441 oficinas en 93 países. Sus miembros han sido seleccionados en base a la capacidad profesional de cada uno de ellos en sus respectivos países.

Quedamos a su disposición,

Atentamente.

Dunia Álvarez
Socia BNFIX GLOBAL
tax · legal · audit · Advisory

info@bnfix.com
+34 902 734 200

1. Introducción

1.1 Contexto y objetivo de la guía

En los últimos años, las empresas están comenzando a ser valoradas no sólo por su éxito empresarial, sino también por su contribución a un desarrollo sostenible. Por ello, cada vez son más las organizaciones que se unen a este movimiento, especialmente impulsado por las Naciones Unidas (ONU, 2015) con la definición de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

A su vez, el debate sobre si las empresas deberían elaborar información no financiera ha pasado a ser una realidad cada vez más exigida. Distintas instancias están promoviendo prácticas de Economía Circular y Sostenibilidad que incluyen que las empresas divulguen información sobre ello. Encontramos diferentes iniciativas legislativas tanto a nivel europeo como estatal (UE, 2014; CE, 2017; CE, 2021a; CE, 2021b; Ley 11/2018; Ley 7/2021), así como iniciativas privadas. Entre estas últimas, destacar los premios BASF, cuyo objetivo es reconocer las mejores prácticas de empresas en economía circular, que buscan impulsar la sostenibilidad en el ámbito empresarial, compartiendo y divulgando prácticas que contribuyan a la excelencia de las empresas y al progreso de la sociedad (BASF y Club de Excelencia en Sostenibilidad, 2021).

Los informes de sostenibilidad corporativa constituyen un poderoso estímulo para el diálogo interno y la toma de decisiones sostenibles con respecto a la contribución a los ODS. Estos objetivos pueden ser utilizados en todos los niveles de una empresa como base que determinará las estrategias con el fin de lograr amplios beneficios en su actividad. Sin embargo, la elaboración de dichos informes, en el caso de las PYMEs, requiere un mayor esfuerzo debido a que tanto la legislación como las guías para orientar la elaboración de información se dirigen mayoritariamente a la gran empresa.

En este contexto, este documento pretende ser una guía específica para las PYMEs. A partir de un estudio desarrollado por el equipo de investigación ESG-PYMEs de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), en colaboración con la red BNFIX Global, se presentan los indicadores ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza) más relevantes seleccionados por el tejido de las PYMEs vasco-navarras. La guía elaborada es una herramienta estandarizada para las PYMEs (con independencia de su tamaño, sector o ubicación geográfica) cuyo objetivo es ir más allá de la simple enumeración de actividades y programas. Con este documento informarán sobre los resultados de dichas acciones de una manera más contrastable y comparable, y pondrán en valor su contribución al desarrollo sostenible de la entidad y de su entorno, así como a la consecución de los ODS. De esta forma, les facilitará:

- hacer una medición y seguimiento de las acciones que están llevando a cabo, e identificar las prioridades que deben asumir,
- impulsar un verdadero cambio, vinculando la gestión de riesgos y los nuevos modelos de negocio, informar a los grupos de interés sobre su contribución e impacto a la sostenibilidad y en concreto a los ODS más relacionados, de una manera eficaz y comparable.

1.2 Antecedentes

Actualmente, las PYMEs no son sujetos obligados para presentar un Estado de Información No Financiera (EINF). Sin embargo, la normativa legal está evolucionando y puede que en un futuro sí les sea requerido. Ahora bien, hay que tener en cuenta que, aunque no sea obligatorio, publicar información relacionada con el desarrollo sostenible de la entidad puede aportar una serie de ventajas y beneficios y, en consecuencia, las empresas pueden decidir cumplimentar un EINF de manera voluntaria.

A continuación, enumeramos, de manera cronológica, los aspectos más significativos que han afectado o pueden afectar a las PYMEs en el futuro.

1.2.1 La Directiva 2014/95 de Información No Financiera y Diversidad

En el contexto de la Unión Europea, la *Directiva de Información No Financiera* (DINF) (UE, 2014) introdujo el requisito para que las empresas más grandes informaran sobre cómo afectan los problemas de sostenibilidad a su situación, evolución y resultados (perspectiva OUT-IN, de fuera hacia dentro), y sobre el impacto de su actividad de negocio en las personas y el medio ambiente (perspectiva IN-OUT, de dentro hacia fuera), lo que a menudo se conoce como "doble materialidad" (CE, 2021a).

Ilustración 1: Perspectivas OUT-IN e IN-OUT



En abril de 2021, la Unión Europea ha publicado una propuesta de *Directiva de Información sobre Sostenibilidad* (DIS) que vendría a sustituir a la DINF (CE, 2021a). En este nuevo texto se quiere impulsar que las empresas, en particular las PYMEs, puedan divulgar información en materia de sostenibilidad y, para ello, la Comisión está dispuesta a prestar apoyo técnico adaptado a los Estados miembros. En este sentido, la Comisión Europea propone desarrollar unas normas aplicables a las grandes empresas y otras normas que sea proporcionadas para aplicar a las PYMEs.

Mientras que las PYMEs que cotizan en mercados regulados estarían obligadas a utilizar esas normas proporcionadas, las PYMEs no cotizadas —que son la inmensa mayoría— pueden decidir si elaboran esta información y, por tanto, estos nuevos estados o informes, siguiendo esas normas de forma voluntaria (CE, 2021b).

1.2.2 Los Derechos Humanos y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas

En 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015). Los países firmantes se comprometieron a alinear sus compromisos individuales con los objetivos universales, transformadores e inclusivos de la Agenda 2030.

El espíritu de esta agenda se basa en los 17 ODS, que resumen las acciones a realizar en los próximos años por las administraciones públicas, las empresas privadas, las entidades sin ánimo de lucro, las universidades y la ciudadanía en general. Estos objetivos están, a su vez, relacionados con la defensa de los Derechos Humanos (ver ilustración 2).

Ilustración 2: Relación ODS y los Derechos Humanos



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos



5 IGUALDAD DE GÉNERO

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas



6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Reducir la desigualdad en y entre los países



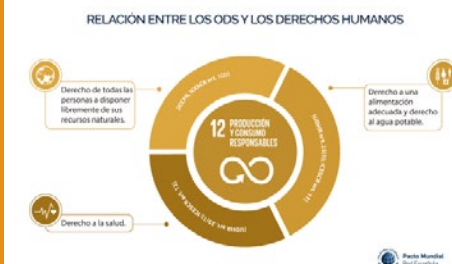
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles



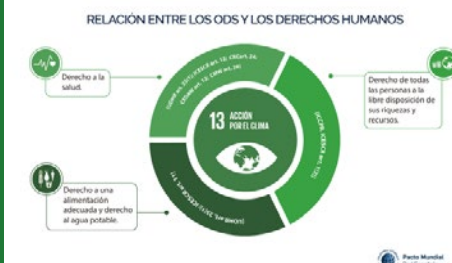
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles



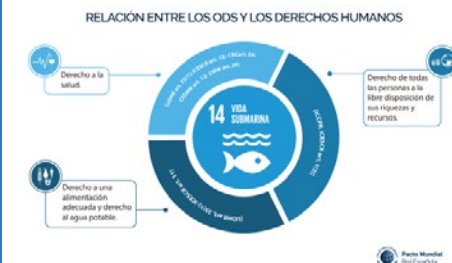
13 ACCIÓN POR EL CLIMA

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos



14 VIDA SUBMARINA

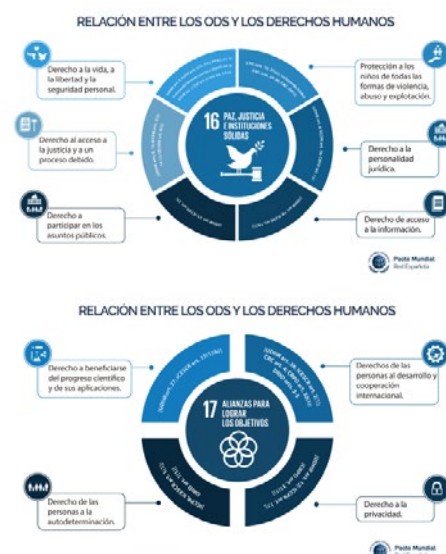
Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible



15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad





Fuente: Elaboración propia en base a ISGlobal y Pacto Mundial (2021)

Para alcanzar estos objetivos (que a su vez están relacionados con la defensa de los Derechos Humanos –ver ilustración 2-) es necesario que los diferentes participantes, es decir, **todas las empresas privadas**, las administraciones públicas, la sociedad civil y cada persona cumplamos con los compromisos (UNESCO, 2017).

1.2.3 Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

La transposición de la Directiva 2014/95 en España tuvo lugar, en primer lugar, con la aprobación del RDL 18/2017 y, posteriormente, con la Ley 11/2018, en concreto, para las sociedades de capital que concurrieran los siguientes requisitos:

- a) que el número medio de personas trabajadoras empleadas durante el ejercicio fuera superior a 500 (este límite se ha reducido a 250 a partir de 2021, obligando así a una mayor cantidad de empresas); y
- b) que o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas (art. 8.1. RLAC), o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:
 - 1) que el total de las partidas del activo sea superior a 20 millones de euros;
 - 2) que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 millones de euros; y
 - 3) que el número medio de personas trabajadoras empleadas durante el ejercicio fuera superior a 250.

Esta Ley 11/2008 obliga a incluir información necesaria *“para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal”* (artículo 1.2).

También requiere incorporar *“Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los*

estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable” (artículo 1.2).

Esta información se publicará en un documento que solo deberá denominarse *“Estado de Información No Financiera”* si se somete íntegramente a todos los requisitos de la Ley 11/2018, ya sea obligatoriamente o voluntariamente. En caso contrario, debería utilizarse otro nombre para presentar el documento en cuestión (ICAC, 2021, cuestión 4; también se puede ver la Guía sobre elaboración del EINF desarrollada por EC-CGE y su cátedra)

Así, entendemos que, vista la propuesta de la Unión Europea, a futuro podría pasar a denominarse de forma genérica y global Informe de Sostenibilidad.

En cuanto al formato, la Ley 11/2018 no establece un modelo obligatorio, pero se recomienda el uso de tablas que incluyan tanto contenidos informativos como la indicación de los marcos de referencia utilizados (ICAC, 2021, cuestión 10).

Las PYMES no son sujetos obligados de esta ley. Sin embargo, se recomienda seguir estas indicaciones a la hora de publicar de forma voluntaria la información no financiera.

1.2.4 Referencias de Indicadores

La aplicación de la Ley 11/2018 requiere la incorporación de indicadores no financieros que, entre otros, cumplan criterios de materialidad, relevancia, fiabilidad y comparabilidad. Para ello, tal y como explica el ICAC (2021), debe mencionarse el marco que se haya utilizado a la hora de elaborar la información presentada y no solo pueden tenerse en cuenta las recomendaciones o estándar del Global Reporting Initiative (GRI), sino que también debe mencionarse el marco que se haya utilizado a la hora de elaborar la información presentada (ICAC, 2021, cuestión 11).

En este sentido, en España se han llevado a cabo iniciativas sobre indicadores fundamentales financieros y no financieros como, entre otros, las referencias recogidas en los trabajos que desde el Consejo General de Economistas de España (CGE), a través de sus órganos especializados EC-CGE y REA-CGE, se incluyeron en sendas guías de elaboración y verificación del EINF, donde entre sus ejemplos y redacción se puede obtener información al respecto. Igualmente, los propuestos en el modelo sobre información integrada de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), recogido en el «Cuadro Integrado de Indicadores (CII-FESG) y su taxonomía XBRL», referenciado, a su vez, por la Guía de la CNMV.

El EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) dispone de un proyecto de adopción de normas para elaboración de normas de sostenibilidad de la UE. Las normas se adaptarán a las políticas de la UE, al tiempo que se basarán en las iniciativas internacionales de normalización. Además, la Comisión Europea ha adoptado medidas para canalizar la financiación hacia actividades sostenibles, que incluyen una propuesta de Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CE 2021a, 2021b) con el objetivo de llevar los informes de sostenibilidad a la par con los informes financieros.

Asimismo, resulta muy interesante, en esta misma línea, ver los trabajos emitidos desde la IFAC (IFAC, 2020), la EFAA for SMEs (EFAA, 2020) así como la IFRS Foundation.

2. Beneficios del Uso de los Indicadores

Las empresas que presenten información no financiera pueden incorporar una serie de indicadores que abarcan tres ámbitos: medioambiental, social y gobernanza. Gestionar la información que se necesita para su elaboración, constituye un factor determinante en la continuidad de la empresa, además de permitir optimizar la competitividad y el rendimiento empresarial para obtener una serie de ventajas y beneficios que comentamos a continuación.

2.1 Indicadores medioambientales

Estos indicadores están relacionados con la gestión del agua, la energía y los residuos. Informar no solo del consumo de los recursos, sino también de su evolución anual, ayuda a reflejar la actuación de la empresa en cuanto a un consumo responsable y sostenible.

Cuantificar esta información posibilita analizar la evolución en la gestión medioambiental de la empresa y compararla en el transcurso del tiempo. Con ello, se pueden implementar políticas y acciones de gestión medioambiental que permitan apostar por un ahorro de costes, por un consumo más responsable y por un compromiso de mejora continua, todo ello encaminado a un buen desarrollo sostenible de la entidad.

En consecuencia, podemos señalar dos ventajas directas que se derivan de informar mediante indicadores medioambientales:

- **un ahorro de costes:** la empresa puede incidir en llevar a cabo políticas y estrategias sostenibles impulsando un menor coste, lo que afectaría en positivo a una mejora en la cuenta de resultados.
- **una mejora reputacional:** los indicadores propuestos reflejan que la entidad lleva a cabo medidas dirigidas a un consumo responsable, y esta actitud es cada vez más valorada por las partes interesadas con la empresa (*los stakeholders*).

Además, desde Europa se están impulsando nuevas actuaciones empresariales a favor de la sostenibilidad que ayudarán a las empresas a definir su estrategia futura. Por esta razón, podemos señalar una tercera ventaja indirecta, como es el **acceso a nuevas áreas de negocio**, si bien, su logro estaría ligado a la propia actividad que desarrolla la entidad. Empresas dedicadas principalmente a la gestión del agua, energía o gestión de los residuos pueden optar por acceder a líneas de negocio relacionadas con un consumo renovable, circular, etc.

