

Guía e indicadores

Evaluación sociolaboral de memorias de Sostenibilidad - RSE

Una perspectiva sindical

VERSIÓN ACTUALIZADA Y RESUMIDA

V. Diciembre 2017 en revisión permanente. Versión original completa, en este [link](#)

Diseñado para grandes empresas / grandes secciones sindicales, pero aplicable también a empresas/secciones de menor tamaño. Cada vez más empresas elaboran este tipo de memorias, gracias a la presión social y sindical. Factores claves -de los que somos parte- son el incremento de prácticas de cláusulas sociales en la contratación pública, el avance de la Inversión socialmente responsable, la presión legislativa, (influyamos, desde su origen, en la Directiva de Información no financiera, en los procesos sobre empresas y Derechos Humanos iniciados en la ONU...)

Además, la *estrategia española de RSE* recomienda y la citada *Directiva de Información no financiera* hace ver que los sindicatos incluyamos nuestra evaluación como sistema de auditoría, incluso dentro del informe empresarial.

Estos informes tienen tener diversas denominaciones (de buen gobierno, sostenibilidad, de RSE, informe integrado...). Si no existe contestación, diálogo y contraste, seguirán siendo utilizadas como elemento publicitario o de defensa de su reputación, para beneficio sólo de ciertos *grupos interesados*, ya sea de la propia empresa o externos.

Previo: localizar la memoria RSE en la web de la empresa, que puede estar integrada o tener diversas denominaciones. Existen varios directorios digitales de memorias. Hace poco se creó el registro nacional, aunque en absoluto se parece al que reivindicamos en el CERSE (ver [artículo adicional](#)). Directorios (enlaces):

[Directorio Internacional RSE](#) - [Directorio GRI](#) - [Base de datos Mº Empleo](#)



Importante: herramientas para buscar memorias de RSE CCOO servicios

A- GRI : <http://database.globalreporting.org/>

B: Nuevo registro oficial de memorias RSE (Octubre 2016). CERSE-Ministerio de Empleo:
<https://explotacion.mtin.gob.es/memrse/aplicacion>

C: Varias iniciativas globales (consultorías...). Una de las más completas (con sistema de alertas):
<http://3blmedia.com/>

@jcarlosgonz

Si no la elabora, ir a la empresa matriz (puede ser una memoria a nivel mundial) En este caso, la clave será la coherencia y la responsabilidad subsidiaria (conceptos clave: responsabilidad subcontratada, cadenas productivas, debida diligencia...) En todo caso, la idea es que las memorias de las matrices incluyan la visión sindical de las empresas del grupo.

Para este ejercicio de contraste con la realidad laboral real de la empresa, también analizaremos otros informes de la empresa (buen gobierno, informes de retribuciones...), otros informes

externos relevantes, información contrastada de prensa...

Podemos utilizar también un formulario de preguntas directas a la empresa ([de utilidad interna para CCOO: formación, pedagogía, cohesión y coherencia con la vertiente sociopolítica de CCOO...](#)). La idea es lograr un canal de diálogo directo y permanente -perspectiva de calidad global y mejora continua; figura del delegado de RSE-Sostenibilidad- con la empresa para estas cuestiones, trascendentales en cuanto a la sostenibilidad de la propia empresa en perspectiva global (empresa/personas/planeta)

La idea básica es incluir en nuestros análisis nuestra información sobre salud laboral, desigualdad salarial, la situación de los planes de igualdad y brecha de género, prolongaciones de jornada y control horario, empleo (creación, destrucción, actuación ante reestructuraciones, fuerza laboral total)...

Nuestros análisis no tienen por qué ser muy extensos, según el nivel de conocimiento, el tamaño de la sección sindical... Pueden ir de un documento de 3 o 4 folios a un informe exhaustivo y maquetado. En nuestro blog y en la web pueden encontrarse ejemplos de evaluaciones que hemos publicado ([link](#))

Casi todos los informes de sostenibilidad siguen el modelo/estándar mundial de indicadores GRI (Global Reporting Initiative), que nos sirve de base para nuestro análisis.

