

## APORTACIÓN FS-CCOO A INDICADORES KPI DIRECTIVA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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...



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	
	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 <b>materialidad</b> 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 los 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 apartado 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 Lismí 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

Este ejemplo de selección de indicadores y recomendaciones, aun por completar, tiene la función de ser la base sobre la que el **registro digital de memorias de RSE**, que determinará si una empresa es **EVALUABLE O NO EVALUABLE** (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 es coherente con los procesos internacionales sobre RSE sobre los que ya existe consenso (GRI, OCDE, Unión Europea, DDHH-ONU...) Estos indicadores servirán para dar cumplimiento al mandato de la Ley de Economía Sostenible, a las funciones del CERSE (Consejo Estatal de RSE) según su 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 por consenso en el Parlamento. Se trata de un trabajo resumen de una tabla de indicadores mucho más extensa, que fue elaborada en el *Grupo de trabajo de indicadores e informes del CERSE*, seleccionando los mejores estándares disponibles, y proponiendo algunos nuevos. El trabajo no fue concluido por oposición de la patronal.