2.2 Indicadores sociales

Estos indicadores están relacionados con la gestión de las personas de la entidad. Entre ellos podemos encontrar los correspondientes al personal en activo (por ejemplo, permisos paternales y maternales, riesgos laborales, absentismo, formación, etc.); los que aportan información que afecta a futuras personas empleadas (por ejemplo, el indicador sobre creación de empleo); y un tercer bloque sobre medidas de defensa de derechos humanos y anticorrupción.

- Su implementación permite **dirigir mejor los recursos humanos** al poder actuar **de una manera más objetiva y equitativa**.
- La cultura empresarial es muy importante para el desempeño global de cada empresa y cuando refleja que apoya y motiva a todos aquellos que forman parte de la entidad, suelen obtenerse mejores resultados tanto financieros como no financieros. Así, el seguimiento de estos indicadores puede **ayudar a crear una cultura motivadora, inclusiva y sostenible** para el personal.

En consecuencia, podemos señalar como tercera ventaja, de nuevo, una **mejora reputacional**.

Estos indicadores recogen datos sobre la calidad del empleo que ofrece la empresa, así como una actuación responsable en cuanto a los derechos humanos.

2.3 Indicadores de gobernanza

En esta ocasión, los indicadores recogidos en esta guía informan sobre determinados aspectos relacionados con las personas gestoras de las entidades: diversidad de género, número de reuniones, y posibles incidentes por corrupción y soborno en el Órgano de Administración.

En las últimas décadas, los códigos de buen gobierno se han hecho eco de las demandas de igualdad de género. El Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (revisado en junio de 2020) (CNMV, 2020) recomienda alcanzar el 40% de mujeres consejeras en 2022 para lograr una adecuada diversidad de género. Este indicador no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la responsabilidad social corporativa; es también un objetivo de eficiencia que el resto de sociedades deberían plantearse, al menos, a medio plazo, **facilitando así su adaptación a futuras normativas**.

En este contexto, el Real Decreto 901/2020 obliga a que las empresas de más de 50 personas empleadas tengan su Plan de Igualdad aprobado a partir de marzo de 2022. A lo que se añade la obligación de tener un registro retributivo para poder calcular la brecha salarial en aplicación del RD 902/2020.

En todo caso, que las PYMEs apuesten por la incorporación de la mujer a puestos de los órganos de gobierno y dirección, en la medida de sus posibilidades, **mejora su imagen**.

Dada la importancia de la existencia de una comunicación fluida, eficaz y transparente entre los responsables del gobierno de la entidad, es importante que se reúnan asiduamente. Informar sobre el número de reuniones que se llevan a cabo e impulsar su consecución puede **facilitar la discusión y el análisis de temas clave en materia de sostenibilidad**, entre otros.

Por otro lado, el buen gobierno de una sociedad contribuye a mejorar la gestión y control del riesgo de fraude o acciones oportunistas por parte de quien gestiona la entidad. La consecuencia de conductas inapropiadas tiene impactos sobre acreedores, trabajadores, proveedores, etc., sin olvidar la comunidad en la que la empresa está presente. La publicación de esta información **desincentivaría actitudes fraudulentas o inapropiadas**, mejorando su imagen tanto interna como externa.

En todo caso, las PYMEs son empresas que forman un tejido empresarial donde se generan conexiones e interrelaciones. Ello implica que, aunque no tengan obligación de elaborar un EINF, diferentes agentes de dicho tejido (empresas del grupo, proveedores y/o acreedores, clientes, sector público, etc.) pueden requerirles diferentes indicadores no financieros. En relación al sector público, por ejemplo, la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, ya recoge requerimientos medioambientales o sociales como criterios para la adjudicación de contratos a las empresas con la administración pública. Por ello, la aplicación de esta guía facilita demostrar que están alineados con criterios sostenibles **mejorando la comunicación y el éxito de posibles acuerdos**.

Finalmente, las entidades que para elaborar información no financiera apliquen esta guía verán **mejorada su gestión social y medioambiental**. Esto ayudará a buscar **nuevas alianzas** con otras empresas y mercados e **incrementará las oportunidades de negocio**.

3. Estudio de opinión de las PYMEs vasco-navarras

3.1 Proceso de selección de los indicadores para la encuesta

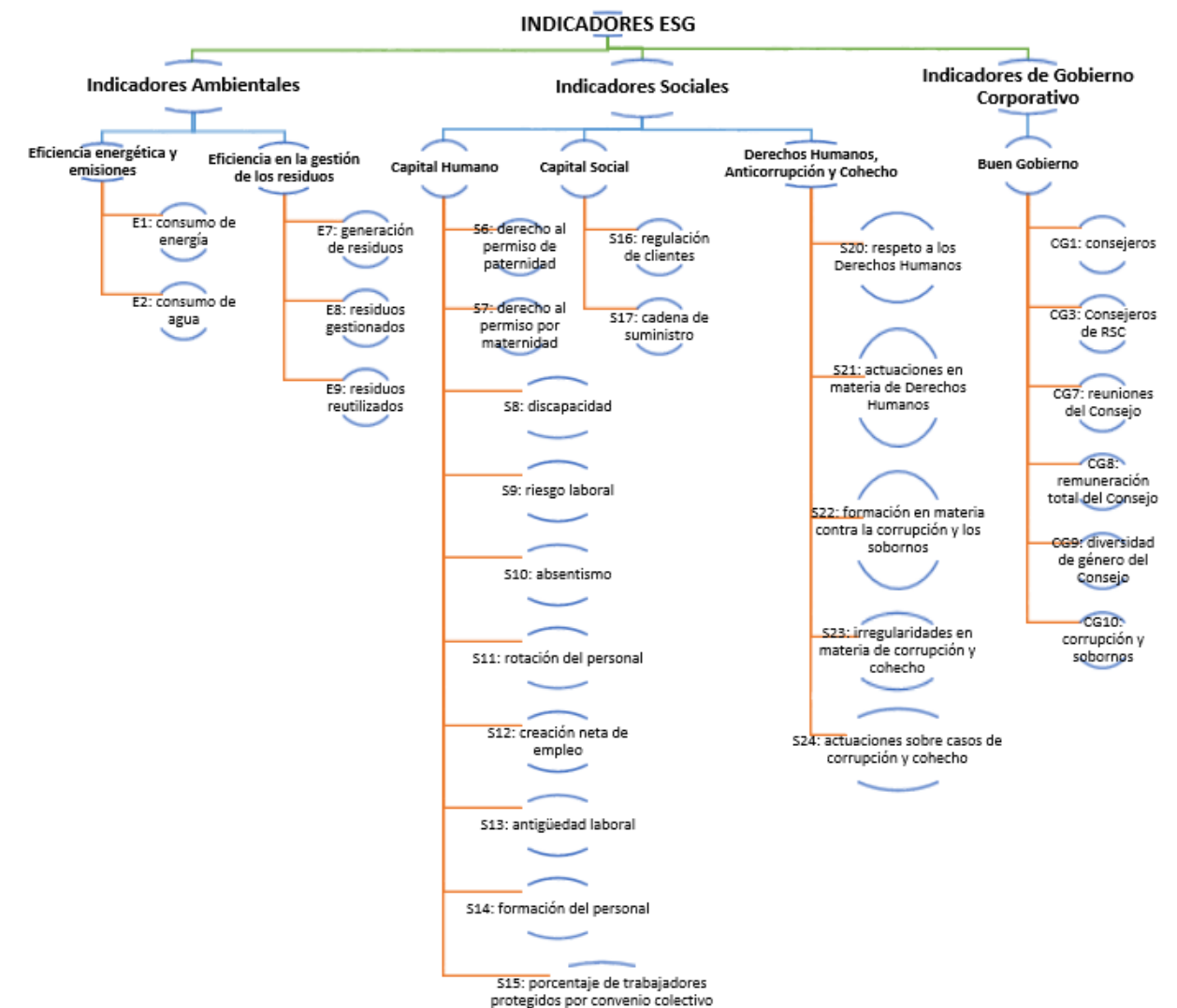
A partir del modelo de Informe Integrado propuesto por AECA (2017), compuesto aproximadamente por 85 indicadores (cualitativos, cuantitativos y complejos), y siendo el objetivo de esta guía presentar un modelo más simplificado para las PYMEs, el primer paso consistió en seleccionar aquellos indicadores que iban a formar parte de la encuesta.

Para ello, se realizó una remodelación del modelo de AECA, seleccionando los indicadores ESG que mejor se ajustan a la idiosincrasia de las PYMEs.

1. La primera decisión fue optar únicamente por los 59 indicadores cuantitativos, ya que son los que permiten lograr una comparabilidad de la información no financiera.
2. En segundo lugar, se hizo una selección entre los indicadores cuantitativos. Aquí se eligieron únicamente los no financieros (43), debido a que la información financiera ya estaría reflejada en las Cuentas Anuales (CCAA), y su inclusión en un estado de información no financiera conllevaría duplicidades.
3. A pesar de las eliminaciones, el número de indicadores seguía resultando excesivo para las características de las PYMEs. Por ello, la tercera decisión se basó en el contenido de los indicadores. Así, quedaron aquellos que no suponían duplicidad de información y los que estaban directamente relacionados con las características del tejido empresarial de las PYMEs (ver ANEXO).

Finalmente, la ilustración nº 3 recoge los 28 indicadores que se incluyeron en la encuesta.

Ilustración 3: Los 28 indicadores analizados en la encuesta



Fuente: elaboración propia en base a AECA (2017)

3.2 Resultados más relevantes de la encuesta

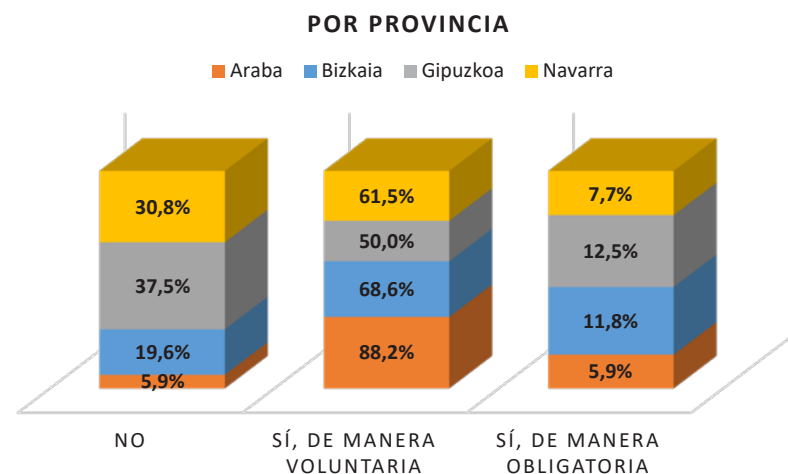
Una vez obtenidas las respuestas a la encuesta enviada en diciembre de 2020, en primer lugar, ofrecemos los resultados relativos a las preguntas generales:

3.2.1 Formulación de un Estado de Información No Financiera (EINF)

Al preguntar sobre la necesidad de formular un EINF, el 22% ha respondido que no, la mayoría (67,9%) han respondido que sí, pero de forma voluntaria, y únicamente un 10,1% ha respondido que presentar un EINF debería ser una obligación para las PYMEs. Por provincias (ver gráfico 1), el porcentaje para el “no” se reduce al 5,9% en Álava y, en cambio, sube al 37,5% en Gipuzkoa. Por tamaño de empresa, ninguna micro considera que las PYMEs deberían presentar el EINF de forma obligatoria, mostrando éstas el porcentaje más alto (72%) de respuesta sobre la opción de presentación voluntaria.

En función del área en el que trabajan dentro de la empresa, todas las personas que corresponden al área de Responsabilidad Social han respondido afirmativamente (25% que la presentación sea obligatoria y 75% que sea voluntaria). Los “no”es han venido de personas que trabajan en área de Recursos Humanos (RRHH) y en área Económico-Financiera (el 27,8% de este colectivo).

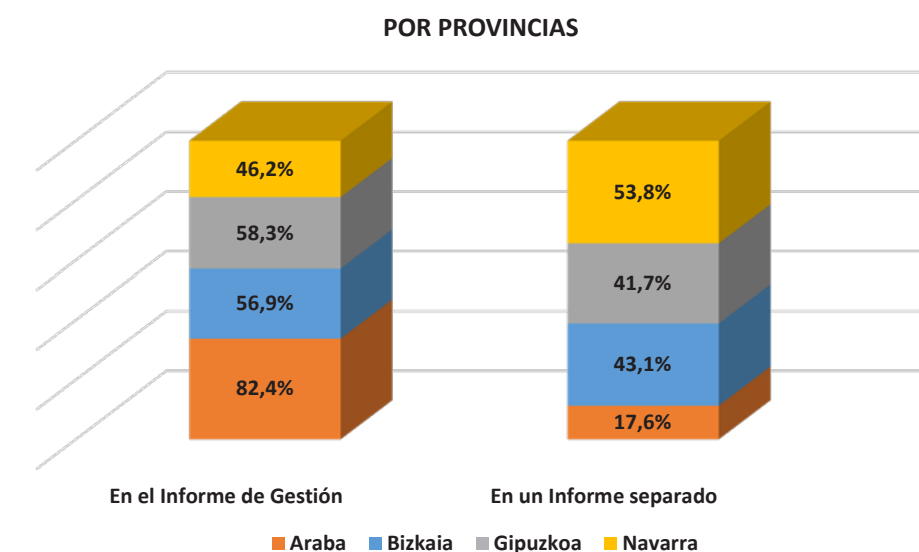
Gráfico 1: Porcentaje de respuestas sobre la necesidad de formular un EINF por provincia



3.2.2 Inclusión del EINF en el informe de gestión o en un documento independiente

En el caso de que debieran formular un EINF, el 40,4% se decanta por un Informe separado, pero la mayoría (59,6%) opta por incluir dicha información en el Informe de Gestión. Álava sería la más extrema en sus opciones (82,4% responden que debería reportarse este tipo de información en el Informe de Gestión y el 17,6% en un informe separado) (ver gráfico 2).