GUÍA RÁPIDA DE EVALUACION DE MEMORIAS DE RSE

Instrucciones básicas:

A.- 1. Descargar la memoria de la empresa (en la web) 2. Imprimir el 'índice analítico' (relación indicador GRI-Página de la memoria). 3. Utilizar el buscador del programa PDF. 4. Buscar combinando varios métodos: palabras clave (por ejemplo, 'sindicato', 'convenio', 'ccoo'; nomenclatura indicador GRI seleccionados en tabla adjunta (ej. 1.1, LA2...), lectura pormenorizada de la memoria...

B.- Elaborar un resumen con la opinión sindical sobre cada uno de los **bloques de de OBJETIVOS indicados en la ponencia federal (anexos)**: son un espacio para nuestra opinión, visualización de omisiones graves, propuestas positivas...

C.- PUNTUACIÓN (Este paso puede omitirse o dejar para una fase posterior) - Valoración (subjetiva) de cada BLOQUE, (de 0 a 4), que será modificada mediante la puesta en común, definición de indicadores objetivos... (Atención: una cuestión grave puede hacer que la valoración del bloque baje significativamente. En positivo, también). La puntuación será justificada en el bloque de texto correspondiente

Valoración de 0 a 4 (según tabla ejemplo) de cada bloque, según adecuación a objetivos (tabla siguiente). Puede hacerse mediante la valoración de cada uno de los indicadores, mediante la media, pero con corrección por sobre ponderación de hechos extraordinarios (positivos o negativos) e indicadores adicionales

| LA4: Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo. | |
|---|---|
| Criterios para el análisis | Criterio Evaluación Cualitativo |
| Desglose del porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivo. | 0: sin datos Sin respuesta |
| | 1: <i>Información anecdótica (0-30%)</i> Cierta Información cualitativa sin datos o cuantitativa irrelevante |
| | 2: <i>Información escasa (30-60%)</i> Al menos desglosado el % de personas cubierto por convenios |
| | 3: <i>Información notable (60-90%)</i> Cierta desglose de convenios y porcentaje de empleados cubiertos |
| | 4: <i>Información completa (90-100%)</i> Desglose de convenios y porcentaje de empleados cubiertos por convenio |

Documentación básica / documentos de consulta:

1. Guía GRI para la elaboración de memorias (Especificaciones sobre cada indicador)
2. Conexión Indicadores RSE- Acción sindical (Tabla incluida Ponencia Congreso Federal 2012)
3. Recomendaciones Consejo Estatal RSE sobre contenido de las memoras (consenso sindicatos/sociedad/empresarios)
4. **INDICADORES BÁSICOS RELEVANTES que pedimos para el informe no financiero (qué queremos) (Propuestos al CERSE. Perspectiva. Por su importancia, los incluimos aquí)**
5. Guía TUAC-CSI 'Qué deben saber los sindicalistas sobre el estándar de elaboración de memorias GRI'

Otras referencias:

- [Metodología y criterios de representatividad y participación de grupos de interés](#)
- [Metodología e indicadores para evaluar la equidad / desigualdad](#)