Gráfico 2: Porcentaje de respuestas sobre la ubicación del EINF por provincia

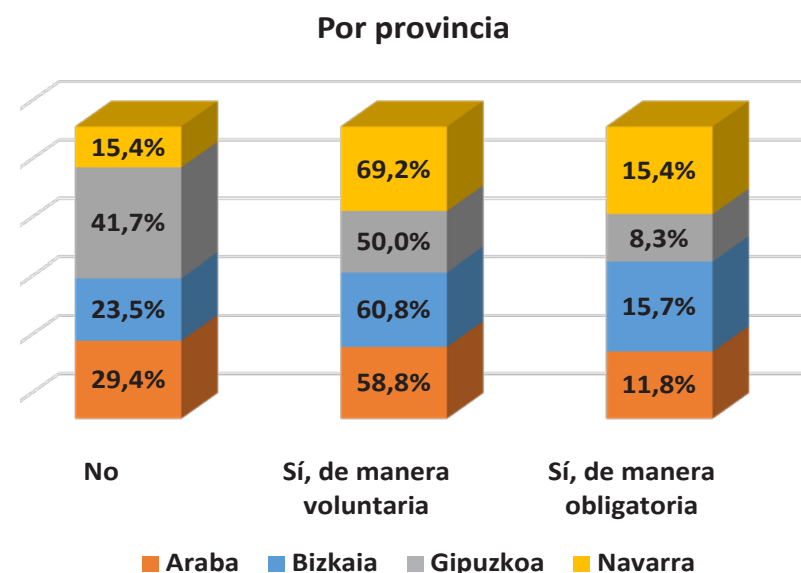


Las empresas medianas (70,6% de este colectivo) son las que más optan por incluirlo en el Informe de Gestión, y no tanto las pequeñas y micros (únicamente el 48%, siendo el único colectivo del que el 52% elige el informe separado, posiblemente, debido a que la mayoría de estas empresas no están obligadas a presentar Informe de Gestión por estar debajo de los umbrales de tamaño de modo que puedan presentar también el Balance en forma abreviada). En función del área en el que trabajan dentro de la empresa, el área de Responsabilidad Social es la que elige la opción del Informe de Gestión en mayor proporción (75% de este colectivo), y el área Económico Financiera la que menos (53,7%).

3.2.3 Proceso de verificación de la información del EINF

En cuanto a si creen que el EINF debería ser revisado por un/a experto/a independiente, las respuestas han sido muy similares a las de la obligación de formularlo. El 26,6% ha respondido que no, la mayoría (60,6%) han respondido que “sí, pero de forma voluntaria”, y únicamente ha respondido que someter a revisión su EINF debería ser una obligación para las PYMEs un 12,8%.

Gráfico 3: Porcentaje de respuestas sobre la necesidad de verificación del EINF por provincia



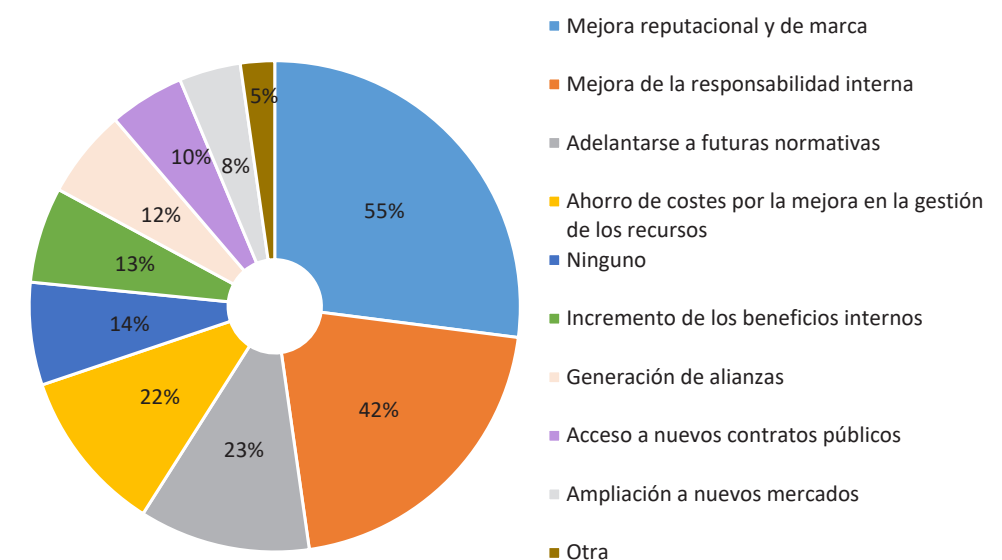
Las respuestas más extremas serían el “no” de 15,4%, esta vez, en Navarra y, al igual que en la pregunta sobre presentación, sube más en Gipuzkoa, en este caso, al 41,7% de esta provincia (ver gráfico 3). De forma coherente con las respuestas anteriores, el porcentaje más alto de negativas a la obligación de revisar el EINF estaría en las micro (32% del colectivo), y el mayor porcentaje de obligatoriedad lo apoyarían las medianas (23,5% de este colectivo). Al contrario que en la pregunta sobre presentación del documento, ninguna persona del área de Responsabilidad Social ni de RRHH ha considerado que la revisión del EINF deba ser obligatoria (solo la verían necesaria el 11,8% de Dirección General y el 18,5% del área Económico-Financiera). Así, el mayor porcentaje de negativas corresponde al área de RRHH (50% de este colectivo).

3.2.4 Beneficios que aporta la emisión de información no financiera

En relación a las opiniones sobre los posibles beneficios que obtendrá la empresa por informar sobre datos sociales y medioambientales a sus grupos de interés (ver gráfico 4), se obtiene el siguiente ranking:

- 1) mejora reputacional y de marca (55%),
- 2) mejora de la responsabilidad interna (42%),
- 3) adelantarse a futuras normativas (23%),
- 4) ahorro de costes (22%),
- 5) ninguno (14%),
- 6) incremento de los beneficios internos (13%),
- 7) generación de alianzas (12%),
- 8) acceso a nuevos contratos públicos (10%),
- 9) ampliación a nuevos mercados (8%), y
- 10) otros (5%).

Gráfico 4: Beneficios que aporta la emisión de información no financiera

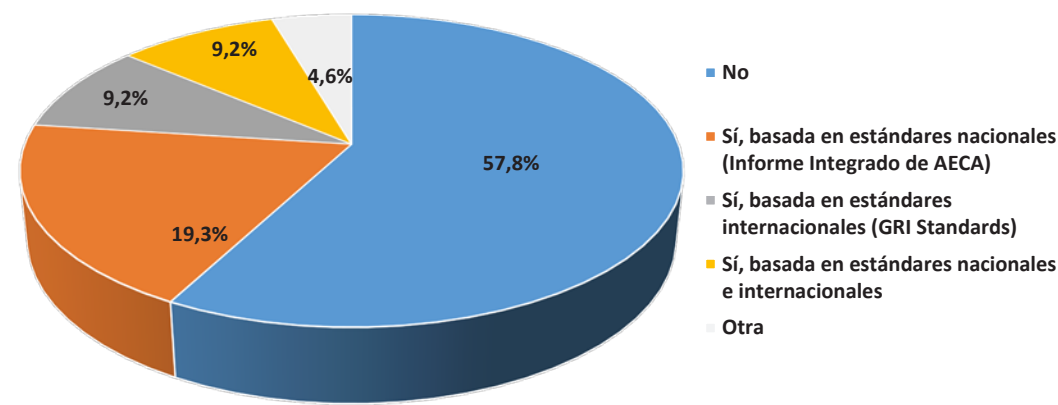


Por provincias, la mejora reputacional la han considerado en mayor medida en Navarra (62%) y menos en Álava (47%). En cambio, la mejora de responsabilidad interna la han valorado más en Álava y Bizkaia (47%) y menos en Navarra (31%) sin que podamos encontrar una explicación evidente para ello. De forma similar, la mejora reputacional la han considerado en mayor medida las pequeñas (60%) y menos las micro (48%). Y, la mejora de responsabilidad interna la han valorado más las medianas (47%) y menos las pequeñas (38%) sin que podamos encontrar una justificación evidente.

3.2.5 Emisión actual de información no financiera por parte de las PYMEs vasco-navarras

A la pregunta de si su empresa emite algún tipo de información no financiera (ver gráfico 5), responden mayoritariamente que no (57,8%), pero sí el 42,2% emite algún tipo de información no financiera [basada en estándares nacionales (19,3%); basada en internacionales (GRI Standards) (9,2%); basada en estándares nacionales e internacionales (9,2%); Otras (4,6%)].

Gráfico 5: Porcentaje de respuestas sobre la entidad emite algún tipo de información no financiera en la actualidad



Por provincias el porcentaje para el “no” sube al 76,5% en Álava y, en cambio, baja al 30,8% en Navarra donde parece haber mayor conciencia de divulgación social y medioambiental. Además, divulgan basado en estándares nacionales en mayor medida en Navarra (53,8%) de este colectivo, pero solo se basan en estándares internacionales en Bizkaia (el 15,7%) y en Gipuzkoa (4,2%). Sorprendentemente, el mayor porcentaje de negativa está en las pequeñas (70% de este colectivo) y solo el 44% de micros, lo que lleva a que un 56% de micro sí dice divulgar algún tipo de información social y medioambiental.

3.3 Los Indicadores ESG seleccionados para las PYMEs vasco-navarras

Una vez tratadas todas las respuestas recibidas de las empresas, en la tabla 1 se muestran los 20 indicadores seleccionados para las PYMEs según su nivel de aceptación.

TABLA 1: Indicadores ESG seleccionados por las PYMEs vasco-navarras

Ranking	Código	Media	Desviación	Varianza	Asimetría	Curtosis	Denominación
1	S13	3,94	1,065	1,135	-0,713	-0,345	Antigüedad laboral (permanencia en la empresa)
2	S14	3,81	1,150	1,324	-0,543	-0,876	Formación del personal
3	E8	3,77	1,127	1,271	-0,640	-0,261	Residuos gestionados
4	S10	3,75	1,285	1,651	-0,671	-0,739	Absentismo Laboral
5	E7	3,61	1,247	1,556	-0,639	-0,473	Generación de residuos
6	S12	3,61	1,269	1,611	-0,684	-0,568	Creación neta de empleo (creación o destrucción de empleo)
7	E1	3,59	1,164	1,356	-0,466	-0,447	Consumo de energía
8	E9	3,58	1,219	1,487	-0,575	-0,489	Residuos reutilizados
9	S7	3,45	1,450	2,102	-0,455	-1,131	Derecho al permiso maternal
10	E2	3,39	1,269	1,609	-0,236	-0,895	Consumo de agua
11	S6	3,36	1,351	1,824	-0,243	-1,201	Derecho al permiso parental
12	S8	3,36	1,351	1,824	-0,381	-0,979	Personal discapacitado
13	G9	3,35	1,370	1,877	-0,303	-1,114	Diversidad de género en el Órgano de Gobierno
14	G10	3,32	1,459	2,127	-0,340	-1,239	Corrupción y soborno en el Órgano de Gobierno (casos y denuncias de corrupción y soborno)
15	S9	3,29	1,335	1,783	-0,342	-0,946	Riesgos Laborales
16	S15	3,28	1,239	1,535	-0,244	-0,857	Porcentaje de personal cubierto por convenio colectivo

17	S23	3,25	1,479	2,188	-0,263	-1,308	Irregularidades en materia de corrupción y soborno (incidentes y sobornos)
18	G7	3,25	1,306	1,707	-0,091	-1,028	Reuniones del Órgano de Gobierno
19	S20	3,23	1,482	2,197	-0,248	-1,296	Respeto de los Derechos Humanos
20	S17	3,20	1,426	2,033	-0,286	-1,207	Cadena de suministro (incidentes con personas o entidades proveedoras)
21	S16	3,19	1,357	1,842	-0,290	-1,038	Relación con la clientela (multas, sanciones y otras irregularidades)
22	G1	3,19	1,273	1,620	-0,096	-0,892	Número de miembros del Órgano de Gobierno
23	S11	3,18	1,362	1,855	-0,183	-1,118	Rotación de empleados (abandono voluntario de la entidad)
24	S21	3,15	1,433	2,052	-0,205	-1,233	Actuaciones en materia de Derechos Humanos
25	G3	3,12	1,267	1,606	-0,034	-0,961	Consejeros independientes
26	S24	3,04	1,440	2,073	-0,084	-1,285	Actuaciones y medidas en materia de lucha contra la corrupción y el soborno.
27	G8	3,03	1,357	1,842	0,017	-1,095	Retribuciones a los miembros del Órgano de Gobierno.
28	S22	2,99	1,450	2,102	-0,039	-1,334	Número de horas de formación recibidas por los empleados durante el año en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno.

Fuente: elaboración propia

4. Propuesta de indicadores ESG para PYMEs y orientaciones para su elaboración y verificación

El objetivo de esta guía es ofrecer un modelo de elaboración y posterior verificación de indicadores sociales, medioambientales y de gobernanza dirigidos a las PYMEs.

Para ello, proponemos el siguiente formato (semejante al Estado de Información Financiera) que se podría utilizar por parte de las PYMEs para el reporte de Información No Financiera al exterior.

INFORMACION NO FINANCIERA: INDICADORES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO CORPORATIVO

EMPRESA:

EJERCICIO ECONÓMICO:

	Código	Denominación	Ejercicio x	Ejercicio x-1	Variación
Indicadores Ambientales	E1_CoEn	Consumo de energía			
	E2_CoAg	Consumo de agua			
	E3_GnRe	Generación de residuos			
	E4_ReGs	Residuos gestionados			
	E5_ReRt	Residuos reutilizados			
Indicadores Sociales	S1_PePat	Derecho al permiso paternal			
	S2_PeMat	Derecho al permiso maternal			
	S3_Dis	Discapacidad			
	S4_RiLab	Riesgo laboral			
	S5_Abs	Absentismo			
	S6_CreNetEmp	Creación neta de empleo			
	S7_AntLab	Antigüedad laboral			
	S8_ForPer	Formación del personal			
	S9_PerConv	Porcentaje de personal cubierto por convenio colectivo			
	S10_CadSum	Cadena de suministro			
	S11_DerHum	Respeto de los Derechos Humanos			
	S12_CorSob	Irregularidades en materia de corrupción y soborno			
Indicadores de Gobernanza	G1_ReuGob	Reuniones del Órgano de Gobierno			
	G2_DivGob	Diversidad de Género en el Órgano de Gobierno			
	G3_CorSob	Corrupción y soborno			

En esta propuesta identificamos los indicadores con un nuevo código alfanumérico correlativo que los distingue de los códigos utilizados por AECA (2017).

Además de proponer indicadores que permitan sintetizar en un solo dato una información no financiera (social, medioambiental y/o de gobernanza), y que sea comparable y verificable, lo que se pretende es entregar a estas empresas un indicador fácil de conseguir, teniendo en cuenta el contexto de las PYMES en materia de recursos económicos y/o humanos.

Así, en la siguiente tabla añadimos la información básica que la empresa gestionaría de manera **interna**.

INFORME INTERNO

INFORMACION NO FINANCIERA: INDICADORES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO CORPORATIVO

EMPRESA:

EJERCICIO ECONÓMICO:

Indicadores Ambientales	Código	Denominación	Formulación	Origen de los datos	Valor Optimo	Ej x	Ej x-1	Comentarios
	E1_CoEn	Consumo de energía	Megavatios-hora (MVH) de energía consumida	Departamento correspondiente (o en quien se delegue)	Variará según características entidad y nivel producción. Buscar Ahorro Energético			
	E2_CoAg	Consumo de agua	Metros cúbicos (m3) de agua consumida	Departamento correspondiente (o en quien se delegue)	Variará según características entidad y nivel producción. Buscar Ahorro en Consumo			
	E3_GnRe	Generación de residuos	Toneladas de residuos generados	Departamento correspondiente (o en quien se delegue)	Variará según características entidad y nivel producción. Buscar Máxima Reducción.			
	E4_ReGs	Residuos gestionados	Toneladas de residuos gestionados	Departamento correspondiente (o en quien se delegue)	No hay óptimo absoluto. En porcentaje sería 100% (gestionar todos los residuos generados).			
	E5_ReRt	Residuos reutilizados	Toneladas de residuos reutilizados	Departamento correspondiente (o en quien se delegue)	No hay óptimo absoluto. En porcentaje sería 100% (reutilizar todos los residuos generados).			

Indicadores Sociales	Código	Denominación	Formulación	Origen de los datos	Valor Optimo	Ej x	Ej x-1	Comentarios
	S1_PePat	Derecho al permiso paternal	Porcentaje de hombres empleados que han hecho uso del permiso parental respecto al total de hombres que podrían haberlo solicitado	Departamento de personal (o en quien se delegue)	100% (o el máximo posible)			
	S2_PeMat	Derecho al permiso maternal	Porcentaje de mujeres empleados que han hecho uso del permiso parental respecto al total de mujeres que podrían haberlo solicitado	Departamento de personal (o en quien se delegue)	100% (o el máximo posible)			

	S3_Dis	Discapacidad	Porcentaje de empleados con discapacidad	Departamento de personal (o en quien se delegue)	No hay óptimo absoluto. En porcentaje sería recomendable al menos, el 2% de la plantilla con personal con grado de discapacidad de al menos el 33%.			
	S4_RiLab	Riesgo laboral	Porcentaje de riesgos subsanados respecto al total de riesgos laborales acaecidos.	Departamento de personal (o en quien se delegue)	100% (o el máximo posible)			
	S5_Abs	Absentismo	Días perdidos por accidentes, enfermedades de todo tipo (profesionales o no), o por cualquier razón, por la totalidad de empleados	Departamento de personal (o en quien se delegue)	0 (o el mínimo posible)			
	S6_CreNetEm	Creación neta de empleo	Número de contratos nuevos – [Número de jubilaciones + Número de bajas voluntarias + Número de despidos]	Departamento de personal (o en quien se delegue)	Dependiente de la estrategia, planificación y recursos.			
	S7_AntLab	Antigüedad laboral	Años de permanencia de las personas empleadas en la entidad	Departamento de personal (o en quien se delegue)	No hay			
	S8_ForPer	Formación del personal	Total, de horas de formación recibidas por las personas empleadas durante el año.	Departamento de personal (o en quien se delegue)	Mínimo de 20h/año por personal contratado con más de 1 año de antigüedad			
	S9_PerConv	Porcentaje de personal cubierto por convenio colectivo	Personas empleadas cuyas condiciones laborales están basadas en los convenios colectivos, dividido por el total de personas empleadas y dicha división multiplicarla por cien.	Departamento de personal (o en quien se delegue)	100% (o el máximo posible).			
	S10_CadSum	Cadena de suministro	Denuncias interpuestas por la empresa a causa de incidentes con proveedores por razones de carácter laboral, social o medioambiental.	Departamento legal o alta dirección (o en quien se delegue)	0 (o el mínimo posible)			
	S11_DerHum	Respeto de los Derechos Humanos	Incidentes ocurridos durante el año.	Departamento legal o alta dirección (o en quien se delegue)	0 (o el mínimo posible)			
	S12_CorSob	Irregularidades en materia de corrupción y soborno	Incidentes y denuncias recibidas en materia de corrupción y soborno con resultado de condena, sanción o amonestación, a lo largo del año.	Departamento legal o alta dirección (o en quien se delegue)	0 (o el mínimo posible)			

Indicadores de Gobernanza	Código	Denominación	Formulación	Origen de los datos	Valor Optimo	Ej x	Ej x-1	Comentarios
	G1_ReuGob	Reuniones del Órgano de Gobierno	Reuniones mantenidas por el Órgano de Gobierno	El Secretario o Secretaria del Órgano de Gobierno	Mínimo 4 reuniones al año			
	G2_DivGob	Diversidad de Género en el Órgano de Gobierno	Porcentaje de mujeres miembros del Órgano de Gobierno	El Secretario o Secretaria del Órgano de Gobierno	Superior al 30%			
	G3_CorSob	Corrupción y soborno	Incidentes por casos de corrupción y soborno en el seno del Órgano de Gobierno en el ejercicio	El Secretario o Secretaria del Órgano de Gobierno	0 (o el mínimo posible)			

Por último, de cada indicador se puede ofrecer una información más detallada a través de la elaboración de una Ficha Técnica que recoge la siguiente información:

INFORME INTERNO. FICHA TÉCNICA.
INFORMACION NO FINANCIERA: INDICADORES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO CORPORATIVO
EMPRESA:
EJERCICIO ECONÓMICO:

Código (1)		Denominación (2)	
Finalidad (3)			
Formulación (4)	Presentación (5)		Consideraciones (6)
Origen de datos (7)			
Unidad de medida (8)			
Valor Óptimo (9)		Periodicidad (10)	

ODS (11)	Metas (12)

Verificación (13):

- (1) **Código:** se plantea un código alfanumérico para facilitar su búsqueda.

(2) **Denominación:** se ofrece el nombre del indicador para precisar su contenido.

(3) **Finalidad:** se facilita información más exacta sobre el indicador con el objeto de categorizarlo y plantear el propósito y el/los objetivo/s.

(4) **Formulación:** se muestra cómo obtener el valor y/o cálculo.

(5) **Presentación:** breve descripción del valor o cálculo a realizar.

(6) **Consideraciones:** información adicional a tener en cuenta.

(7) **Origen de datos:** se identifica la/s persona/s y/o departamentos responsables del dato.

(8) **Unidad de medida:** se expresa la naturaleza cuantitativa (unidades de medida).

(9) **Valor óptimo:** expresión del valor o intervalo de valores que pueden considerarse como los más recomendables desde un punto de vista sostenible.

(10) **Periodicidad:** se plantea la periodicidad recomendable a la hora de ofrecer el dato.

(11) **ODS:** se relaciona el indicador con los ODS más relacionados.

(12) **Metas:** se relaciona el indicador con sus metas más relacionadas.

(13) **Verificación:** Se ofrece información sobre los datos, informes e información adicional que una persona o equipo prestador independiente de servicios de verificación podría pedir para llevar a cabo este proceso de comprobación.

En todo caso, a la hora de decidir si se va a publicar uno de estos indicadores (o alguno modificado o incluso otro que aporte una información más apropiada para los stakeholders), cada PYME deberá valorar el nivel de **Materialidad** de cada indicador en base a diferentes criterios:

- a. Posibilidad estadística de ocurrencia de los riesgos.

b. Posible impacto económico, social o medioambiental de los riesgos.

Todo ello en base a la doble materialidad, es decir:

- i. Del entorno que afecta a la empresa.

ii. De las actividades de la empresa que afectan al entorno.

a. Indicadores Medioambientales ¹

i. Indicadores de eficiencia energética y emisiones

CÓDIGO	E1_CoEn		DENOMINACIÓN	Consumo de energía
Finalidad	Ofrecer información sobre el consumo directo de energía			
Formulación	Presentación	Megavatios-hora (MVH) de energía consumida	Consideraciones	Este indicador presenta el consumo total de MVH consumidas durante el ejercicio anual. Para ello, se considerarán los consumos de energía renovable y todo tipo de no renovable, desglosándose, en su caso, según fuente de energía: electricidad, calor, vapor y enfriamiento, comprados o adquiridos.
Origen de datos	Departamento correspondiente (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérica. Megavatios-hora (MVH)			
Valor Óptimo	Variará según las características de la entidad y el nivel de la producción, pero buscando el Ahorro Energético ⁽¹⁾		Periodicidad	Anual, pero la empresa puede realizar un seguimiento mensual/bimensual, etc. según reciba las facturas correspondientes.

⁽¹⁾ Según la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, en el año 2030 deberá alcanzarse una penetración de energías de origen renovable en el consumo de energía final de, al menos, un 42 %, un sistema eléctrico con, al menos, un 74 % de generación a partir de energías de origen renovable y **mejorar la eficiencia energética disminuyendo el consumo de energía primaria en, al menos, un 39,5 % con respecto a la línea de base** conforme a normativa comunitaria.

Verificación:

Para proceder a la verificación de este indicador, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento correspondiente (o en quien se delegue) un fichero de cálculo Excel (o similar) con el detalle del consumo total de energía, desglosando tanto la energía renovable como no renovable por planta de producción, con el desglose de las fuentes de energía utilizadas y las facturas asociadas a dichos consumos. Es importante que la unidad de medida de las energías utilizadas esté en Megavatios-hora, para poder contar con una unidad de medida comparable homogénea en todo momento.

Una vez recibida la información por parte de la entidad, es necesario analizar el fichero para verificar que el consumo de energía que reporta la sociedad, realmente se ha llevado a cabo. Para ello, se debería proceder a seleccionar una muestra aleatoria de las facturas de los consumos de cada planta de producción, y solicitar al departamento correspondiente (o en quien se delegue), la factura en la que se recoge el consumo de energía obtenida mediante el muestreo aleatorio. Esta muestra aleatoria puede variar en función de las plantas de la sociedad. Así, cuantas más plantas tenga mayor será la población a analizar, puesto que mayor es el riesgo de fraude.

De esta manera, la persona o el equipo auditor/verificador externo puede, por un lado, comprobar que el dato de megavatios-hora que reporta la sociedad desglosada por fuente de energía es correcto y, por otro lado, mediante el muestreo aleatorio y la verificación de las facturas del consumo de energía, verificar que los consumos que reporta la sociedad en la información no financiera se han producido realmente.

ODS	METAS
	7.2 Aumento de las energías renovables
	7.3 Duplicar la tasa de eficiencia energética.
	8.4 Mejora de la producción y consumo eficiente y respetuoso.
	12.2 Lograr el uso eficiente de recursos naturales.
	13.1 Fortalecimiento de la resiliencia y adaptación.

¹ Algunos de los indicadores incorporados en este apartado pueden ser más aplicables en empresas productoras que en las de servicios, pero éstas pueden adaptarlos a sus características y obtener beneficios de su análisis.

CÓDIGO	E2_CoAg		DENOMINACIÓN	Consumo de agua
Finalidad	Ofrecer información sobre el consumo de agua en metros cúbicos			
Formulación	Presentación	Metros cúbicos (m3) de agua consumida	Consideraciones	Este indicador presenta el consumo total de agua durante el ejercicio anual. Para ello, se considerará toda el agua que ha entrado en la organización/entidad/empresa de todas las fuentes (incluyendo las aguas superficiales, aguas subterráneas, agua de lluvia, y el suministro de agua municipal) para cualquier uso en el transcurso del período de referencia.
Origen de datos	Departamento correspondiente (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérica. Metro cúbico (m³)			
Valor Óptimo	Variará según las características de la entidad y el nivel de la producción, pero buscando el Ahorro en el Consumo.		Periodicidad	Anual, pero la empresa puede realizar un seguimiento mensual/bimensual, etc. según reciba las facturas correspondientes.

ODS	METAS
-----	-------



6.3	Mejorar la calidad de agua. Reducir la contaminación y aguas residuales.
6.4	Aumentar el uso eficiente de recursos hídricos (extracción de agua dulce).