| 10 bloques que deben incluir nuestros informes de EVALUACIÓN de MEMORIAS RSE | | | |
|--|---|---|--|
| BLOQUE GRI | | Temas a citar, objetivos | |
| 1 | Compromiso con la RSE / Sostenibilidad (Estrategia) | Incrementar el compromiso del Gobierno de la Empresa con la RSE. Alinear la RSE con los problemas sectoriales. Atención al concepto de Gestión y adaptación al cambio | Descripción y valoración Departamento y/o Comisión RSE en Consejo y Plan Director transversal RSE. Funciones y atribuciones reales . Atención a la Carta del Presidente. ¿Incluye compromisos, hechos y cambios relevantes? (Gestión del cambio). Actitud ante reestructuraciones. |
| 2 | Globalidad de la información (Perfil, parámetros, contenido, compromisos) | Identificar propiedad de la empresa. Relación con debida diligencia . Lograr una cobertura completa de la memoria (grupo, filiales, proveedores...). Destacar iniciativas participativas, normas legales (OIT...), consensos y convenios, frente a sellos privados | Expectativas Grupos de interés'. Atención a Verificación 'GRI 3.13. Oportunidad: Reglamentos para proveedores. Referencias al código de conducta: ¿participado sindicatos?, ¿relevante o no para rse?, o es tipo 'control disciplinario para plantilla. De nuevo espacio para comentar gestión cambio |
| 3 | Relación con los Grupos de Interés | Una correcta identificación e identificación de grupos de interés, especialmente del sindicato como representantes del grupo de interés Trabajadora/es | Atención peligro sustitución por <i>buzón Sugerencias, encuestas clima, redes sociales</i> . Tabla con los grupos de interés con los que se ha contado (¿quién los representa?). Tiempo dedicado a la participación. Atención: los sindicatos representamos al grupo de interés trabajadores. |
| 4 | Indicadores de Desempeño Económico | Un mayor transparencia y equidad . Mayor responsabilidad de la empresa consigo misma (reservas). Responsabilidad fiscal (reivindicar la huella fiscal). Incentivos - Bonus. Principios de Transparencia, universalidad y equidad. Ref. a Informe Gob. Corporativo. | Ver la metodología para evaluar la desigualdad/equidad en nuestra ponencia. Utilizaremos varios ratios. Temas a citar: Riesgos. Incentivos sostenibles / insostenibles / perversos. |
| 5 | Indicadores de Impacto Medioambiental | | Atención especial a los indicadores con repercusión directa en la salud laboral; concretar nuestra aportación a la lucha contra el cambio climático. Tema movilidad sostenible . |
| 6 | Indicadores Laborales | | Bloque sindical central. Incrementar la calidad de los indicadores referidos al empleo. Dato creación de empleo (!). Situación plan igualdad. Prolongaciones de jornada, control horario. Presión comercial. Brecha salarial, de género. Riesgos atracos, psicosociales... |
| 7 | Indicadores de Desempeño en Derechos Humanos | | Lograr atención a los referidos a la libertad de asociación y no discriminación. Importante en nuestras Empresas Globales. Nivel de cumplimiento de las Normas OIT. |
| 8 | Indicadores de Desempeño: Sociedad | Lograr, desde nuestra influencia, una mayor responsabilidad de la empresa en sus impactos sobre la sociedad (exclusión social, lucha contra la corrupción, ámbito de influencia social...) | Temas/ejemplos: Turismo Sostenible - Consumo responsable... Sector financiero.: Nivel de provisión de crédito a la Sociedad. Tema sobre endeudamiento; actitud ante tema embargos. Financiarización Atención a influencias a través de 'lobbys' |
| 9 | Indicadores de Desempeño sobre Productos y Servicios | | Atención al 'qué vendemos y cómo lo vendemos'. A posibles perjuicios clientes/empleados/sociedad |
| 10 | Indicadores sectoriales específicos (Ver suplementos GRI) | | Por ejemplo, indicadores específicos sobre Inversión socialmente responsable (ISR) del suplemento para el sector financiero. Lograr incluir criterios sociales y medioambientales en todo el ámbito de actuación de la empresa comenzando por los Fondos de Pensiones (puesta en valor del trabajo ya realizado) |

Los bloques 8,9, y 10 se adaptarán para las distintas agrupaciones sectoriales. Estos objetivos están comunicándose a las empresas evaluadas mediante una carta institucional enviada desde la Federación, de acuerdo con las secciones sindicales. Esta tabla también se utilizará en los Observatorios Sectoriales