12.4	Gestión de desechos y productos químicos.
------	---

Verificación:
Para proceder a la verificación de este indicador, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al departamento correspondiente (o en quien se delegue) un fichero de cálculo Excel (o similar) con el detalle del consumo total de agua desglosado por planta de producción y el tipo de agua, es decir, agua superficial, agua subterránea, agua de lluvia y el suministro de agua municipal. En caso de que exista, también la factura correspondiente a cada consumo de agua. Es importante que la unidad de medida del consumo de agua esté en m3, para poder contar con una unidad de medida comparable homogénea en todo momento. Una vez obtenidos los datos de la entidad, puesto que algunas fuentes de agua no tienen su correspondiente factura debido a que no provienen de una entidad proveedora sino de la naturaleza, quien lo verifique debe solicitar información sobre la función que desempeña esa agua, es decir, en qué aspecto de la producción participa el agua. De esta manera, una vez entendido para qué se emplea el agua, quien lo verifique puede concluir, a través de un recálculo, si el empleo de esa cantidad de agua es razonable o no. Por otra parte, ya que el agua proveniente de suministros municipales cuenta con facturas, quien lo verifique, tras realizar un muestreo aleatorio y solicitar las facturas del agua consumida durante el ejercicio correspondiente al muestreo aleatorio, deberá verificar que dichos consumos se corresponden con las facturas de la entidad proveedora. Esta muestra aleatoria puede variar en función de las plantas de la sociedad. Así, cuantas más plantas tenga, mayor será la población a analizar, puesto que mayor es el riesgo de fraude. De esta manera, el equipo auditor/verificador externo puede, mediante el recálculo, validar el consumo del agua que no tiene su factura correspondiente puesto que proviene de la naturaleza. Y, por otro lado, verificar que los consumos de agua que reporta la sociedad, que sí tienen su factura correspondiente, se corresponden con las facturas emitidas por la entidad proveedora.

ii. Indicadores de eficiencia de gestión de residuos

CÓDIGO	E3_GnRe		DENOMINACIÓN	Generación de residuos
Finalidad	Ofrecer información sobre los residuos generados, tanto peligrosos como no peligrosos			
Formulación	Presentación	Toneladas de residuos generados	Consideraciones	Calcular las toneladas de residuos generados, tanto residuos peligrosos (de acuerdo con lo establecido en la legislación nacional del lugar de generación) como residuos no peligrosos (todas las otras formas de residuos sólidos o líquidos, con exclusión de las aguas residuales).
Origen de datos	Departamento correspondiente (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérica. Tonelada (Tn)			
Valor Óptimo	Variará según las características de la entidad y el nivel de la producción, pero buscando la máxima reducción posible ⁽²⁾		Periodicidad	Anual, pero la empresa puede realizar un seguimiento mensual/bimensual, etc.

⁽²⁾ A partir de la Directiva 2008/98/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, sobre los residuos (UE, 2008), según la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, la reducción del peso de los residuos producidos en 2020 deberá ser de un 10% respecto a los generados 2010. La finalidad de dichos objetivos y medidas será romper el vínculo entre el crecimiento económico y los impactos sobre la salud humana y el medio ambiente asociados a la generación de residuos. Además, el Proyecto de 18 de mayo de 2021, de Ley de Residuos y Suelos Contaminados otorga un papel protagonista a la prevención de residuos, mediante la inclusión de objetivos concretos y cuantificables, con una reducción del peso de los residuos producidos de un 13% en 2025 y un 15% en 2025 respecto a los generados en 2010, que se añaden al objetivo actualmente vigente del 10% de reducción a partir de 2020.

Siguiendo con la Ley 22/2011, la empresa deberá presentar una comunicación previa al inicio de sus actividades ante el órgano ambiental competente de la Comunidad Autónoma donde estén ubicadas, las entidades o empresas que se encuentren en alguno de los supuestos que se enuncian a continuación:

- a) instalación, ampliación, modificación sustancial o traslado de industrias o actividades que produzcan residuos peligrosos, o que generen más de 1000 t/año de residuos no peligrosos;
- b) realización de actividades que estén exentas de autorización según lo establecido en el artículo 28.

Las Comunidades Autónomas elaborarán los planes autonómicos de gestión de residuos, previa consulta a las Entidades Locales en su caso.

ODS	METAS
-----	-------



3.9	Reducción de muertes por contaminación química y polución.
-----	--



6.3	Mejorar la calidad de agua. Reducir la contaminación y aguas residuales.
6.4	Aumentar el uso eficiente de recursos hídricos (extracción de agua dulce).
6.6	Protección de los ecosistemas relacionados con agua.



12.4	Gestión de desechos y productos químicos.
------	---



14.1	Prevención y reducción de la contaminación marina.
------	--



15.1	Asegurar la Conservación y uso sostenibles de los ecosistemas.
------	--

Verificación:

Para proceder a la verificación de este indicador, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento correspondiente (o en quien se delegue) un fichero de cálculo Excel (o similar) con el detalle de la generación total de residuos por planta de producción y desglosado por residuos peligrosos y no peligrosos. Es importante que la unidad de medida de Generación de Residuos esté en Toneladas, para poder contar con una unidad de medida comparable homogénea en todo momento.

De este modo, tratando el fichero proporcionado por la entidad mediante diferentes filtros, el equipo auditor puede verificar que el total de residuos generados, peligrosos y no peligrosos, concuerda con el que presentan.

CÓDIGO	E4_ReGs		DENOMINACIÓN	Residuos gestionados
Finalidad	Ofrecer información sobre los residuos gestionados del total de residuos generados			
Formulación	Presentación	Toneladas de residuos gestionados	Consideraciones	Calcular los residuos generados que se han reciclado o reevaluado, siguiendo procesos específicos ⁽³⁾ .
Origen de datos	Departamento correspondiente (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérica. Tonelada (Tn)			
Valor Óptimo	No hay óptimo en número absolutos, pero en porcentaje el óptimo sería el 100%. Es decir, que se gestione el máximo de residuos generados posible.		Periodicidad	Anual, pero la empresa puede realizar un seguimiento mensual/bimensual, etc.

⁽³⁾ El Plan Nacional marco de Gestión de Residuos define la estrategia general de gestión de residuos, así como los objetivos mínimos, las Comunidades Autónomas elaborarán sus respectivos planes autonómicos de gestión de residuos, y se posibilita a las Entidades Locales para que realicen, por separado o de forma conjunta, programas de gestión de residuos (*Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados*).

ODS	METAS
-----	-------



3.9 Reducción de muertes por contaminación química y polución.



6.3 Mejorar la calidad de agua. Reducir la contaminación y aguas residuales.



12.4 Gestión de desechos y productos químicos.

12.5 Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos.

Verificación:

Para proceder a la verificación de este indicador, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar a la dirección general o al departamento que corresponda, un fichero de cálculo De tipo Excel (o similar) con el detalle de la generación total de residuos por planta de producción, desglosado por el método de gestión o eliminación que se les ha aplicado (vertedero, reutilización, reciclaje, otros). Es importante que la unidad de medida de los Residuos Gestionados esté en Toneladas, para poder contar con una unidad de medida comparable homogénea en todo momento.

Una vez obtenidos los datos, tratando el fichero proporcionado por la entidad mediante diferentes filtros, el equipo auditor puede verificar que el total de residuos gestionados por la sociedad concuerda con el que presentan en su documento de Información No Financiera. Además, para comprobar que esos residuos han sido realmente gestionados, quien verifique deberá solicitar a la sociedad documentos que soporten el proceso que han seguido estos residuos. Estos documentos pueden ser, por ejemplo, las facturas emitidas por las empresas encargadas de gestionar los residuos.

De esta manera, la persona o el equipo auditor/verificador externo puede comprobar que el dato que reporta la sociedad es correcto y que, además, los residuos realmente han sido gestionados de la forma que divulga la sociedad.

CÓDIGO	E5_ReRt		DENOMINACIÓN	Residuos reutilizados
Finalidad	Ofrecer información sobre los residuos que hayan sido reutilizados			
Formulación	Presentación	Toneladas de residuos reutilizados	Consideraciones	Calcular las toneladas de residuos que hayan sido reutilizados siguiendo procesos específicos.
Origen de datos	Departamento correspondiente (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérica. Tonelada (Tn)			
Valor Óptimo	No hay óptimo en número absolutos, pero en porcentaje el óptimo sería el 100%. Es decir, que se reutilice el máximo de residuos generados posible ⁽⁴⁾ .		Periodicidad	Anual, pero la empresa puede realizar un seguimiento mensual/bimensual, etc.

⁽⁴⁾ A partir de la Directiva 2008/98/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, sobre los residuos, la ley 22/2011 sobre residuos aprobada en 2011, y actualizada en 2016, ha quedado obsoleta en la especificación de algunos plazos. En todo caso, los datos que aparecen en ella pueden servir de referencia.

Así, antes de 2020, la cantidad de residuos comerciales destinados a la preparación para la reutilización y el reciclado para las fracciones de papel, metales, vidrio, plástico, biorresiduos u otras fracciones reciclables debía alcanzar, en conjunto, como mínimo el 50% en peso.

Y antes de 2020, la cantidad de residuos no peligrosos de construcción y demolición destinados a la preparación para la reutilización, el reciclado y otra valorización de materiales, con exclusión de los materiales en estado natural definidos en la categoría 17 05 04 de la lista de residuos, debía alcanzar como mínimo el 70% en peso de los producidos.

Verificación:
Para proceder a la verificación de este indicador, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento correspondiente (o en quien se delegue) un fichero de cálculo Excel (o similar) con el detalle de la generación total de residuos por planta de producción desglosado por el método de eliminación que se les ha aplicado a estos (vertedero, reutilización, reciclaje, otros). Es importante que la unidad de medida de los Residuos Reutilizados esté en Toneladas, para poder contar con una unidad de medida comparable homogénea en todo momento. Una vez obtenidos los datos, tratando el fichero proporcionado por la entidad mediante diferentes filtros, el equipo auditor puede verificar que el total de residuos que han seguido un proceso de reutilización y reciclaje concuerda con el que presenta la sociedad en su Estado de Información No Financiera. Además, para comprobar que esos residuos realmente han sido reutilizados o reciclados, quien lo verifique deberá solicitar información sobre el proceso en el que han sido incorporados y algún tipo de documento que soporte la reutilización de estos materiales. Ejemplo de estos documentos soporte podrían ser las facturas de las empresas involucradas en los procesos de reciclaje o facturas de compra de aquellos residuos adquiridos por otras sociedades para su correspondiente tratado y reutilización.

ODS	METAS
-----	-------



3.9	Reducción de muertes por contaminación química y polución.
-----	--



6.3	Mejorar la calidad de agua. Reducir la contaminación y aguas residuales.
-----	--



12.4	Gestión de desechos y productos químicos.
------	---



14.1	Prevención y reducción de la contaminación marina.
14.2	Gestión ecosistemas marinos y costeros.



15.1	Asegurar la Conservación y uso sostenibles de los ecosistemas.
15.5	Gestión sostenibles de bosques.

b. Indicadores Sociales

i. Indicadores de capital humano

CÓDIGO	S1_PePat		DENOMINACIÓN	Derecho al permiso paternal
Finalidad	Ofrecer información sobre el porcentaje de empleados hombres que ejercen el derecho al permiso parental			
Formulación	Presentación	Porcentaje del número de hombres empleados que han hecho uso ⁽⁵⁾ de su derecho al permiso parental en el ejercicio económico de referencia respecto al número total de hombres que podrían haberlo solicitado	Consideraciones	Se consideran todos los hombres empleados y del Órgano de Gobierno que han sido padres en el ejercicio
Origen de datos	Departamento de personal (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Porcentaje			
Valor Óptimo	100% (o el máximo posible)		Periodicidad	Anual

⁽⁵⁾ Si el mismo hombre tiene unos meses de permiso en un ejercicio y otros meses en el ejercicio siguiente, por el mismo permiso figurará en dos ejercicios.

Verificación:

Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento de personal (o en quien se delegue), por un lado, un documento firmado por el Órgano de Gobierno que muestre la Política de Conciliación del Empleo de la entidad, así como el Plan de Igualdad vigente en el periodo de verificación, en caso de que lo tuviera. De esta manera, la persona o equipo verificador externo, puede analizar las políticas de la sociedad en cuestión de conciliación del empleo, así como los objetivos en materia de igualdad de género que la sociedad tiene fijados.

Por otro lado, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe pedir al Departamento de personal un fichero de cálculo Excel (o similar) con la identificación de las personas empleadas, su sexo, su tipo de contrato, su posición, el inicio del permiso parental y la finalización de dicho permiso. De esta manera, se puede calcular el tiempo que cada padre (hombre) ha gozado de su baja paternal y, si, además, concuerda con las políticas de la sociedad previamente mencionadas.

Con el objetivo de verificar que las personas que la sociedad afirma que han gozado de permiso parental y, que, además, han gozado del periodo reportado por la sociedad, se debería proceder a seleccionar una muestra aleatoria y realizar una entrevista para confirmar que los datos reportados por la sociedad son correctos.

ODS	METAS
-----	-------



5.4	Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
5.5	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública



8.5	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
-----	---

CÓDIGO	S2_PeMat		DENOMINACIÓN	Derecho al permiso maternal
Finalidad	Ofrecer información sobre el porcentaje de empleadas mujeres que ejercen el derecho al permiso maternal.			
Formulación	Presentación	Porcentaje del número de mujeres empleadas que han hecho uso ⁽⁶⁾ de su derecho al permiso económico de referencia respecto al número total de mujeres que podrían haberlo solicitado	Consideraciones	Se consideran todas las mujeres empleadas y del Órgano de Gobierno que han sido madres en el ejercicio
Origen de datos	Departamento de personal (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Porcentaje			
Valor Óptimo	100% (o el máximo posible)		Periodicidad	Anual

⁽⁶⁾ Si la misma mujer tiene unos meses de permiso en un ejercicio y otros meses en el ejercicio siguiente, por el mismo permiso figurará en dos ejercicios.

Verificación:

Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento de personal (o en quien se delegue), por un lado, un documento firmado por el Órgano de Gobierno que muestre la Política de Conciliación del Empleo de la entidad, así como el Plan de Igualdad vigente en el periodo de verificación, en caso de que lo tuviera. De esta manera, la persona o equipo verificador externo, puede analizar las políticas de la sociedad en cuestión de conciliación del empleo, así como los objetivos en materia de igualdad de género que la sociedad tiene fijados.

Por otro lado, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe pedir al Departamento de personal un fichero de cálculo Excel (o similar) con la identificación de las personas empleadas, su sexo, su tipo de contrato, su posición, el inicio del permiso maternal y la finalización de dicho permiso. De esta manera, se puede calcular el tiempo que cada madre (mujer) ha gozado de su baja maternal y, si, además, concuerda con las políticas de la sociedad previamente mencionadas.

Con el objetivo de verificar que las personas que la sociedad afirma que han gozado de permiso parental y, que, además, han gozado del periodo reportado por la sociedad, se debería proceder a seleccionar una muestra aleatoria y realizar una entrevista para confirmar que los datos reportados por la sociedad son correctos.

ODS	METAS
-----	-------



5.4	Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
5.5	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública



8.5	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
-----	---

CÓDIGO	S3_Dis		DENOMINACIÓN	Discapacidad
Finalidad	Ofrecer información sobre el porcentaje de número de personas empleadas que tienen reconocido un grado de discapacidad			
Formulación	Presentación	Porcentaje de empleados que tienen un grado reconocido de discapacidad al final del ejercicio	Consideraciones	Se recomienda ofrecer información adicional sobre el grado de discapacidad de cada persona
Origen de datos	Departamento de personal (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Porcentaje			
Valor Óptimo	No hay óptimo en número absolutos, pero sí sería recomendable tener, al menos, el 2% de la plantilla representado por personas que tengan reconocido un grado de discapacidad de al menos el 33% ⁽⁷⁾ .		Periodicidad	Anual

⁽⁷⁾ Según Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, artículo 42, por el que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal. De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Verificación:

Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento de personal (o en quien se delegue), por un lado, todos los convenios/contratos que tengan con fundaciones cuyo objetivo es fomentar la inserción laboral de las personas con un grado reconocido de discapacidad que hagan referencia al periodo económico objeto de verificación, así como el número de personas con discapacidad que la sociedad ha contratado.

Por otro lado, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe pedir al Departamento de personal un fichero de cálculo Excel (o similar) con el total de personas con discapacidad reconocida en plantilla final del ejercicio. De esta manera, cruzando los datos obtenidos de los contratos/convenios obtenidos con el número total de trabajadores con discapacidad, queda verificado el número de empleados con discapacidad a final del ejercicio.

ODS	METAS
-----	-------



10.3	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto
10.4	Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad

CÓDIGO	S4_RiLab		DENOMINACIÓN	Riesgo laboral
Finalidad	Informar sobre el porcentaje de los riesgos laborales subsanados a lo largo del ejercicio.			
Formulación	Presentación	Porcentaje de riesgos subsanados respecto al total de riesgos laborales acaecidos.	Consideraciones	Se recomienda que, en la medida de lo posible, la empresa ofrezca los datos desagregados por género, posición, planta y calificación del riesgo del puesto del empleado (alto, medio, bajo). Así como un desglose por actividades, secciones o departamentos.
Origen de datos	Departamento de personal (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Porcentaje			
Valor Óptimo	100% (o el máximo posible)		Periodicidad	Anual

ODS	METAS
-----	-------



8.8	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
-----	---



16.1	Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo
------	--

Verificación:

Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento de personal (o en quien se delegue) un documento (PDF) firmado por el Órgano de Gobierno donde se expongan todas aquellas actividades que la sociedad considera de alto riesgo por los accidentes o enfermedades profesionales potenciales.

Por otro lado, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe pedir al Departamento de personal un fichero de cálculo Excel (o similar) con el total de personas trabajadoras de la plantilla desglosado por género, posición, planta y calificación del riesgo del puesto del empleado (alto, medio, bajo). De esta manera, se verifica el número de empleados que participan en actividades laborales consideradas de alto riesgo.

CÓDIGO	S5_Abs		DENOMINACIÓN	Absentismo
Finalidad	Informar sobre el número de días perdidos por cualquier causa			
Formulación	Presentación	Número de días perdidos como consecuencia de accidentes, enfermedades de todo tipo, (profesionales o no), o cualquier otra razón o circunstancia, por la totalidad de los empleados durante el ejercicio.	Consideraciones	Sería recomendable que la empresa ofreciera los datos desagregados por género, edad, puesto, etc. Y los datos agrupados por causas del absentismo (accidente, enfermedad, otras)
Origen de datos	Departamento de personal (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Número de días perdidos por absentismo, huelgas, paros técnicos, bajas médicas, permisos por distintas causas,			
Valor Óptimo	0 (o el mínimo posible)		Periodicidad	Mensual (en la medida de lo posible)

ODS	METAS
-----	-------



3.6	Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo
3.9	Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo



8.8	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
-----	---



16.1	Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo
------	--

Verificación:

Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento de personal (o en quien se delegue) un fichero de cálculo Excel (o similar) desglosado con el total de trabajadores de la plantilla durante el ejercicio, incluyendo tanto los trabajadores que por diversas razones ya no forman parte de la sociedad como aquellos que forman parte de la sociedad y el número de horas perdidas por persona debido a cualquier tipo casuística (permiso paternal/maternal, enfermedad, vacaciones, huelga u otros). De esta manera, la persona o el equipo verificador externo puede comprobar que el total de horas que reporta la sociedad es correcto.

COGIDO	S6_CreNetEmp		DENOMINACION	Creación neta de empleo
Finalidad	Ofrecer información sobre la creación o destrucción de empleo			
Formulación	Presentación	Número de contratos nuevos – [Número de jubilaciones + Número de bajas voluntarias ⁽⁸⁾ + Número de despidos]	Consideraciones	Se recomienda explicar en qué circunstancias es razonable una destrucción de empleo y en cuáles no. Y ofrecer los datos desglosados y desagregados por edad y género.
Origen de datos	Departamento de personal (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérico (número de personas)			
Valor Óptimo	Dependiente de su adecuación a la estrategia, planificación y recursos disponibles según el volumen de producción y actividad de la sociedad		Periodicidad	Anual, si bien la empresa puede ir haciendo un seguimiento mensual, bimensual, etc. que pueda facilitar análisis de posible estacionalidad.

⁽⁸⁾Personas empleadas que abandonan voluntariamente el puesto de trabajo durante el ejercicio, independientemente del tipo de contrato en vigor.

Verificación:

Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento de personal (o en quien se delegue), fichero de cálculo Excel (o similar) del total de bajas del ejercicio. Este fichero debe contener al menos nombre y apellidos, DNI/nº Pasaporte, fecha de inicio del contrato, fecha de finalización del contrato y el motivo de la baja (finalización del contrato, dimisión, baja disciplinaria, jubilación, etc.). Así se puede obtener el total de bajas del ejercicio objeto de verificación y, empleando filtros, se podrán obtener los listados correspondientes según el motivo de la baja.

Por otro lado, para completar la fórmula, se le debe pedir al mismo departamento (o en quien se delegue) otro fichero de cálculo Excel (o similar) con el total de contrataciones del ejercicio. Esta información deberá contener, al menos, la siguiente información: nombre y apellidos, DNI/Pasaporte, fecha de nacimiento, sexo, fecha de contratación, categoría profesional y tipología del contrato (becario, temporal con fecha de finalización, temporal sin fecha de finalización, contrato relevo o indefinido). Sería conveniente contactar con el equipo que realiza la auditoría financiera, tanto si se trata de la misma firma/entidad verificadora/auditora como si no, para cotejar que las personas trabajadoras a 31/12 del periodo auditado concuerdan. Una vez se ha recibido toda la información y cotejado que dicho soporte facilitado por la entidad es correcto, se puede verificar que el dato que reporta la sociedad es el correcto.

ODS	METAS
-----	-------



5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
-----	--



8.5	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
8.6	De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación



10.3	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
------	---

CÓDIGO	S7_AntLab		DENOMINACIÓN	Antigüedad laboral
Finalidad	Ofrecer información sobre los años de permanencia de las personas empleadas en la entidad			
Formulación	Presentación	Años de permanencia de las personas empleadas en la entidad	Consideraciones	Sería recomendable desagregar los datos según antigüedad laboral, género, edad o categoría.
Origen de datos	Departamento de personal (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérico (número de años)			
Valor Óptimo	No hay (puede variar en función de la propia antigüedad de la sociedad ⁽⁹⁾)		Periodicidad	Anual

⁽⁹⁾ En principio, una mayor antigüedad laboral es indicativa de una mayor experiencia en la entidad y, por lo tanto, de una mayor estabilidad laboral para la persona empleada. Pero también deben considerarse otros factores de sostenibilidad como oportunidades con las nuevas contrataciones para adquisición de nuevas capacidades del capital humano a efectos de innovación en el negocio, así como en la medida de lo posible, dar también oportunidad laboral a personas jóvenes, etc.).

ODS	METAS
-----	-------



8.3	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros
8.8	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

Verificación:
Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento de personal (o en quien se delegue) un fichero de cálculo Excel (o similar) con las personas trabajadoras con contrato laboral a 31/12/20XX. Este fichero debería contener, al menos, la siguiente información: Nombre, apellidos, DNI/ pasaporte, sexo, fecha de inicio del contrato, tipo de jornada, planta en la que trabaja y posición que ocupa en la sociedad. Con dicha información proporcionada por la entidad, se puede calcular el periodo que lleva cada persona en la entidad obteniendo la diferencia entre el 31/12/20XX y la fecha de inicio de contrato. Una vez obtenido el tiempo que cada persona empleada lleva en la sociedad, se debe verificar que corresponde con la media que había sido calculada por la sociedad.

CÓDIGO	S8_ForPer		DENOMINACIÓN	Formación del personal
Finalidad	Ofrecer información sobre la formación recibida por las personas empleadas			
Formulación	Presentación	Número total de horas de formación recibidas por las personas empleadas durante el año.	Consideraciones	Sería recomendable desagregar los datos según antigüedad laboral, género, edad o categoría.
Origen de datos	Departamento de personal (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérico (número de horas de formación ⁽¹⁰⁾)			
Valor Óptimo	Mínimo de 20h/año por personal contratado con más de 1 año de antigüedad ⁽¹¹⁾ .		Periodicidad	Se recomienda anual, si bien la empresa puede ir haciendo un seguimiento mensual, bimensual, etc. que pueda facilitar un análisis más continuo.

⁽¹⁰⁾ Se recomienda desglosar las horas de formación en: a) Formación continua; b) Formación para garantizar la transmisión de conocimiento de las personas que se jubilan (retiran) hacia las nuevas generaciones que se incorporan (relevos generacional) para evitar perder el know-how de las personas salientes.

⁽¹¹⁾ El Real Decreto-Ley 3/2012, en su artículo 2, tres, expone que el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. Fuente: Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

ODS	METAS
-----	-------



4.3	De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria
4.4	De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento
4.5	De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad



5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
-----	--



8.2	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra
8.5	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor



10.3	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto
------	--



13.3	Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana
------	---

Verificación:

Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento de personal (o en quien se delegue), por un lado, la política de formación de la sociedad vigente en el periodo objeto de verificación. Por otro, el informe de la planificación y horas presupuestadas de formación para el periodo objeto de verificación, así como el total de horas llevadas a cabo realmente durante el ejercicio. De esta manera se puede cotejar que las horas de formación concuerdan, por un lado, con la política de formación de la sociedad y, por otro lado, con lo presupuestado al inicio del ejercicio.

Además, se debería proceder a seleccionar una muestra aleatoria de los cursos/programas que forman parte de la formación realizada por el personal y solicitar al Departamento de Personal (o en quien se delegue) las facturas generadas por dicha formación, cuando se hayan ofrecido por personas o entidades formadoras ajenas a la sociedad y listados de firmas de asistencia cuando se trate de formaciones internas. Así, quedaría mitigado el riesgo de existencia, esto es, de que los cursos de formación impartidos durante el ejercicio sean ficticios. Esta muestra aleatoria puede variar en función de las horas de formación impartidas, es decir, cuanta más formación se haya realizado, mayor será la población a analizar, puesto que el riesgo de fraude es mayor.

CÓDIGO	S9_PerConv		DENOMINACIÓN	Porcentaje de personal cubierto por convenio colectivo
Finalidad	Tanto por ciento de personas empleadas cuyas condiciones laborales emanan de un convenio colectivo			
Formulación	Presentación	Número de personas empleadas cuyas condiciones laborales están basadas en los convenios colectivos ⁽¹²⁾ , dividido por el número total de personas empleadas y dicha división multiplicarla por cien.	Consideraciones	Ofrecer los datos desagregados según acuerdos y/o convenios diversos a los que puedan estar sujetos los/as empleados/as.
Origen de datos	Departamento de personal (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Porcentaje			
Valor Óptimo	100% (o el máximo posible) ⁽¹³⁾ .		Periodicidad	Se recomienda anual, si bien la empresa puede ir haciendo un seguimiento mensual que pueda facilitar un análisis más continuo.

⁽¹²⁾ En Derecho Laboral, lo primero es el cumplimiento de la norma y respetar la libertad sindical. Se aplica el Principio de la Norma más favorable, de modo que una persona trabajadora puede tener mejores condiciones si las firma en su propio contrato (como suele ocurrir con personal de alta dirección), o si puede beneficiarse de algún convenio colectivo que mejore sus condiciones iniciales (ya sea de retribución, de derecho a vacaciones, etc.). En lo que respecta a la negociación colectiva, si lo hubiera, se aplicaría el Acuerdo de Empresa (Convenio Extra-estatutario) pero únicamente a las personas que lo hayan firmado, pero sin contravenir mejores condiciones globales que pudieran serle aplicable por convenio. Esto puede dar lugar a dobles escalas salariales, porque puede haber personal que se haya incorporado más tarde a la entidad y, por lo tanto, no se le pueda aplicar dicho Acuerdo de Empresa. En ese sentido, lo ideal sería renovar anualmente el Acuerdo e incorporar a todo el personal cada vez. En las PYMES es menos frecuente que exista un acuerdo propio por la carga de trabajo que supone el solo hecho de negociarlo. La representación sindical es obligatoria solo a partir de 50 personas trabajadoras, pero por debajo está la figura de delegadas/os de empresa. Si no existe Acuerdo de empresa, se aplicará el Convenio Colectivo del sector (Convenio Estatutario), que una vez publicado en el BOE adquiere rango similar a una Ley. Independientemente de que existan diferentes categorías profesionales, debe aplicarse a todo el personal el mismo convenio colectivo que corresponda a la actividad principal (CNAE) de la empresa. Y supletoriamente, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores, que como norma mínima siempre será vigente. Algunas situaciones particulares se dan en sectores que permiten la subrogación de derechos laborales, aunque la empresa contratante cambie. La entidad podría incluir otros indicadores que hagan referencia a su clima laboral, a su paz social (número de huelgas para mostrar su ausencia), a la existencia de métodos de resolución de conflictos internos, protocolos de acoso laboral, protocolos que posibiliten la denuncia de incumplimientos, etc.

⁽¹³⁾ En principio, desde un punto de vista social, lo ideal sería que todo el personal susceptible de ello estuviera cubierto por el mismo convenio, de manera que todas las personas gozaran de las mismas condiciones laborales. En todo caso, habría que ver qué es lo mejor para la entidad, para obtener un buen clima laboral. Ello se verá beneficiado si existe una adecuada valoración de puestos de trabajo de la forma más objetiva posible, etc.