También es importante, como orientación para los análisis, conocer qué estamos pidiendo que se incluya en los nuevos informes a los que obligará la **Directiva de Información no financiera**. Es importante citar al menos las siguientes cuestiones:

| | | | |
|--|--|--|-----------------------|
| Fuerza laboral real (proveedores, cadena productiva, grupo...) | Número, dato contundente. Inicio para una debida diligencia | Y más: 2.-'dibujo' de la cadena.3.- Control: % con convenios, bajo normas OIT, trabajo decente, DDHH... | Video |
| Desigualdad salarial (GRI G4-54) (SEC) | Nuestro proyecto | Indicadores y ratios | Video |
| Huella fiscal (Beps) | | Tipo fiscal real- Aportación a Protección Social - Transparencia -Justicia fiscal... | Video |
| Huella de Carbono | (Indicador ya aceptado que sirve de ejemplo) | Cambio climático – Incluir transporte empleados | |
| Gestión del cambio | Gestión del cambio y <i>transición justa</i> | Previsión y adaptación a cambio (Modelo productivo, clima, financiero). Reestructuraciones responsables... | Video |

Con más detalle:

| CONEXIÓN Proyecto Federal RSE | |
|---|--|
| Acción sindical (Empleo, Salud, género, salario..) Y además: | |
| ¿Hay participación sindical? (G4-24...) | Se están incrementado las consultas públicas en torno a los denominados 'grupos de interés' (para regulaciones, directivas europeas...), más allá de los procesos de RSE. Abuso de un concepto vago y peligro de degradar aun más la democracia y el poder sindical. La oportunidad: actuar. |
| Grupos de interés con los que cuenta la empresa (G4-24...) | El objetivo es poner en evidencia la falta de participación real. Canales, tiempo dedicado a la interacción. Objetivos y resultados reales. Representatividad de los participantes |
| Indicadores de desigualdad salarial (G4-54) (SEC) (Modelo #RSequidad) | Crisis de los incentivos perversos (Apropiación poder directivos; Caso paso DB a banca inversión ? ...) Máximos, mínimos. Y por tramos. Sistema de 'cuadre cuenta explotación'. A tener en cuenta otras partidas gastos. Desigualdad en cadena productiva. |
| Igualdad, brecha de género, diversidad (G4-LA13) | Ley de Igualdad, plan de Igualdad, diagnóstico... |
| Fuerza laboral real | Incluyendo: proveedores, grupo, uso multiservicios, autónomos, (caso sector hotelero camareras). Indicador GRI 'alcance de la memoria' |
| Control cadena productiva | Fuerza laboral real. % con criterios RSE. Calidad de estos criterios. Calidad de las posibles certificaciones y sellos |
| Cumplimiento normativo | Multas, faltas y sanciones: indicadores 'pistas' |
| Productos | Relación con consumidores. ¿Qué vendemos y cómo lo vendemos?. Deontología. Sector financiero: ISR Posición B.Pública, B.ética, B.Responsable...: RIESGOSASG |
| Gestión del cambio | Previsión y adaptación a cambio (Modelo productivo, clima, financiero). Reestructuraciones responsables... |
| Aportación a Protección Social | Transparencia Justicia fiscal... |

28

Y para más orientación del sentido de nuestros análisis adjuntamos la siguiente tabla:

| <p align="center">APORTACIÓN FS-CCOO A INDICADORES KPI DIRECTIVA INFORMACIÓN NO FINANCIERA – PROPUESTOS TAMBIÉN EN EL CONSEJO ESTATAL DE RSE (CERSE)</p> | | |
|---|--|--|
| <p align="center">Documento-borrador para trabajo taller Comisión Europea sobre KPI. Información base respuesta a consulta sobre metodología Directiva enviadas por la Federación de Servicios de CCOO, UNI Europa, CCOO, ETUC...</p> | |  |
| CONTENIDOS BÁSICOS * | | RECOMENDACIONES -ELEMENTOS CUALITATIVOS A RESEÑAR |
| CAPÍTULO | CONCEPTO / INDICADOR | |
| 1a Perfil de la empresa | Datos y esquema claros de la propiedad de la empresa y mapa de empresas vinculadas | KPI de inicio para aplicación de principio de debid a diligencia . Mapa claro de empresas del grupo, vinculadas, proveedores... independientemente de la forma contractual. |
| | Tipo fiscal efectivo, país por país (Conexión plan de acción BEPS) | No es posible valorar la RSE de una empresa sin conocer este dato, sin que los grupos de interés tengan que realizar cálculos complejos. Facilitaría la comparabilidad, y está muy relacionado con la Competitividad. En su caso, por países. (y es más directo que la cuestión de los paraísos fiscales) |
| | Beneficios y su distribución | Necesidad de homogeneizar la interpretación del indicador GRI EC1 (Valor Generado y Distribuido. Es un indicador múltiple y amplio). Facilitar visualización (gráfico). Especial atención a la información de pagos por países de las Industrias Extractivas, sobre las que ya hay una regulación específica |
| 2 Buen Gobierno | Tabla esquema de relación con grupos de interés | Utilidad también para determinar la materialidad en cada empresa/sector. Datos concretos de organización / persona que representa a cada grupo |
| | ¿Incluye informe de la representación laboral? | Informe especialmente necesario por interés del grupo empleo (dependencia vital). En España, reconocido en la Estrategia Española de RSE - Consejo de Ministros) |
| | % De las inversiones a las que se les aplica criterios RSE (ISR) | Con especial atención a las empresas del sector financiero |
| | % De las proveedores a las que se les aplica criterios RSE | Con especial atención a las empresas con un gran nivel de subcontratación |
| | Sistemas de incentivos (monetarios o no monetarios) a la sostenibilidad | |
| | Corrupción | Número de casos, 'controversias', volumen-importes, estadísticas.... Faltas, multas, sanciones. Atención a las relacionadas con los organismos reguladores de competencia |
| 3 Medio Ambiente | Huella de Carbono (Hídrica, ecológica) | Indicadores específicos sobre emisiones, según sector. Atención especial a indicador relacionado con Cambio Climático (emergencia global) |

| | | |
|----------------------|---|---|
| | ¿Existe plan de movilidad sostenible? | |
| | En su caso (según materialidad), incluir un indicador claro sobre Biodiversidad) | |
| | Faltas, sanciones, multas en materia de medio ambiente | |
| 4 Derechos Humanos | Compromiso específico con los DDDHH en el aparatado de Buen Gobierno | Con mayor énfasis según la empresa o sector |
| | Relación de casos de la empresa , grupo o principales proveedores en los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE | |
| 5 Consumo - clientes | índice de comportamiento en relación a clientes | Datos sobre faltas, sanciones y multas, así como denuncias de las asociaciones de consumidores, son esenciales |
| | ... | |
| 6 Laboral | Fuerza laboral real (cadena productiva) | Indicador a elaborar. Facilitaría comparabilidad |
| | Índice de control sobre cadena productiva | Indicador a elaborar. Facilitaría comparabilidad |
| | | La combinación de estos dos indicadores hace énfasis en toda la cuestión clave de la cadena de valor, en todos los apartados, particularmente en lo relativo de derechos sociales, ambientales y de gobierno corporativo (datos -nº de proveedores, nº de países, nº de trabajadores-, y cómo se aborda desde la empresa matriz y los grupos de interés correspondientes -sindicatos de la casa matriz y de los países de la cadena-). |
| | Creación y calidad del Empleo (directo e indirecto) | Aunque puede calcularse con los datos que normalmente se aportan, deberían pedirse los dos números netos (directo e indirecto) |
| | Informe del comité sindical sobre salud labora. Índice de salud laboral | Datos y estadísticas claras sobre bajas por enfermedad (con especial referencia a las de tipo psicosocial) , accidentes graves y mortalidad, incluyendo tipologías. En su caso, por países |
| | Salario mínimo vital. Indicar el menor salario mensual de los pagados por todos los proveedores | Indicar proveedor, país y número de empleados. Indicador 'prueba' |
| | Índice de equidad salarial | Proporción de los ingresos totales percibidos por el 20% de trabajadores (incluido consejo y alta dirección) con los ingresos más altos (quintil superior) respecto a los recibidos por el 20% con los ingresos más bajos (quintil más bajo). (Modelo Eurostat) "Informar sobre la relación entre el salario anual que recibe la persona mejor pagada en cada país con operaciones significativas y el salario medio anual de todos los empleados (excluyendo a la persona mejor pagada) en ese mismo país". Referencia: indicador GRI (G4-54). Ver también indicador de la SEC (Regulador EEUU) |
| | Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio colectivo, por países | (Estandar ya reconocido pero poco y mal aplicado) |