ODS	METAS
-----	-------



8.8	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
-----	---

Verificación:

Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento de personal (o en quien se delegue), por un lado, los convenios colectivos que cubren a las personas trabajadoras de la sociedad y, por otro lado, fichero de cálculo Excel (o similar) con las personas trabajadoras con contrato laboral a 31/12/20XX. Este fichero debería contener al menos la siguiente información: Nombre, apellidos, DNI/ pasaporte, sexo, fecha de inicio del contrato, tipo de jornada, planta en la que trabaja y convenio colectivo que se le aplica. De esta manera, se podría cotejar que el porcentaje de personas cubiertas por convenio colectivo que reporta la sociedad es el correcto.

Adicionalmente, para comprobar que los convenios colectivos se están aplicando, se debería solicitar al departamento de personal/RRHH dos nóminas de una muestra de persona empleadas, una nómina correspondiente al ejercicio X-1 y otra al correspondiente al objeto de verificación. Analizando el incremento salarial mostrado en las nóminas entre un ejercicio y otro para cada persona analizada, se podrá comprobar que dicho incremento salarial se corresponde con lo pactado en el convenio.

ii. Indicadores de capital social

DENOMINACIÓN	S10_CadSum		CÓDIGO	Cadena de suministro
Finalidad	Incidentes con personas o entidades proveedoras/clientela			
Formulación	Presentación	Número de denuncias interpuestas por/hacia la empresa a causa de incidentes con los proveedores/clientes por razones de carácter laboral, social o medioambiental.	Consideraciones	Sería recomendable desagregar los datos por acreedores o grupo de acreedores/deudores en base a actividad, producto, etc. Además, se recomienda desglosar los datos según el tipo de incidente (medioambiental, laboral o social).
Origen de datos	Departamento Legal o alta dirección (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérico (número de incidentes)			
Valor Óptimo	El mínimo posible. Es decir, 0.		Periodicidad	Se recomienda anual, si bien la empresa puede ir haciendo un seguimiento mensual, bimensual, etc. que pueda facilitar un análisis más continuo.

ODS	METAS
-----	-------



5.2	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
-----	---



8.8	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
-----	---



12.2	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto
------	--



14.1	Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana
------	---



15.9	Para 2020, integrar los valores de los ecosistemas y la diversidad biológica en la planificación nacional y local, los procesos de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la contabilidad
------	---



16.1	Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo
------	--

Verificación:

Para proceder a la verificación de este dato interno de la empresa, siendo información sensible puesto que implica sanciones, litigios u otro tipo de procesos judiciales, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento Legal o alta dirección (o en quien se delegue), soporte acerca de todos los incidentes por incumpliendo de la regulación legal registrados durante el ejercicio, considerando las cuestiones relacionadas con personas y entidades proveedoras/clientas por razones de carácter laboral, social o medioambiental obtenida del canal de denuncias de la empresa. De esta manera, se puede comprobar que el número de incidentes que reporta la empresa es el correcto.

iii. Indicadores de derechos humanos, anticorrupción y soborno.

CÓDIGO	S11_DerHum		DENOMINACIÓN	Respeto de los Derechos Humanos
Finalidad	Ofrecer información sobre incidentes concernientes al respeto de los Derechos Humanos como consecuencia de las actuaciones de la empresa			
Formulación	Presentación	Número de incidentes ocurridos durante el año.	Consideraciones	Suma de los incidentes en los que se hayan visto menoscabados los Derechos Humanos como consecuencia de las actuaciones de la empresa, habiéndose constatado esos hechos en un procedimiento de reclamación, arbitraje, o judicial, con resultado de condena, sanción o amonestación.
Origen de datos	Departamento Legal o alta dirección (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérico (número de incidentes)			
Valor Óptimo	El mínimo posible. Es decir, 0.		Periodicidad	Se recomienda anual, si bien la empresa puede ir haciendo un seguimiento mensual, bimensual, etc. que pueda facilitar un análisis más continuo.

ODS	METAS
-----	-------



16.1	Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo
------	--

Verificación:

Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, siendo información sensible puesto que implica sanciones, litigios u otro tipo de procesos judiciales, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento Legal o alta dirección (o en quien se delegue), soporte acerca de todos los incidentes en los que se hayan visto menoscabados los Derechos Humanos y en los que hayan derivado en procedimientos de reclamación, arbitraje o procedimientos judiciales como consecuencia de actuaciones de la sociedad. Sería conveniente que la sociedad facilitase esta información directamente desde su canal interno de denuncias, para que los datos no puedan ser manipulados por la sociedad en su propio beneficio. De esta manera, se puede comprobar que el número de incidentes en los que se han visto menoscabados los Derechos Humanos durante el ejercicio objeto de verificación, es el correcto y no se encuentra sesgado.

c. Indicadores de Gobernanza

CÓDIGO	S12_CorSob		DENOMINACIÓN	Irregularidades en materia de corrupción y soborno
Finalidad	Ofrecer información sobre incidentes y denuncias por irregularidades en materia de corrupción y soborno.			
Formulación	Presentación	Número de incidentes y denuncias recibidas en materia de corrupción y soborno con resultado de condena, sanción o amonestación, a lo largo del año.	Consideraciones	Suma de todos los incidentes y denuncias recibidas en materia de corrupción y soborno con resultado de condena, sanción o amonestación, a lo largo del año.
Origen de datos	Departamento Legal o alta dirección (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérico (número de incidentes)			
Valor Óptimo	El mínimo posible. Es decir, 0.		Periodicidad	Se recomienda anual, si bien la empresa puede ir haciendo un seguimiento mensual, bimensual, etc. que pueda facilitar un análisis más continuo.

ODS	METAS
	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Verificación:
Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Departamento Legal o alta dirección (o en quien se delegue), en primer lugar, el Código de Conducta, donde se hace mención a la Política de Corrupción y soborno de la sociedad aplicable a todos los empleados que forman parte de esta. En segundo lugar, el número de denuncias recibidas mediante el canal interno de denuncias la sociedad en materia de corrupción y soborno con resultado de condena, sanción o amonestación, a lo largo del ejercicio. Y, en tercer lugar, la resolución final de cada incidente y denuncia. De esta manera, mediante la Política de Corrupción y Soborno se puede comprobar cuál es la actitud de la sociedad ante la corrupción y el soborno y su manera de proceder antes estos casos. También, cruzando los datos del total de denuncias registrados obtenidos por el canal de interno de denuncias y los incidentes que han derivado finamente en condena, sanción o amonestación, se puede verificar el dato reportado por la sociedad en el Estado de Información No Financiero.

CÓDIGO	G1_ReuGob		DENOMINACIÓN	Reuniones del Órgano del Gobierno
Finalidad	Ofrecer información sobre el número de ocasiones que el Órgano de Gobierno convoca a sus miembros a reuniones para tomar decisiones económicas, sociales y medioambientales y analizar la situación de la empresa			
Formulación	Presentación	Número de reuniones mantenidas por el Órgano de Gobierno durante el ejercicio	Consideraciones	Se recomienda incluir aquellas reuniones que, no siendo exprofeso reuniones del Órgano de Gobierno, se puedan considerar reuniones de vital importancia en la toma de decisiones de la empresa.
Origen de datos	El Secretario o Secretaria del Órgano de Gobierno			
Unidad de medida	Numérica (número de reuniones)			
Valor Óptimo	No hay, pero se recomienda un mínimo 4 reuniones al año ⁽¹⁴⁾		Periodicidad	Anual

⁽¹⁴⁾ El Órgano de Gobierno de una PYME (Consejo de Administración en grandes empresas) debe reunirse con el objeto de controlar el correcto funcionamiento de la misma, revisar y aprobar las Cuentas Anuales del ejercicio finalizado, aprobar decisiones que afectan a la entidad en su conjunto, a las personas que se relacionan directa o indirectamente con la empresa y al medioambiente. La Ley 31/2014 de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, establece que, a partir del 24 de diciembre de 2014, el Consejo de Administración debía reunirse, al menos, una vez al trimestre con el objeto de mantener una presencia constante en la vida de la sociedad. De este modo, el/la Presidente del Consejo de Administración, tiene la obligación de convocar, como mínimo, una reunión al trimestre, atendiendo a los requisitos formales para la convocatoria de estas reuniones que establezcan los Estatutos de la Sociedad. Estas reuniones pueden ser Consejos Universales o de cualquier otro tipo siempre que se cumpla con ese mínimo legal. Las PYMEs no poseen un Consejo de Administración *per se*, pero sería recomendable que la tomaran como una recomendación a seguir en su Órgano de Gobierno.

ODS	METAS
	16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas
	16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades de las personas que de manera directa o indirecta se vean afectadas por las acciones de la organización

Verificación:
Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Secretario o Secretaria del Órgano de Gobierno todas las actas del Órgano de Gobierno del ejercicio. Pudiendo tratarse de información confidencial, y que la sociedad no quiera compartir, el equipo verificador externo deberá acordar un día para poder ver in situ las actas que componen la totalidad de las reuniones mantenidas por el Órgano de Gobierno. De esta manera, puede comprobar que todas las reuniones que la sociedad dice haber mantenido, realmente se han llevado a cabo.

CÓDIGO	G2_DivGob		DENOMINACIÓN	Diversidad de Género en el Órgano de Gobierno
Finalidad	Informar sobre el porcentaje de mujeres que forman parte del Órgano de Gobierno del total de miembros			
Formulación	Presentación	Porcentaje de mujeres miembros del Órgano de Gobierno	Consideraciones	Se recomienda ofrecer otros datos de interés como: nombre, apellidos, cargo en el Órgano de Gobierno, sexo, fecha de nacimiento, fecha de nombramiento y salario del ejercicio.
Origen de datos	El Secretario o Secretaria del Órgano de Gobierno			
Unidad de medida	Porcentaje			
Valor Óptimo	Superior al 30% ⁽¹⁵⁾		Periodicidad	Anual

⁽¹⁵⁾ El Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (CNMV, 2020), en su recomendación 15, plantea que el número de mujeres suponga, al menos, el 40% de los miembros del Órgano de Gobierno antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%. Sería recomendable que las PYMES la tomaran como una recomendación a cumplir.

ODS	METAS
-----	-------



5.5	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
-----	---

Verificación:
Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Secretario o Secretaria del Órgano de Gobierno un fichero de cálculo Excel (o similar) que deberá contener, al menos, nombre, apellidos, cargo en el Órgano de Gobierno, sexo, fecha de nacimiento, fecha de nombramiento y salario del ejercicio. Una vez obtenida la información, el equipo verificador, tratando el fichero y aplicándole diferentes filtros, puede obtener la totalidad de personas que componen el Órgano de Gobierno por género. De esta manera, el equipo verificador externo puede cotejar que el número de mujeres que componen el Órgano de Gobierno de la empresa concuerda con la cifra que la entidad reporta en su Estado de Información No Financiera. Adicionalmente, y de manera meramente opcional, el equipo verificador puede proponer a la empresa que muestre en su Estado de Información No Financiera, información para poder observar la brecha salarial y el techo de cristal en el Órgano de Gobierno. Con el fichero proporcionado por la entidad, tratándolo y aplicándole diferentes filtros, se puede obtener datos adicionales como la retribución media por género, el salario medio en base a los años como miembro del Órgano de Gobierno, etc., aspectos que podría resultar útil para <i>shareholders</i> (accionistas) y <i>stakeholders</i> (grupos de interés).

CÓDIGO	G3_CorSob		DENOMINACIÓN	Corrupción y soborno
Finalidad	Informar sobre los casos y denuncias de corrupción y soborno (internas y externas) acaecidos en la empresa a lo largo del ejercicio económico			
Formulación	Presentación	Número de incidentes por casos de corrupción y soborno en el seno del Órgano de Gobierno en el ejercicio	Consideraciones	Se recomienda informar sobre las medidas tomadas para luchar contra los casos acaecidos
Origen de datos	Departamento Legal o alta dirección (o en quien se delegue)			
Unidad de medida	Numérico. Número de casos y denuncias de corrupción y soborno			
Valor Óptimo	0 (o el mínimo posible)		Periodicidad	Anual

ODS	METAS
-----	-------



16.5	Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas
------	--

Verificación:
Para proceder a la verificación de este dato interno de la sociedad, la persona o el equipo auditor/verificador externo debe solicitar al Secretario o Secretaria del Órgano de Gobierno, en primer lugar, el Código de Conducta, donde se hace mención a la Política de Corrupción y Soborno de la sociedad aplicable a todos los empleados que forman parte de ésta, incluidos los miembros del Órgano de Gobierno. En segundo lugar, el número de denuncias recibidas mediante canal interno y/o externo de denuncias contra la entidad en materia de corrupción y soborno producidas durante en el ejercicio en el seno del Órgano de Gobierno. Asimismo, se deberán verificar las medidas tomadas para luchar contra los casos acaecidos. De esta manera, quien lo verifique puede comprobar cuál es la actitud de la empresa ante la corrupción y el soborno y su manera de proceder.

5. A modo de conclusión

El objetivo de esta guía es ayudar a las PYMEs en la elaboración de información sobre sostenibilidad. Es un reto para estas entidades prepararse o adaptarse a las nuevas demandas de información medioambiental, social y de gobernanza.

Esta guía permite la elaboración de una información comparable, verificable y sostenible que aportará a las entidades beneficios como ahorro en costes, mejora de la imagen corporativa, mejora en la dirección de los recursos humanos, creación de una cultura empresarial motivadora, inclusiva y centrada en los ODS, adaptación a futuras normativas y reducción de actitudes fraudulentas e inapropiadas, mejora de la gestión social y medioambiental, creación de nuevas alianzas e incremento de oportunidades de negocio.

Se recomienda a las PYMEs la elaboración periódica de estos indicadores con el fin de favorecer los procesos de comparación de la información sostenible, cuyos resultados puedan derivar en una mejora de la gestión de la empresa, en el cumplimiento de las recomendaciones marcadas por la Agenda 2030 (ODS), y en una reducción del riesgo para la toma de decisiones de los grupos de interés

Para ello, los departamentos implicados de las PYMEs en el proceso de recogida de información, en base a la guía propuesta, podrán preparar los datos mediante formato Excel, Word, o el que considere oportuno la entidad. Así se establecerá un procedimiento adecuado con el fin de cumplimentar los registros de los indicadores y facilitar su verificación por experto independiente.

Tenemos la confianza de que el trabajo conjunto de organismos reguladores, entidades de asesoría y consultoría, y el de las propias PYMEs divulgadoras involucradas en la preparación de información sostenible, redundará en una mejora de la sostenibilidad de las propias empresas, así como de la sociedad en su conjunto, en términos económicos, sociales y medioambientales.

Referencias

- AECA (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas) (2017). *Modelo AECA de información integrada para la elaboración del Estado de Información No Financiera. Guía ilustrativa del Modelo.* https://is.aeca.es/wp-content/uploads/resources/GuiaModeloAECA_Estado_No_Financiero.pdf
- BASF y Club de Excelencia en Sostenibilidad (2021). III premios a la mejor práctica de Economía Circular en España. http://www.responsabilidadimas.org/emailings/invitaciones/ecocircular21/Premiosbasf_2021web.xhtml
- CE (Comisión Europea) (2017). *Comunicación de la Comisión 2017/C 215/01 — Directrices sobre la presentación de informes no financieros (Metodología para la presentación de información no financiera)* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2017.215.01.0001.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2017%3A215%3AFULL
- CE (Comisión Europea) (2021a). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Las Regiones. Taxonomía de la UE, divulgación de información corporativa en materia de sostenibilidad, preferencias de sostenibilidad y obligaciones fiduciarias: Orientar la financiación hacia el Pacto Verde Europeo*, COM (2021) 188 final, 21.4.2021. Bruselas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0188&from=ES>
- CE (Comisión Europea) (2021b). Propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo, la Directiva 2013/34 / UE, la Directiva 2004/109 / CE, la Directiva 2006/43 / CE y el Reglamento (UE) nº 537/2014, en lo que respecta a los informes de sostenibilidad empresarial [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2021\)189&lang=EN](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2021)189&lang=EN)
- CGE (Consejo General de Economistas de España) (www.economistas.org)
- Guía de Elaboración del EINF (2020) y
Guía de Verificación del EINF (2020)
- CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores) (2020). *Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas* (revisado en junio de 2020)
- EFAA for SMEs European Federation of Accountants and Auditors for SMEs (www.efaa.com)
- EFAA (s.f.). The Role of SMPs in Sustainability of SMEs: SMPs play a crucial role in helping SMEs make a sustainable transition. <https://efaa.com/tag/smps-supporting-sustainability/>.
- ICAC (Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas) (2021). *Guía sobre Información no Financiera*, 21 de abril. Madrid.
- IFAC (International Federation of Accountants) (2020). *Building a Coherent, Global Approach to Corporate Reporting*. April 2. <https://www.ifac.org/news-events/2020-04/building-coherent-global-approach-corporate-reporting>

IFAC (International Federation of Accountants) (2021). *Contributing to the Global Economy. Enhancing Corporate Reporting: Sustainability Building Blocks*. 6 de mayo. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/contributing-global-economy/publications/enhancing-corporate-reporting-sustainability-building-blocks>

Ley 15/2010, de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.

Ley 31/2014 de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

Ley 11/2018, 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. BOE de 29 de diciembre. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>

Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética. BOE de 21 de mayo. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-8447

ONU (Organización de las Naciones Unidas) (2015). La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Proyecto de 18 de mayo de 2021, de Ley de Residuos y Suelos Contaminados.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE 272, de 14 de octubre de 2020 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901/dof/spa/pdf>

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, igualdad retributiva entre mujeres y hombres, BOE 272, miércoles 14 de octubre de 2020, <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12215-consolidado.pdf>

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

UE (Unión Europea) (2008). Directiva 2008/98/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, sobre los residuos.

UE (Unión Europea) (2014). *Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos* Texto pertinente a efectos del EEE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>

UNESCO (2017). *Education for Sustainable Developments Goals – Learning Objectives*. 1st ed.; Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura. París, Francia.

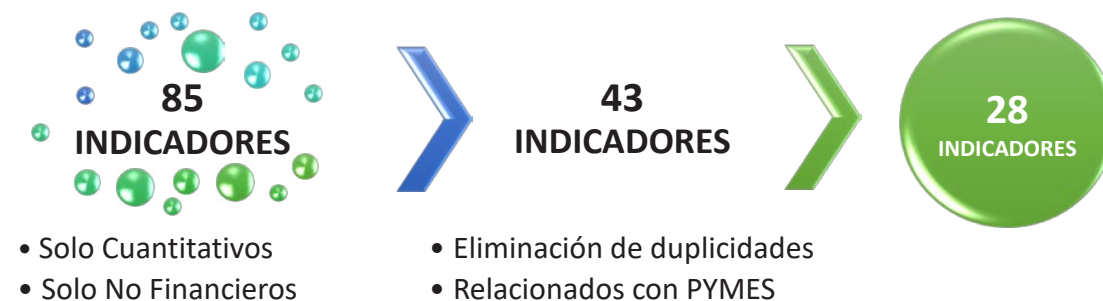
ANEXO: Proceso de eliminación de indicadores para la encuesta

El proceso de remodelación de los 85 indicadores del modelo de AECA se centró en analizar los 59 indicadores cuantitativos, ya que eran los que permitían lograr una mayor comparabilidad de la información no financiera.

Posteriormente, se hizo una selección entre dichos indicadores cuantitativos. Así, se eligieron únicamente los no financieros (43), debido a que la información financiera ya estaría reflejada en las Cuentas Anuales (CCAA), y su inclusión en un estado de información no financiera conllevaría duplicidades.

Sin embargo, para las características de las PYMES, siguen resultando excesivos en número. Por ello, la tercera decisión, se basó en el contenido de los indicadores. Dicha labor fue llevada a cabo a través de un *focus group* de personas expertas en contabilidad y emisión de información. De este modo, quedaron aquellos indicadores que no suponían duplicidad de información y los que estaban directamente relacionados con las características del tejido empresarial de las PYMES (ver ilustración 3).

Ilustración 4: Fases de eliminación de indicadores



Fuente: elaboración propia

A continuación, se explican las causas para eliminar ciertos indicadores en base a duplicidades e indicadores ajenos a las PYMES:

➤ Indicadores medioambientales eliminados

E3: Emisiones contaminantes Scope 1

Emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del consumo de energía de fuentes que son propiedad o están bajo el control de la empresa.

E4: Emisiones contaminantes Scope 2

Emisiones de gases de efecto invernadero que son consecuencia de las actividades de la empresa, pero se producen en las fuentes de propiedad o controladas por otra empresa. Incluye emisiones de energía comprada o adquirida y consumida por la empresa.

Estos indicadores miden las emisiones generadas en fuentes controladas por la empresa o por otra empresa. La medición u obtención de estos datos es muy compleja para una PYME, porque conseguirlos no va a estar en sus manos, al menos de una manera directa. He ahí la razón por la que se han rechazado estos indicadores.

E5: emisiones por transporte y distribución en actividades upstream (Scope 3) y

Total de emisiones generadas por el transporte y distribución de productos comprados en el año de informes, entre los proveedores de nivel 1 de una empresa y sus propias operaciones en vehículos que no pertenecen ni son operados por la empresa que informa (incluido el envío multimodal) donde múltiples transportistas están involucrados en la entrega de un producto, pero excluyendo el combustible y los productos energéticos)

E6: emisiones por transporte y distribución en actividades downstream (Scope 3).

Total de emisiones que ocurren desde el transporte y distribución de productos vendidos en vehículos e instalaciones que no son propiedad o están bajo el control de la compañía

El primer indicador hace referencia a las emisiones generadas en la exploración, descubrimiento y producción de petróleo y gas, y el segundo a las emisiones generadas en los momentos de distribución de este petróleo y gas a comercios, industrias y hogares. La mayoría de las PYMES llevan a cabo el transporte a través de subcontratas. Siendo el objetivo de esta encuesta obtener datos de calidad, preguntar sobre la idoneidad de indicadores de este tipo puede ser contrario a ese objetivo.

➤ Indicadores sociales eliminados

S1: personal

Empleados con contrato

S2: diversidad de género del personal,

Mujeres con contrato

S3: puestos de alta dirección

Personas con contrato laboral, en puestos de alta dirección

S4: diversidad de género en alta dirección

Mujeres con contrato en puestos de alta dirección

S5: estabilidad laboral

Empleados con contrato indefinido

El artículo 2.2 del Real Decreto-Ley 901/2020 establece que las empresas de más de 50 trabajadores deben desarrollar un Plan de Igualdad, cuyo artículo 7.1 determina el contenido del diagnóstico previo. Esta obligación ha justificado la exclusión de los indicadores mencionados. En primer lugar, se considera que los indicadores S2 y S4 no tienen cabida en la encuesta, ya que la información que facilitan tiene carácter obligatorio en el Plan de Igualdad. De hecho, en el marco de la escasa representación de las mujeres prevista en el artículo 2.g) del Real Decreto-Ley 6/2019, considera que el número de mujeres con contrato en la empresa y el número de mujeres con contrato de alta dirección son informaciones que deberá ofrecerse para poder determinar el porcentaje de representación de las mujeres en la empresa y el porcentaje de representación de las mujeres en la alta dirección.

También por ello, se considera adecuado dejar fuera los indicadores S1, S3 y S5. Para conocer el porcentaje de mujeres con contrato en la empresa y el porcentaje de mujeres con contrato de alta dirección, es necesario conocer el número total de trabajadores con contrato en la empresa (excluyendo así el S1) y el número total de trabajadores con contrato de alta dirección (excluyendo el S2).

Lo mismo ocurre con el indicador S5, un punto a tratar en el Plan de Igualdad es el porcentaje de mujeres con contrato indefinido, respecto a los hombres, por lo que la empresa ofrecerá el número total de trabajadores con contrato indefinido.

S18. Proveedores, Política de minerales en zonas de conflicto

Diligencia debida de proveedores en materia de minerales procedentes de zonas en conflicto

Entendemos que las empresas objeto de estudio de este empírico no disponen de suministradores de mineral en zonas de conflicto. Esto se convertiría así en un indicador que proporcionaría poca información en la mayoría de las empresas encuestadas y que quedaría sin contenido en el estado de información no financiera para las PYMEs que se quiere desarrollar.

S19. Pago a proveedores

Período medio de pago a proveedores

Como medida de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, la Ley 15/2010, de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, establece que todas las sociedades mercantiles deberán indicar expresamente en la memoria de sus cuentas anuales el periodo medio de pago a proveedores. Dado que las PYMEs quedan vinculadas por esta obligación, se considera redundante volver a presentar esta información en el estado de información no financiera que se pretende desarrollar.

➤ **Indicadores de gobernanza eliminados**

CG2: consejeros/as independientes

Miembros del Consejo de Administración del tipo independiente

CG4: Comité ejecutivo

Consejeros/as con responsabilidad específica sobre la estrategia de la entidad

CG5: Comité de auditoría

Consejeros/as con responsabilidad específica en materia de control económico y financiero

CG6: Comisión de nombramientos

Consejeros/as con responsabilidad específica en materia de composición del Consejo

Atendiendo a la naturaleza de las PYMEs encuestadas, el Consejo de Administración (si existiera o en su defecto el Órgano de Dirección) estará formado, en general, por una o pocas personas, lo que significa que esa figura del Consejo de Administración que existe en las grandes empresas no se va a encontrar en estas organizaciones. En base a ello, posiblemente tampoco se encontrará el comité ejecutivo (CG4), ni el comité de auditoría (CG5), ni la comisión de nombramientos (CG6). Por otra parte, sin Consejo de Administración no habrá consejeros/as independientes (CG2). En esta situación, las empresas encuestadas tendrían problemas para valorar la idoneidad de estos indicadores en la medida en que no tengan experiencia en los órganos mencionados. Esta realidad obstaculizaría el trabajo para conseguir conclusiones importantes, ya que preguntar sobre estos indicadores no será enriquecedor ni para las empresas ni para el proyecto.



/ ADVISORY

CONSULTORÍA

C/ Conde de Xiquena, 4 4ª izq · 28004 Madrid
Tel. +34 91 308 00 00

/ ASTURIAS

AUDITORÍA

C/ Pelayo, 7-3º C / 33003 - Oviedo / Tel: 985 220 538 / Fax: 985 200 443

CONSULTORÍA

C/ Álvarez Garaya, 12, 19 dcha. / 33206 - Gijón / Tel: 985 17 61 57 / Fax: 985 17 61 57
C/ José Manuel Pedregal 14, 1º / 33400 – Avilés / Tel: 985 56 71 40 / Fax: 985 56 80 21

/ ALMERÍA

AUDITORÍA / CONSULTORÍA

C/ Rafael Alberti, 1 –Entlo / 04004 - Almería / Tel: 950 264 344 / Fax: 950 269 054

/ BARCELONA

AUDITORÍA / CONSULTORÍA

C/ Fontanella, 21. 2ª planta / 08010 - Barcelona / Tel: 93 301 20 22 / Fax: 93 301 11 23

/ MÁLAGA

AUDITORÍA

C/ Marín García, 5 5ª planta / 29005 - Málaga / Tel: 952 229 578

/ MADRID

AUDITORÍA

C/ Martín de los Heros 59 Bis 1º Oficinas/ 28008 – Madrid / Tel: 91 541 80 36 / Fax: 91 541 80 42

CONSULTORÍA

C/ Tutor 43, 1ºB / 28008 – Madrid / Tel: 91 542 20 46 / Fax: 91 541 85 15

/ MURCIA

AUDITORÍA

C/ Carril Condomina, 3 8ª planta / 30006 - Murcia / Tel: 868 454 860

CONSULTORÍA

C/ Alonso de Ojeda, 4 / 30007 - Murcia / Tel: 968 24 04 04 / Fax: 968 24 48 60

/ VITORIA

AUDITORÍA

C/ Arca, 2 4ª planta / 01005 - Vitoria-Gasteiz / Tel: 945 154 420 / Fax: 945 135 278





Teléfono: +34 902 734 200 · info@bnfix.com · www.bnfix.com