| | Índice de conflictividad laboral | Propuesta de indicador sintético a elaborar |
|---|---|---|
| | Reestructuraciones Responsables | Información sobre regulaciones de empleo, con detalle de número de afectados y causas de la reestructuración (por pérdidas reales o por estimación de bajadas de ingresos...) |
| | Diversidad, discapacidad, género | En Consejos y en toda la empresa y ámbito de influencia. Atención a actitud y datos sobre posibles regulaciones (caso Lismi España) |
| | Brecha salarial de género | En el cálculo, hay que incluir todos los conceptos retributivos (variable, aportaciones en especie, a planes de pensiones...). Y por tramos (categorías o quintiles -coherente con el punto anterior) |
| | ¿Existe plan de igualdad y diagnóstico? | |
| | ... | |
| Todos los temas | Multas, faltas y sanciones | Conexión con organismos de inspección y control, estadísticas, organizaciones relevantes... |
| ... | | |
| * Referencias básicas: GRI, ISO26000, OIT,OCDE, Principios ONU Empresas y DDHH...Selección de los mejores estándares y creación de nuevos | | |

Texto que propusimos al CERSE (Grupo de trabajo Indicadores), pero que no llegó a terminar de consensuarse por su parálisis:

Este ejemplo de selección de indicadores y recomendaciones, aun por completar, tiene la función de ser la base sobre la que el registro estatal de memorias de RSE (digital) determinará si una empresa es EVALUABLE O NO EVALUABLE (Mucho antes de pensar en algún tipo de certificación), así como orientar sobre el contenido de las memorias (a empresas e iniciativas públicas y privadas, también de ámbito territorial, en relación a la 'unidad de mercado'). La posible evaluación posterior será el resultado de ponderaciones y relación entre los indicadores aquí contenidos (por ejemplo, empleo respecto a beneficios...).

La tabla está pensada para ser coherente con los procesos internacionales sobre RSE sobre los que ya existe consenso (GRI, Unión Europea...). Estos indicadores servirán para dar cumplimiento al mandato de la Ley de Economía Sostenible, a las funciones del CERSE según el decreto de constitución (Informe anual-análisis de implantación en empresas de más de 1000 trabajadores, Observatorio...) y también a las proposiciones no de ley que se han aprobado en el Parlamento (con gran consenso), así como para facilitar los Indicadores Clave de Rendimiento contemplados en la Nueva Directiva Europea sobre Información no Financiera

ANEXO

SELECCIÓN AMPLIADA DE INDICADORES DE INTERÉS SOCIOLABORAL DEL MODELO ESTANDAR UNIVERSAL MÁS DIFUNDIDO A NIVEL MUNDIAL: GRI (Versión G4 de 2014) – ACTUALIZAMOS: LA NOMENCLARA (numeración) HA CAMBIADO EN 2016, aunque la mayoría de las descripciones de los indicadores siguen vigentes

Atención especial a los bloques de indicadores sobre dinamización de GRUPOS DE INTERÉS Y DESIGUALDAD SALARIAL (Proyectos #RSequidad - #Democracia) Un ejercicio mínimo es elaborar un informe sólo para estos dos bloques de indicadores (Sombreados en amarillo) G4-24 a 27, y G4-54, además de los indicadores laborales (bloque 6 de GRI)

| 1 | ESTRATEGIA Y ANÁLISIS |
|-------|--|
| G4-1 | Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión. |
| G4-2 | a. Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades. La primera descripción debe centrarse en los efectos de la organización en el ámbito de la sostenibilidad y en los grupos de interés, sin olvidar los derechos reconocidos por las leyes nacionales y las normas internacionales pertinentes. Deben tenerse en cuenta el rango de las expectativas y los intereses razonables de los grupos de interés de la organización. El segundo apartado ha de centrarse en la repercusión que las tendencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con la sostenibilidad tienen en las perspectivas a largo plazo y en el desempeño económico de la organización con información específica y pertinente para los grupos de interés accionarial proveedores de capital que puedan trabajar en dicho ámbito en el futuro |
| 2 | PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN |
| G4-9 | Escala de la organización (número de empleados) |
| G4-10 | a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. f. Comuníquese todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola) |
| G4-11 | Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos. |
| G4-13 | Todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización. |

| | |
|--------------|---|
| G4-14 | Cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución. |
| G4-15 | Lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado. |
| 3 | PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS |
| G4-24 | Lista de los grupos de interés vinculados a la organización. |
| G4-25 | Indicaciones sobre las cuales se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja |
| G4-26 | Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria. |
| G4-27 | Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especificar qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave. |
| 4 | GOBIERNO |
| G4-36 | Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno. |
| | Aspecto: RETRIBUCIÓN E INCENTIVOS |
| G4-51 | Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, de acuerdo con los siguientes tipos de retribución: retribución fija y retribución variable: retribución basada en el rendimiento; retribución en acciones; primas; y acciones de dividendo diferido o acciones transferidas; bonos o incentivos a la contratación; indemnizaciones por despido; reembolsos; y pensiones de jubilación, teniendo en cuenta la diferencia entre los regímenes de prestaciones y los tipos de retribución del órgano superior de gobierno, la alta dirección y todos los demás empleados. |
| G4-52 | Procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indicar si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señalar cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización |
| G4-53 | Cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución. |
| G4-54 | Calcular la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente |
| G4-55 | Calcular la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente. |

| | |
|----------|---|
| | Aspecto: ÉTICA E INTEGRIDAD |
| G4-56 | Describir los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos |
| 5 | DESEMPEÑO ECONÓMICO |
| G4-EC1 | Indique el valor económico directo generado y distribuido conforme al «principio del devengo», teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los elementos básicos para las operaciones internacionales de la organización que se indican a continuación. |
| G4-EC5 | Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas. |
| 6 | MEDIOAMBIENTE |
| G4-EN2 | Qué porcentaje de materiales reciclados se empleó para fabricar los principales productos y servicios de la organización. |
| G4-EN3 | Consumo energético interno. Consumo total de combustibles de fuentes no renovables y fuentes renovables. Consumo de electricidad. Consumo total de energía. Normas y métodos aplicados en el cálculo. |
| G4-EN6 | Reducción del consumo energético. Qué reducciones del consumo energético son el resultado directo a favor de la conservación y la eficiencia. Qué tipos de energía se incluyen en las reducciones. |
| G4-EN29 | Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental. |
| G4-EN30 | Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal. |
| 6 | EMPLEO |
| G4-LA1 | Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región. |
| G4-LA2 | Prestaciones para los empleados a jornada completa desglosadas por ubicaciones significativas de actividad (seguro de vida, seguro médico, baja maternidad o paternidad, fondo de pensiones...) |
| G4-LA3 | Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo (número de empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo...) |
| | Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo |
| G4-LA5 | Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos. Indicar a qué nivel suele operar cada uno de los comités formales. |
| G4LA6 | Tipo y Tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo. |
| G4-LA8 | Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos. Indicar el porcentaje de los asuntos se cubren en tales acuerdos. |
| | Aspecto: Capacitación y educación |
| G4-LA9 | Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral. |
| G4-LA10 | Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales. Tipo y alcance de los programas y de la asistencia. |

| | |
|---------|--|
| G4-LA11 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional. |
| | Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades |
| G4-LA12 | Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad. |
| | Aspecto: Igualdad de retribución entre mujeres y hombres |
| G4-LA13 | Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad. a. Indique la relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad. (*) b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas». |
| | Aspecto: Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores |
| G4-LA14 | Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales. |
| | Aspecto: Mecanismo de reclamación sobre las prácticas laborales |
| G4-LA16 | Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación |