

GUÍA PRÁCTICA DE AUTODIAGNÓSTICO Y *REPORTING* EN CUMPLIMIENTO NORMATIVO, BUEN GOBIERNO CORPORATIVO Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Hacia una cultura empresarial de cumplimiento:
Nuevos retos para la empresa del siglo XXI

La presente Guía práctica de autodiagnóstico y reporting elaborada por Transparency International España forma parte de una serie de publicaciones del Proyecto Integridad, financiado por el programa Siemens Integrity Initiative.

El contenido, la presentación, así como la disposición en conjunto y de cada página de esta obra son propiedad de Transparency International España.

El contenido de esta Guía no constituye asesoramiento legal alguno. El uso de los criterios de esta Guía es responsabilidad exclusiva del usuario. Transparency International España no asume responsabilidad alguna por el uso de la misma.

Se autoriza el uso y aplicación de esta Guía siguiendo las indicaciones técnicas y metodológicas pertinentes, para fines no comerciales siempre y cuando se cite la fuente de la siguiente manera:

TRANSPARENCY INTERNATIONAL ESPAÑA (2017). *Guía práctica de autodiagnóstico y reporting en cumplimiento normativo, buen gobierno corporativo y prevención de la corrupción*. Madrid.

Autores:

Senior Researcher: Prof. Dra. SILVINA BACIGALUPO SAGGESE, Catedrática de Derecho Penal .
Universidad Autónoma de Madrid (UAM).

Researcher: DAVID MARTÍNEZ GARCÍA, Abogado. Investigador de Transparency International España.

*Agradecemos la colaboración para la realización de la consulta previa a **Eva Algaba Garrido**.

“Proyecto Integridad”: *Implementing and evaluating corporate integrity policies in the Spanish private sector: A holistic approach.*

Project Director:

Ana Revuelta Alonso

Project Manager:

Dr. Fernando González Barroso

Project Assistant:

Eva Algaba Garrido

Senior Experts:

Prof. Dra. Silvina Bacigalupo Saggese, Beltrán Gambier,

Prof. Dr. Manuel Villoria Mendieta

Project Researchers:

Dr. Esteban Arribas Reyes, David Martínez García,

Dr. César Nicandro Cruz-Rubio

Steering Committee: **Antonio Garrigues Walker,**

Prof. Dr. Jesús Lizcano Álvarez, Jesús Sánchez-Lambás,

Aurelio Pérez Pérez (Siemens Project Relationship Manager).

ISBN para la edición impresa: 978-84-697-4382-9

ISBN para la edición digital: 978-84-697-4381-2

Depósito legal: M-21390-2017



Índice

I. Abreviaturas	5
II. Prólogo	7
III. Sobre los autores	8
IV. Resumen ejecutivo	11
V. Presentación	16
VI. Proyecto Integridad	18
VII. Hacia una cultura empresarial de cumplimiento: Nuevos retos para la empresa del siglo XXI	21
VIII. Metodología de la Guía: Dimensiones, indicadores y cuantificación de los mismos	38
• VIII. 1. Objetivo, alcance y límites	38
• VIII. 2. Principales destinatarios de la Guía	40
• VIII.3. Dimensiones e indicadores	40
• VIII. 4. Cuantificación de los indicadores	42

IX. Guía práctica de autodiagnóstico y reporting en cumplimiento normativo, buen gobierno corporativo y prevención de la corrupción	50
• IX.1. Autodiagnóstico	50
• IX.1. 1. Cumplimiento normativo	50
• IX.1. 2. Buen gobierno corporativo	62
• IX.1. 3. Prevención de la corrupción	66
• IX.2. <i>Reporting</i>	71
• IX. 2. 1. Cumplimiento normativo	71
• IX. 2. 2. Buen gobierno corporativo	82
• IX. 2. 3. Prevención de la corrupción	88
• IX.2. 4. Información pública país por país	95
X. Recomendaciones	98
XI. Referencias	101
XII. Bibliografía general recomendada	102
XIII. Anexo. Consulta previa	105
• XIII. 1. Datos generales	105
• XIII. 2. Cuestionario	106
• XIII. 3. Resultados	108

I. Abreviaturas

ASG	<i>Criterios ambientales, sociales y de buena gobernanza</i>
CBG	<i>Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas</i>
CNMV	<i>Comisión Nacional del Mercado de Valores</i>
CbCR	<i>Country-by-country reporting</i>
CP	<i>Código Penal</i>
FCPA	<i>Foreign Corrupt Practices Act</i>
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
KYC	<i>Know your customer</i>
LMV	<i>Ley del Mercado de Valores</i>
LSC	<i>Ley de Sociedades de Capital</i>
OCDE	<i>Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos</i>
ONU	<i>Organización de las Naciones Unidas</i>
TI	<i>Transparency International</i>
TIE o TI-España	<i>Transparency International España</i>
TI-BP	<i>Transparency International Business Principles for Countering Bribery</i>
TI-EU	<i>Transparency International European Union Office</i>
TI-S	<i>Transparency International-Secretariat</i>
TRAC	<i>Transparency in Corporate Reporting</i>
UE	<i>Unión Europea</i>
UKBA	<i>United Kingdom Bribery Act</i>

II. Prólogo

Constituye una doble satisfacción poder prologar la *Guía práctica de autodiagnóstico y reporting en cumplimiento normativo, buen gobierno corporativo y prevención de la corrupción*. Por un lado, porque en el complejo escenario jurídico de autorregulación en el que se encuentra la empresa, esta Guía será una importante ayuda de orientación para conocer cuál es la situación en que se encuentran y cuáles son las medidas necesarias e indispensables que se deberían adoptar en materia de cumplimiento y prevención de la corrupción. En este sentido, la importancia que implica para la empresa poder conocer dónde se encuentra en materia de cumplimiento es el punto de partida de una correcta autorregulación y de la construcción de una cultura empresarial basada en los valores de buen gobierno, integridad y transparencia. Es por ello que además la Guía apunta a un elemento esencial para poder agrupar la cultura empresarial: la transparencia como un valor esencial en la relación con el mercado y sus *stakeholders*. Sin duda, un sector empresarial potente y competitivo presupone una cultura empresarial también competitiva en los mejores valores de buen gobierno e integridad.

Pero que nadie piense que va a ser una tarea fácil. Esta Guía es sin duda un instrumento útil pero para que tenga y guarde su eficacia habrá que añadir una voluntad política clara y sincera, un compromiso personal y una determinación constante e inflexible. Hasta ser ético se está convirtiendo en una tarea compleja en una sociedad cada vez más competitiva, más global y más insegura.

Por otro lado, es una especial satisfacción poder asistir al notable crecimiento y consolidación de la labor desarrollada por *Transparencia Internacional España* a través del resultado que se plasma en este trabajo elaborado en el marco del proyecto de investigación otorgado por *Siemens Integrity Initiative* realizado por Silvina Bacigalupo y David Martínez. *Transparencia Internacional*, bajo la presidencia de Jesús Lizcano, ha demostrado una capacidad de acción y de influencia realmente magníficas. Yo estuve en sus orígenes y soy testigo de este desarrollo espectacular. Ha puesto de manifiesto que se puede ganar la batalla de la corrupción.

Antonio Garrigues Walker

26 de junio de 2017

III. Sobre los autores

SILVINA BACIGALUPO SAGGESE



Silvina Bacigalupo es Catedrática de Derecho penal en la Universidad Autónoma de Madrid (desde 2008). Su especialidad es el Derecho Penal Económico y de la Empresa, disciplina en la que tiene una importante obra publicada (vid. CV), entre las que cabe destacar: Responsabilidad penal de las personas jurídicas (1998), Derecho penal económico (en coautoría con Prof. Dr. Miguel Bajo, 2001, 2010), Delitos contra la Hacienda pública (2001), Cuestiones prácticas en el ámbito de los delitos de empresa (en coautoría con Prof. Dr. Sánchez-Vera, 2005) y Gobierno corporativo y Derecho penal (Co-Ed. 2007).

En su labor académica es Coordinadora de Relaciones Internacionales (Programas de Movilidad Erasmus, UAM, desde 2009) y fue Vicedecana de Investigación y Plan de Estudios (UAM, 2002-2003).

Es Miembro de Comité de Dirección de Transparencia Internacional-España desde 2013 y, con anterioridad, fue miembro su Comité Ejecutivo (desde 2011).

Forma parte de diversos claustros académicos de posgrado, así como de consejos asesores de publicaciones científicas.

Ha participado a través del *Programa europeo EuroSocial* en diversos proyectos para la promoción de políticas públicas de prevención de la corrupción y transparencia en América Latina (Perú, Colombia, entre otros). Ha sido Investigadora Principal y/o miembro de una veintena de proyectos de investigación competitivos y financiados, entre los más importantes: *“Estudio de Derecho comparado sobre la imputación jurídico-penal en estructuras organizativas complejas en especial en el ámbito empresarial”*, Centro de Estudios de América Latina/CEAL, Ayudas de Investigación UAM-SCH, 2002, *“Re-*

tos del Derecho penal ante la globalización: criminalidad organizada y criminalidad económica”, Universidad Autónoma de Madrid, 2003-2004, “*Política criminal transnacional para la lucha contra el blanqueo de capitales y el crimen organizado*”, Centro de Estudios de América Latina/CEAL, Ayudas de Investigación UAM-SCH, 2007, “*Ética empresarial en una economía globalizada*”, Programa de Investigación Fundamental – Plan Nacional de I+D+I (2008-2011), “*El marco institucional de lucha contra la corrupción en España: Está siendo eficaz la represión de la corrupción en España?*”, Programa de Investigación Fundamental – Plan Nacional de I+D+I (2008-2011), “*Le prospettive del mutuo riconoscimento dei provvedimenti di confisca dopo la Direttiva 2014/42/UE*”, Programa de Investigación Nacional (Italia), Progetto FIR (2013-2016), “*Indulto y Derecho de gracia: Teoría y práctica. Un estudio multidisciplinar*”, Programa de Investigación Fundamental - Plan Nacional de I+D+I (2013-2016).

Actualmente es también Co-Investigadora Principal del proyecto de *Transparency International-España* financiado por Siemens Integrity Initiative: “*Implementing and evaluating corporate integrity policies in the Spanish private sector: A holistic approach*”. (2014-2018). Ha realizado numerosas estancias en el extranjero: Max-Planck Institut für ausländisches u. internacionales Strafrecht, Freiburg, Alemania (1991/1993/1995/1996); Visiting Scholar. University of California/Berkeley – Boalt Hall (1997/1998). Ha colaborado como consultora experta en Derecho penal económico y de la empresa con los despachos Oliva & Ayala, Hogan Lovells y actualmente es consultora externa en A25 – Abogados y Economistas (en régimen OTRI, art. 83 LOU).

CV completo:

http://www.uam.es/ss/Satellite/Derecho/es/1242658739754/1242658794910/persona/detallePDI/Bacigalupo_Saggese_Silvina.htm

e.mail: silvina.bacigalupo@gmail.com

DAVID MARTÍNEZ GARCÍA



David Martínez es Abogado, Colegiado en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid (2013). Licenciado en Derecho por la Universidad de Salamanca (2011). Máster en Gobernanza y Derechos Humanos por la Universidad Autónoma de Madrid (2014). Especialista in Giustizia Costituzionale e Tutela Giurisdizionale dei Diritti por la Università di Pisa (2015).

Ha realizado una estancia de formación jurídica en el Departamento de Doctrina del Tribunal Constitucional de España (2013). Ha sido relator del V Congreso Mundial contra la Pena de Muerte (2013). Es miembro desde 2014 de la Asociación de Analistas de Doctrina Constitucional (ADOC) y miembro desde 2016 del Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas (GIGAPP).

Actualmente es investigador en *Transparencia Internacional España* en el Área de prevención de la corrupción en el sector privado. Es coordinador académico y docente del *Título Experto en Integridad Corporativa, Transparencia y Buen Gobierno*, coordinador del *Foro de Integridad Corporativa* de Transparencia Internacional España.

Desde 2015, tras un proceso de selección competitivo, es investigador responsable del Área 1 del proyecto "*Implementación y evaluación de políticas de integridad corporativa en el sector privado en España: un enfoque holístico*" de esta misma organización. (www.integridad.org.es).

Es autor de diversos informes, *papers*, artículos y capítulos de libro en materia de prevención de la corrupción en el sector público y sector privado, *compliance*, gobierno corporativo, transparencia y derechos humanos, entre otras materias.

Email: david.martinez@transparencia.org.es

IV. Resumen ejecutivo

I. INTRODUCCIÓN

El escenario de la prevención y lucha contra la corrupción a nivel mundial se ha ido transformando y evolucionando de forma muy significativa en los últimos años afectando el día a día de la actividad empresarial. Existe en la actualidad un complejo marco jurídico de deberes de cumplimiento a los que la empresa ha tenido que adaptarse y en ocasiones reorganizar su propia estructura interna de funcionamiento. Por otro lado, las empresas han tomado la iniciativa de ir más allá del estricto cumplimiento de las leyes para adoptar voluntariamente medidas y prácticas que desarrollan aspectos esenciales para la creación de una cultura empresarial con la finalidad de alcanzar así los máximos estándares de integridad y buenas prácticas con el objetivo de construir una *cultura empresarial* basada en la responsabilidad, buen gobierno y transparencia.

Es en este contexto de autorregulación empresarial donde la presente Guía Práctica cobra sentido, pues invita a las empresas a que adopten una postura proactiva y madura en relación con la prevención de la corrupción, el cumplimiento normativo y el buen gobierno corporativo, así como con la promoción de una adecuada transparencia empresarial, de acuerdo con las mejores prácticas y fuentes nacionales e internacionales.

De modo que una empresa que se sepa *autodiagnosticar* y *autodisciplinar* se sabrá *autorregular*. A su vez, conseguir transmitir la información empresarial de una forma adecuada *ad extra* reflejará un claro y serio compromiso con una cultura del cumplimiento y de la integridad, generando confianza entre la empresa y sus principales grupos de interés, promoviendo una conducta responsable como buen ciudadano corporativo y ejerciendo un importante papel en la prevención y lucha contra la corrupción en la sociedad de la que la empresa como sujeto forma parte.

Es por ello por lo que, en el marco del *Proyecto Integridad*¹ y tras dos años de investigación, Transparency International España ha desarrollado esta Guía Práctica para sintetizar de forma detallada, técnica y comprensiva todas estas dimensiones que constituyen el ámbito nuclear de una *cultura de integridad corporativa y de transparencia*, ya que dichas áreas no son menos relevantes que todas las demás que son objeto de *reporting* ni para la propia empresa, ni para sus *stakeholders*, ni para el regulador.

1 Proyecto competitivo financiado por *Siemens Integrity Initiative*.

II. OBJETO Y ALCANCE DE LA GUÍA PRÁCTICA

La finalidad principal de la *Guía Práctica de Autodiagnóstico* es orientar y asistir a las empresas en el diagnóstico y el fortalecimiento de sus políticas de cumplimiento en cuatro grandes áreas:

- Cumplimiento normativo.
- Gobierno corporativo.
- Prevención de la corrupción.
- *Reporting* público país por país (*Public country-by-country reporting* – CbCR).

La Guía permite a la propia empresa llevar a cabo un *autodiagnóstico* en estas materias en base a una serie de indicadores mensurables. De este modo, se ofrece una herramienta que, por un lado, ayuda a las empresas a medir y evaluar la calidad de sus programas de cumplimiento normativo, sus programas anticorrupción y su estructura de gobierno corporativo y, por otro, las auxilia en la mejora de su nivel de *reporting* en dichas áreas.

La mayor parte de los instrumentos de medición de transparencia corporativa existentes suelen centrarse en dimensiones económicas, financieras, laborales, sociales, medioambientales, de seguridad y de derechos humanos, pero suelen prestar poca atención o desarrollar de manera insuficiente áreas tan relevantes como pueden ser cumplimiento normativo, *country-by-country reporting*, prevención de la corrupción o buen gobierno corporativo.

Asimismo, y dado el numeroso y complejo escenario de las fuentes normativas nacionales e internacionales que regulan las materias señaladas y que subrayan la importancia de que las empresas sean gestionadas de manera ética, responsable y transparente, la presente Guía Práctica nace también para dar respuesta a la necesidad de condensar en un solo cuerpo tanto aquellas directrices marcadas por toda la normativa nacional e internacional de referencia en la materia como incluir, además, una serie de indicadores derivados directamente de las recomendaciones de nuestra organización en relación a dichas áreas.

Por otro lado, la reciente norma UNE 19601 en su disposición 9.1.6. establece que las organizaciones deben desarrollar un conjunto de indicadores medibles que ayuden a cada organización a evaluar el logro de sus objetivos y a cuantificar el desempeño de gestión de sus sistemas y programas de cumplimiento. La presente Guía Práctica pretende facilitar dicha labor, ofreciendo una serie de indicadores unificados y cuan-

tificables para un autodiagnóstico y *reporting*, no sólo en *compliance* penal sino en todas las otras áreas antes mencionadas. El resultado del autodiagnóstico permitirá obtener una primera medición sobre el logro de sus objetivos, así como una primera visión general sobre su desempeño en materia de *compliance*, prevención de la corrupción y buen gobierno corporativo, así como el nivel de *reporting* en dichas áreas y *reporting* público país por país por la importancia que ello implica en el ámbito de la prevención de la corrupción transnacional (*Convenio OCDE*, 1997).

Finalmente, la presente Guía Práctica es un instrumento elaborado también para facilitar a las empresas el establecimiento de criterios para la mejora continua y verificación de sus programas *compliance* (art. 31 bis 5.6 del *Código Penal*), ya que su cuantificación y clasificación en distintos niveles permitirán a la empresa valorar su desempeño, cuantificar su evolución y, sobre todo, mostrar y demostrar todos sus esfuerzos hacia una gestión responsable y transparente.

III. DIMENSIONES E INDICADORES

La Guía Práctica comprende cuatro dimensiones mensurables en las áreas mencionadas: cumplimiento normativo, buen gobierno corporativo, programas anticorrupción y, finalmente, *reporting* público país por país. A su vez, cada una de estas dimensiones contiene una serie de indicadores que se agrupan en torno a tres categorías distintas, reflejo directo de la fuente de la cual proviene cada uno de los indicadores y que conduce a la siguiente clasificación: *indicadores de cumplimiento normativo obligatorios*, *indicadores de cumplimiento voluntarios* e *indicadores de cumplimiento recomendados*. Los primeros provienen directamente de fuentes normativas vinculantes, los indicadores *voluntarios* emanan de fuentes *soft law*; y, finalmente, los indicadores *recomendados* proceden de documentos y recomendaciones elaboradas por nuestra propia organización.

El número total de indicadores que contiene la Guía Práctica es de 273, de los cuales hay 144 de autodiagnóstico y 129 de *reporting*, clasificados de forma distinta en función de si se trata de indicadores de obligado cumplimiento normativo, voluntarios o recomendados.

Una vez que la empresa haya llevado a cabo su autodiagnóstico podrá conocer su estado de cumplimiento en uno de los tres niveles establecidos por la presente Guía: Moderado (1) Medio (2) o Máximo (3), dependiendo del resultado obtenido en el autodiagnóstico y de su voluntad de compartir públicamente dicho resultado. A su vez, a cada uno de estos niveles se les puede añadir un *tick* o marca de aprobación (✓)

en función de si se ha realizado también una verificación externa sobre la veracidad y exactitud del autodiagnóstico y la evaluación (Moderado (1✓), Medio (2✓), Máximo (3✓)). Del mismo modo funciona para la parte del *reporting*.

Esta clasificación puede proporcionar a la empresa un conocimiento claro y preciso sobre la calidad de su nivel de prevención de la corrupción, *compliance* y buen gobierno corporativo y sobre su estado real en la transparencia corporativa de dichas dimensiones, junto con su *public country-by-country reporting*, alimentando, de este modo, el principio de puntualidad, en virtud del cual se analiza la evolución de la empresa misma en estas dimensiones de forma auto-comparativa en aras de hacer patentes sus avances y progresos y mostrar un ejercicio de verificación periódica y de seguimiento continuo de sus sistemas y programas en materia de integridad y transparencia corporativa.

Finalmente, dado el carácter técnico-jurídico de la mayoría de los indicadores, se recomienda ampliamente que el autodiagnóstico sea ejecutado por los responsables de los departamentos o unidades correspondientes de *Compliance*, Gobierno Corporativo, Legal, Auditoría Interna y/o Transparencia corporativa o equivalente.

IV. PRINCIPALES DESTINARIOS

La Guía Práctica ha sido diseñada en primer lugar y fundamentalmente para empresas españolas cotizadas. La razón reside en que éstas poseen un carácter relativamente homogéneo en cuanto a su perfil empresarial, fruto de su capitalización bursátil y de su similar volumen de facturación y de negocios, así como de su representativa presencia internacional, número semejante de trabajadores y, finalmente, análogas obligaciones en materia de cumplimiento, buen gobierno, anticorrupción y transparencia corporativa.

No obstante, consideramos que su utilización puede resultar igualmente valiosa para grandes empresas no cotizadas, así como también para las pequeñas y medianas empresas en la medida proporcional a sus necesidades, obligaciones y actividades, y siempre que sigan las indicaciones técnicas y metodológicas pertinentes.

En este sentido, cabe señalar que las obligaciones de cumplimiento normativo y la prevención de los riesgos inherentes a la actividad empresarial no dependen del tamaño de la empresa, sino de los riesgos propios de la actividad empresarial que desarrolla la empresa. Por tal razón, valorar adecuadamente los riesgos de la actividad

empresarial es el factor determinante de las necesidades de la empresa para enfocar adecuadamente sus necesidades de prevención y sus obligaciones de cumplimiento normativo.

V. CONCLUSIONES

En el contexto actual, donde lo que gobierna es el constante cambio normativo que no ofrece un claro escenario de seguridad jurídica, no resulta fácil dotarse de elementos precisos y necesarios para afrontar de forma cabal todos los riesgos del devenir cotidiano y de los complejos y multiformes contextos dentro de la actividad empresarial.

La Guía Práctica constituye así un primer punto de partida para aquellas empresas que deseen tomar en cuenta indicadores concretos para la medición, evaluación y *reporting* sobre la idoneidad de sus programas de cumplimiento normativo y programas anticorrupción, así como para una equilibrada y diligente estructura de buen gobierno corporativo y para considerar, finalmente, la posibilidad de reportar públicamente sus actividades, operaciones y activos país por país, manteniendo, de este modo, una comunicación eficaz, veraz, pertinente y útil hacia todos sus grupos de interés y generando, como consecuencia, una confianza recíproca.

V. Presentación

Transparency International (TI)² es una organización no gubernamental que opera a escala mundial dedicada a prevenir y combatir la corrupción. Fundada en 1993 tiene su sede social en Berlín/Alemania. TI congrega a la sociedad civil, al sector privado y a los gobiernos e instituciones públicas en una amplia coalición a través de sus más de noventa *capítulos nacionales* y su *Secretaría General* (TI-S). La labor nuclear de TI se centra en las diferentes facetas de la corrupción tanto en el plano local y nacional como en las relaciones políticas y económicas a nivel internacional, buscando concienciar sobre los efectos nocivos que genera la corrupción y trabajando en conjunto con gobiernos, empresas y sociedad civil para desarrollar e implementar medidas efectivas para la prevención de la corrupción.

Transparencia Internacional-España (TI-España o TI-E)³ se constituye legalmente como *capítulo español* de la organización en el año 2006, estableciendo su sede en Madrid. TI-España ha venido desarrollando las mismas actividades para la prevención de la corrupción, focalizando inicialmente su labor en el ámbito del sector público. Al igual que para TI-S, el ámbito de la prevención de la corrupción en el *sector privado* constituye una de las áreas prioritarias para impulsar y generar una *cultura corporativa del cumplimiento basada en la integridad, la transparencia y la buena gobernanza empresarial*.

En 2014, TI-E se presentó a la convocatoria de proyectos del programa *Siemens Integrity Initiative* con un proyecto de investigación sobre “*Implementación y evaluación de políticas de integridad corporativa en el sector privado en España: un enfoque holístico*”, liderado por los investigadores principales Prof. Dr. Manuel Villoria Mendieta, Prof. Dra. Silvina Bacigalupo y D. Beltrán Gambier. El objeto del proyecto es impulsar desde *Transparencia Internacional España* tres grandes áreas esenciales para fomentar una cultura de cumplimiento y mejorar las buenas prácticas tanto en el sector público como privado: mejora del gobierno corporativo y cumplimiento normativo en empresas cotizadas⁴, integridad y rendición de cuentas en los procesos de las Administraciones públicas en la contratación pública y en la gestión de servicios públicos⁵, y evaluación y monitorización de la implementación y aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno en ambos sectores⁶.

2 <https://www.transparency.org>

3 <http://transparencia.org.es>

4 Senior Researcher: Prof. Dra. Silvina Bacigalupo.

5 Senior Researcher: Prof. Dr. Manuel Villoria.

6 Senior Researcher: Beltrán Gambier

Tras un proceso internacional de selección competitivo, el proyecto presentado por TI-España fue seleccionado para recibir el apoyo financiero del programa *Siemens Integrity Initiative* (2015-2018).

En el marco de este Proyecto, y tras dos años de investigación en el *Área de mejora de gobierno corporativo y cumplimiento normativo* ⁷, se ha desarrollado la presente *Guía Práctica* con la finalidad de ofrecer a las empresas una herramienta que les permita, por un lado, medir y evaluar el nivel y la calidad de su cumplimiento normativo, buen gobierno corporativo y prevención de la corrupción y, por otro, evaluar el contenido y nivel de su *reporting* tanto en dichas áreas, como en *reporting* público país por país (*public country-by-country reporting* o su acrónimo en inglés: CbCR). Para ello, se utilizan un conjunto de indicadores medibles que proporcionan una puntuación tanto en *autodiagnóstico* como en *reporting* permitiendo a la empresa conocer en qué nivel de cumplimiento se encuentra respecto de los tres niveles que la Guía establece. Dicho resultado se podrá incluir de forma voluntaria en su Memoria de Sostenibilidad, Informes de Buen Gobierno, Informe integrado o página web corporativa ya sea de forma agregada o bien desglosándola por bloques o dimensiones.

La Guía Práctica tiene la finalidad, por tanto, de proporcionar a las empresas una herramienta destinada fundamentalmente a alcanzar un equilibrio entre el cumplimiento de la legislación, la creación de valor, el buen gobierno y la rendición de cuentas, a través de un conjunto de indicadores mensurables y armonizados, avalados por *Transparencia Internacional España*.

⁷ Autores de la presente investigación y desarrollo de la presente Guía del Área 1 del proyecto: Silvina Bacigalupo/David Martínez.

VI. Proyecto Integridad

VI. 1. INTRODUCCIÓN

El Proyecto “*Implementación y evaluación de políticas de integridad corporativa en el sector privado en España: un enfoque holístico*” (Proyecto Integridad) se inició en 2015 y finaliza en 2018. La implementación y evaluación de políticas de integridad y de prevención de la corrupción en el sector privado se ha centrado en cuatro sectores considerados de especial relevancia estratégica del sector privado para la economía española: industria, infraestructura, energía y salud/farmacéutico. De ahí que las empresas inicialmente seleccionadas para el estudio fueran empresas españolas cotizadas de esos cuatro sectores.

Para atender al máximo impacto del objetivo perseguido, el Proyecto aborda tres áreas específicas en las que se busca fomentar la integridad de la gestión pública y de las empresas en nuestro país a través de un trabajo transversal de investigación e incidencia: la primera de ellas se centra en el *cumplimiento normativo y el buen gobierno corporativo*, la segunda en la *integridad en la contratación pública* y, finalmente, la tercera busca la *transparencia y la rendición de cuentas en las organizaciones públicas y privadas*:

<p>Área 1</p> <p>Mejora de la calidad del gobierno corporativo y el cumplimiento en las empresas cotizadas</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Título Experto en integridad Corporativa, Transparencia y Buen Gobierno. • Guía práctica de autodiagnóstico y reporting en compliance, buen gobierno corporativo y reporting país por país. • Diseño de un sello o reconocimiento de ética y cumplimiento. • Publicación de informes y documentos de posición para impulsar las mejores prácticas en integridad corporativa. • Organización de workshops, jornadas, seminarios, conferencias y eventos en materia de integridad corporativa. • Seminario internacional en materia de cumplimiento y anticorrupción. 	<p>Área 2</p> <p>Integridad en la contratación pública a través de la integridad</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación y desarrollo de “Pactos de integridad”. • Cursos de formación sobre Pactos de Integridad. • Generación de alianzas para promocionar los Pactos de Integridad. • Aplicación piloto en cuatro licitaciones. 	<p>Área 3</p> <p>Transparencia y rendición de cuentas en la gestión de servicios públicos</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Cursos/Seminarios sobre las implicaciones de la Ley de Transparencia para sector público y privado. • Seguimiento y evaluación de la implementación de la Ley de transparencia: estrategia para sector público y privado. • Publicación de informes de diagnóstico y evaluación.
---	--	--

VI. 2. ÁREA 1: GOBIERNO CORPORATIVO Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN EMPRESAS COTIZADAS

Dentro de la investigación desarrollada en el Área 1, el Proyecto propuso el desarrollo de diversos instrumentos para impulsar la finalidad de fomentar una *cultura empresarial de cumplimiento e integridad en la actividad empresarial*.

En primer lugar, se ha procurado dar respuesta a una creciente necesidad formativa en España en el campo del cumplimiento normativo, buen gobierno y transparencia. Por ello, y con la participación transversal de las otras dos áreas del Proyecto, se ha desarrollado un *Título Experto en Integridad Corporativa, Transparencia y Buen Gobierno de TI-España*⁸. El Título Experto está especialmente orientado a los profesionales que desarrollan su actividad profesional en la empresa en los ámbitos de buen gobierno, relaciones institucionales, auditoría interna y *compliance*, entre otros, y ofrece una formación avanzada e integral, a la vez teórica y práctica, en las tres materias nucleares: cumplimiento normativo, integridad en la contratación pública y transparencia. En la actualidad, resulta indispensable una formación transversal para el logro de un desempeño profesional basado en la responsabilidad, la integridad y la sostenibilidad, así como para el necesario desarrollo de una cultura pública y empresarial de buenas prácticas. El claustro académico está formado por los mejores especialistas y profesionales en esta materia, con amplia experiencia académica y práctica, para poder ofrecer actualmente la única titulación en España que incorpora en un mismo programa tres materias que, bajo los estándares de *TI-España*, deben permanecer necesariamente enlazadas.

En segundo lugar, otro de los hitos más significativos del Área 1 del Proyecto es, sin duda, la presente *Guía Práctica*. Para su elaboración se tomó como punto de partida el nivel de cumplimiento existente en las empresas al comienzo del Proyecto. Así, en junio de 2016 se realizó una *consulta previa*⁹ para poder establecer el diagnóstico de dicho estado en las empresas objetivo del Proyecto. A partir de dicho diagnóstico, que arrojó unos resultados que se pueden consultar en el anexo, se elaboró la Guía con el objetivo de servir de orientación para el conocimiento de las obligaciones existentes en materia de *compliance*, buen gobierno corporativo y prevención de la corrupción, desarrollando además indicadores que puedan medir la calidad de sus políticas, procedimientos y programas así como su desempeño y transparencia.

8 Directores: Prof. Dra. Silvina Bacigalupo/Prof. Dr. Manuel Villoria. El programa iniciará próximamente su Tercera Edición: <http://integridad.org.es/titulo-experto/>

9 A este respecto vid. Anexo.

Por otro lado, es importante señalar que, también en el marco del Área 1, se han llevado a cabo diversos talleres, *workshops* y espacios para el análisis, reflexión y debate (*Foro de Integridad*) en materia de integridad corporativa, transparencia, buen gobierno y rendición de cuentas, contando con ponentes de reconocido prestigio de instituciones tanto públicas como privadas, con el objetivo de diseñar e implementar herramientas y estrategias específicas orientadas a mejorar la propia organización en sus programas de cumplimiento, buen gobierno y transparencia.

El Proyecto concluirá con un *Seminario Internacional en materia de cumplimiento y anticorrupción* que se celebrará a finales del año próximo y agrupará a los mayores expertos nacionales e internacionales en la materia y cuyo fin principal será tanto la transmisión de conocimiento como la promoción de las mejores prácticas.

VII. Hacia una cultura empresarial de cumplimiento: Nuevos retos para la empresa del siglo XXI

Desde hace casi dos décadas asistimos a un cambio de paradigma en la actividad empresarial y en la forma de hacer negocios. La proliferación de numerosos casos de fraude y corrupción a nivel mundial¹⁰ que han sido caracterizados como causa del inicio de la crisis económica de comienzos del siglo XXI, así como la sucesión de prácticas colusorias y lesivas de la libre competencia, han propiciado una normativa internacional impulsada por los diversos convenios internacionales contra la corrupción que han transformado las legislaciones mercantiles, administrativas y penales de los distintos países como muestra del rechazo frente a prácticas mercantiles corruptas, desleales y lesivas del libre mercado.

La trascendencia internacional de las prácticas lesivas y la aparición de delitos económicos en el marco de la actividad empresarial -en la dimensión conocida en la actualidad- tiene, sin duda, diversas causas, pero probablemente una primera y principal se encuentre en el programa económico de la globalización instaurado a principios de los años '80 con la intención de flexibilizar y fomentar el comercio internacional, así, asistimos a la revolución que supuso la *desregulación del mercado financiero* y la *libre circulación de capitales*. Desaparecían de las legislaciones conductas prohibidas como el llamado contrabando de divisas, se eliminaba el control de cambio y solo se mantenía una mera obligación formal de comunicación, entre otros muchos. Sin duda, liberalizar el flujo de capitales es una medida que agiliza las transacciones económicas y el comercio internacional. Por el contrario, eliminar todo tipo de controles del flujo financiero supuso -como era previsible¹¹ y como se ha comprobado- una catástrofe para el sistema financiero que desembocó en los escándalos económicos conocidos¹² y que precipitaron a la economía mundial hacia una de las crisis económicas más graves de la historia. Es, sin duda, un error pensar que en ausencia de reglas es posible garantizar una actividad empresarial en un contexto de libre y leal competencia. Solo en un marco normativo adecuado, en el que estén definidas las reglas del juego, es posible garantizar la libertad. Añadido a ello, las nuevas tecnologías permitieron optimizar las herramientas tecnológicas y su velocidad para explotar un escenario ausente de controles propicio para los delitos económicos adquiriendo éstos una dimensión transnacional sin precedentes.

10 V. gr. Enron, WorldCom o Parmalat en febrero de 2001, julio de 2002 y febrero de 2003 respectivamente.

11 RIDAO, J.M., La elección de la barbarie, Barcelona, 2002, pp. 101 ss.

12 Junto a las ya citadas Enron, Worldcom y Parmalat, también Vivendi.

Desde finales de los años '90 las *organizaciones internacionales* -en particular la OEA, OCDE y ONU- así como la Unión Europea, conscientes de este escenario, han centrado sus esfuerzos en la prevención de los delitos económicos internacionales introduciendo normas de carácter internacional. Los Convenios internacionales contra la corrupción son el primer gran paso que se da en esta línea: *Convención interamericana contra la corrupción* (OEA) (1996), *Convenio de la OCDE contra la corrupción* (1997), *Convenio penal contra la corrupción del Consejo de Europa* (1999), *Convenio civil contra la corrupción del Consejo de Europa* (1999) y el *Convenio de Naciones Unidas contra la corrupción* (2003) (entrada en vigor: 2005). En todos ellos se obliga a los Estados parte a modificar sus legislaciones internas a fin de introducir diversos delitos e instrumentos legales para prevenir la corrupción en los negocios. De forma muy resumida, las características comunes de estos convenios son: definición común de corrupción, definición de funcionario público y funcionario público extranjero, la necesaria responsabilidad penal de personas jurídicas, definición de los delitos prohibidos: cohecho, soborno, tráfico de influencias, etc., definición uniforme de sanciones, exigencias jurisdiccionales y cooperación en materia judicial y policial penal, así como asistencia jurídica mutua, necesaria previsión de extradición de nacionales por delitos de corrupción o la previsión de recuperación de activos.

Por otro lado, también a finales de los '90, se constituyen otras *organizaciones intergubernamentales* como GAFI (Grupo de Acción Financiera contra el blanqueo de capitales, creado por el G8 en 1989) para desarrollar políticas de prevención del blanqueo de capitales y combatir la financiación del terrorismo. El GAFI estableció las primeras *40 Recomendaciones* que desarrollan medidas necesarias en relación al blanqueo de capitales y que, junto a las recomendaciones especiales para prevenir la financiación del terrorismo, constituyen el estándar internacional para el control y prevención de estas dos actividades. Las Recomendaciones del GAFI fueron diseñadas con la intención de que sean implementadas en los diferentes países observando la legislación local vigente y no se puede dejar de reconocer que todas las reformas en esta materia han sido impulsadas, con mayor o menor acierto, por las Recomendaciones del GAFI. Éstas han sido actualizadas en 1986 y 2003. Las distintas *Directivas de la UE* que han marcado la política criminal en esta materia de los Estados miembros de la UE han ido recogiendo todas las Recomendaciones del GAFI y han sido traspuestas a todos los ordenamientos jurídicos de los Estados miembro de la UE.

En esta línea de directrices de política criminal señaladas por las organizaciones internacionales e intergubernamentales, los distintos Estados han ido cumpliendo sus compromisos internacionales -sobre todo en cumplimiento del Convenio OCDE contra la corrupción y, como es obligado, las Directivas de la UE- incorporando las exigencias a las legislaciones nacionales.

En España se ha modificado varias veces el *Código penal* para incorporar y agravar el delito de blanqueo de capitales, los delitos de corrupción en transacciones internacionales, el delito de corrupción entre particulares, etc. En particular, la última reforma del Código penal (LO 1/2015) ha sistematizado el bloque de delitos de *corrupción* bajo la rúbrica de “*Delitos de corrupción en los negocios*” entre los que se contempla todo un bloque de delitos vinculados al fenómeno de corrupción en el sector privado: el delito de cohecho internacional, el delito de corrupción entre particulares y el delito de corrupción en el deporte. Es la primera vez que se introduce en el Código penal el concepto *corrupción*.

Por otro lado, se incorporó la *responsabilidad penal directa de las personas jurídicas* (*Ley Orgánica 5/2010 de reforma del Código Penal* y su posterior reforma en 2015). En la misma línea –y en cumplimiento del Convenio OCDE– han procedido una gran mayoría de los ordenamientos penales de los Estados Miembros de la UE (Holanda, Francia, Italia, Portugal, entre otros), así como la incorporación de otras importantes normas internacionales que permiten la persecución extraterritorial de los delitos vinculados al fenómeno de la corrupción y la actividad empresarial. Sin duda, las normas sancionadoras irán delineando un nuevo camino para la actividad empresarial.

Una segunda manifestación de este cambio de paradigma se puede vislumbrar también en el paso que se ha hecho desde una cultura de la sanción y la reacción a una cultura de la prevención. Se reconoce así, de forma acertada, que sólo se pueden mitigar riesgos de corrupción estableciendo y reforzando *controles previos y efectivos* para su detección y evitación. Las medidas meramente reactivas no sólo llegan tarde a la resolución de los problemas, sino que difícilmente generan o propician una cultura de valores asumidos y compartidos verdaderamente por toda la organización.

La tercera manifestación de este cambio de paradigma puede observarse en la manifestación un nuevo modelo de gobernanza de lo público y lo privado, basado fundamentalmente en el principio de transparencia. Cumplir con el principio de transparencia implica en esencia rendición de cuentas de sus dirigentes. La transparencia permite así a cada organización mostrarse tal y como quiere percibirse y ser percibida: como *buen ciudadano corporativo*. Es precisamente en este aspecto de la transparencia en que cobra relevancia saber informar adecuadamente sobre todos aquellos elementos que constituyen los valores de la corporación. Actualmente, una de las actividades empresariales que ha pasado de ser meramente deseable a indiscutiblemente necesaria es, sin duda, el *reporting corporativo*. Se puede observar cómo el marco del *cumplimiento voluntario* en el ámbito del *reporting corporativo* va quedando cada vez más limitado, dando lugar a un cambio socio-normativo importante que ha ido incorporando la *obligatoriedad* de muchos parámetros legales

en gran parte del contenido del mismo. En este sentido, la actividad de *reporting corporativo* era percibida como un asunto de cumplimiento plenamente voluntario, sobre todo en cuanto se refiere a criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno¹³. Hoy es una de las cuestiones nucleares e imprescindibles de toda actividad empresarial, ya que la transparencia corporativa ha devenido una pieza clave para generar confianza y certeza, crear valor y para una adecuada rendición de cuentas de la empresa hacia sus grupos de interés y la sociedad en general.

La mayor parte de los instrumentos y estándares de medición de la transparencia corporativa suelen abarcar tradicionalmente dimensiones económicas, financieras, laborales, sociales, medioambientales, de seguridad y de derechos humanos, pero suelen descuidar o desarrollar de manera insuficiente dimensiones tan relevantes como pueden ser *compliance*, *country-by-country reporting*, prevención de la corrupción o buen gobierno corporativo, esta última en menor medida.

Este escenario justificaba un proyecto de investigación que tuviera entre los objetivos de *TI-España* elaborar una Guía que incluya de forma detallada, técnica y comprensiva todas estas dimensiones que constituyen el núcleo de una cultura de cumplimiento basada en la integridad corporativa y la transparencia y desarrollando los máximos estándares de *reporting* de la empresa.

Por otra parte, es preciso recordar que existe actualmente en nuestro país una demanda cada vez mayor de profesionalización en el área de *compliance* dentro de la empresa, hasta el punto de ser considerada en muchos casos como uno de los mayores retos dentro de la actividad empresarial. En este sentido, hay que señalar que tan importante es que la cultura empresarial, el cumplimiento normativo, la prevención de la corrupción y el buen gobierno formen parte de los valores principales de la empresa, como el hecho de saber reflejarlo de manera adecuada en la documentación o plataforma pertinentes para su divulgación, pues la transparencia corporativa se constituye, sin duda, como uno de los instrumentos más eficaces para generar confianza y certeza *en, de y desde la empresa*, así como para prevenir la corrupción y las malas prácticas dentro del sector privado.

13 Junto a las ya citadas Enron, Worldcom y Parmalat, también Vivendi.

En este mismo sentido, se ha pronunciado nuestra organización en numerosas ocasiones:



“Transparency International believes that comprehensive public reporting is a key component of the measures companies must take to address corruption and provide the transparency that is the basis for robust and accountable governance.”¹⁴

Desarrollar una cultura empresarial de cumplimiento y de *reporting* basado en el principio de transparencia requiere como paso previo que las empresas lleven a cabo un diagnóstico adecuado y completo sobre la calidad de sus políticas, así como procedimientos internos y programas de *compliance*, prevención de la corrupción y buen gobierno corporativo. Solo una empresa que se sabe autodiagnosticar se puede autorregular y autodisciplinar, reportando a su vez ad extra sobre la ejecución de dichos procesos. De esta manera se fomenta la confianza recíproca entre la empresa y la sociedad en el ejercicio de su actividad empresarial y logrará mostrar, además, su claro compromiso con una cultura de cumplimiento, la rendición de cuentas y las buenas prácticas.

La presente Guía ha procurado condensar en un solo documento el complejo escenario legal existente en materia de cumplimiento para que pueda servir de directriz y para que la empresa pueda llevar a cabo dicho autodiagnóstico.

Para facilitar toda esta compleja labor, la presente Guía ofrece aquí una serie de indicadores unificados y cuantificables para un autodiagnóstico y *reporting* que ayudará a realizar una primera medición sobre el logro de sus objetivos¹⁵ y a obtener una radiografía general del estado de su desempeño en materia de *compliance*, prevención de la corrupción, buen gobierno corporativo y su nivel de *reporting*. Además, se ha incluido entre dichas áreas el *reporting* público país por país (CbCR) como una de las dimensiones de TI que pretende ir más allá del estricto cumplimiento de la ley y que invita a que las empresas adopten una postura más proactiva en la prevención de la corrupción, el fortalecimiento de su integridad corporativa y la promoción de una adecuada transparencia empresarial de acuerdo con las mejores prácticas y fuentes nacionales e internacionales.

A su vez, el autodiagnóstico realizado con los criterios de la presente Guía permitirá a las empresas establecer criterios para la mejora continua de sus programas antico-

14 TRANSPARENCY INTERNATIONAL. *Transparency in Corporate Reporting: Assessing the World's Largest Companies*. [s. n., s. l.] 2014, p. 6.

15 Por ejemplo, la norma UNE 19601 establece en su disposición 6.3 que los objetivos de *compliance* penal deben ser medibles y, además, actualizarse continuamente (apartados b) y f)).

rupción y de *compliance* (art 31 bis 5.6 del CP), así como sus políticas y principios de gobierno corporativo, dado que su método de cuantificación y clasificación en distintos niveles permitirá a la empresa valorar su desempeño, cuantificar su evolución y, sobre todo, mostrar y demostrar todos sus esfuerzos hacia una gestión responsable y transparente.

Las tres dimensiones seleccionadas constituyen el núcleo central de la integridad corporativa como principio rector de una cultura empresarial con la finalidad última de creación de valor empresarial a largo plazo y el establecimiento de valores sostenibles para rendir cuentas hacia sus grupos de interés y actuar responsablemente en los procesos de transformación y expansión.

En esta misma línea, se afirma en las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* que: “*La adopción de las prácticas apropiadas de gobierno corporativo también constituye un elemento esencial para promover una cultura de la ética dentro de las empresas.*”¹⁶

Por su parte, la *prevención de la corrupción* y los programas adoptados por las empresas para su consecución constituyen un eje esencial para el combate de prácticas anticompetitivas y medidas abusivas, para la lucha contra el desvío de fondos a través de prácticas ilícitas, para la recuperación de la inversión y de otros activos y para el restablecimiento de la confianza y la legitimidad. En ese sentido, señala la OCDE que las empresas:

“*Deberán mejorar la transparencia en sus actividades de lucha contra la corrupción, el soborno y otras formas de extorsión. Para ello podrán, por ejemplo, contraer compromisos públicos contra la corrupción, el soborno y otras formas de extorsión, y comunicar información sobre los sistemas de gestión y sobre los mecanismos de control interno o los programas y medidas de ética y cumplimiento de normas que hayan adoptado para cumplir dichos compromisos.*”¹⁷

Es importante señalar que, junto a las dimensiones de *compliance*, buen gobierno corporativo y prevención de la corrupción, se ha considerado necesario incluir como otro ámbito importante, la dimensión del *reporting* público país por país, ya que: En primer lugar, permite un incremento relevante de la rendición de cuentas de las em-

16 OCDE (2013), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>, p. 53. De hecho, el Principio General sexto de las Líneas Directrices establece que las empresas deberán: “Apoyar y defender los principios de buen gobierno corporativo y desarrollar e implementar buenas prácticas de gobierno corporativo, incluso a través de grupos de empresas.”

17 Óp. cit. p. 52.

presas hacia sus principales grupos de interés y la sociedad en general, proporcionando información fiscal, contable y estructural necesaria para combatir, entre otras cosas, la elusión fiscal, las planificaciones fiscales abusivas, los comportamientos desleales, la asimetría de información entre los ciudadanos que pagan sus impuestos, las autoridades fiscales locales y las empresas que pagan sus impuestos locales y, finalmente, los riesgos de colusión entre gobiernos y empresas. Los criterios del *reporting público país por país*¹⁸ son de especial interés no sólo para las propias empresas sino para una gran cantidad de actores, empezando por los propios trabajadores y sus representantes, los cuales deben gozar del derecho a saber exactamente para quién trabajan, cuáles son las principales actividades de su organización y cuáles son los principales riesgos a los que aquélla se enfrenta. Así se establece en las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, donde se insiste en que las empresas deberán: “Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.” La información que ofrece el CbCR público resulta, además, clave para los inversores, pues permite a éstos contar con más información materialmente relevante, ya que en ocasiones cuentan con una muy limitada información acerca de la estrategia contable y fiscal de las empresas¹⁹. Finalmente, el CbCR público no sólo es importante para trabajadores e inversores, sino que:

“Contar con información clara y completa sobre las empresas resulta importante para una gran cantidad de usuarios, que van desde los accionistas y la comunidad financiera hasta los trabajadores, pasando por las comunidades locales, los grupos de intereses especiales, los poderes públicos y la sociedad en su conjunto.”²⁰

18 El *reporting público país por país* (o en inglés *Public CbCR*) hace referencia a un incremento de la rendición de cuentas y la transparencia corporativa por parte de empresas multinacionales, al proporcionar a todos sus grupos de interés información importante sobre su estructura, localización, información financiera y sobre su capital, plantilla, activos e impuestos devengados y satisfechos en las diversas jurisdicciones en donde operan sus filiales.

19 Así lo pone de manifiesto la organización estadounidense *Fact Coalition* en un informe de 2016: “*A Taxing Problem for Investors: Shareholders Increasingly at Risk from Lack of Disclosure of Corporate Tax Practices*”.

20 OCDE. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. Rev. 2011. P. 31

Cabe señalar que la información pública país por país es imperativa desde hace unos años en algunas jurisdicciones para el sector bancario²¹ y el sector extractivo²². En esta misma línea, la Comisión Europea ha elaborado una reciente propuesta de modificación de la Directiva 2013/34/UE, para abrir el CbCR público a más sectores y cuyo fin último reside en: 1) permitir a los ciudadanos vigilar el comportamiento fiscal de las empresas, 2) alentar a las empresas a pagar sus impuestos en los países en los que obtienen sus ganancias y 3) detectar posibles lagunas y desajustes fiscales entre los distintos sistemas fiscales tanto de los Estados miembros como de otros países, de cara a encaminar esfuerzos para una mayor coordinación fiscal y una minimización de los riesgos de competencia desleal.²³

La propuesta se encuentra actualmente en proceso de examen y discusión en el seno de la Unión Europea para su posible adopción, no obstante, TI considera como una buena práctica corporativa adoptar un CbCR público voluntario. Por esta razón, cada vez son más las empresas que han decidido comenzar a reportar también de forma voluntaria los criterios de información pública país por país, toda vez que son conscientes de la necesidad de que no sean malinterpretados datos por ser incompletos, pues cuanto más concretos y completos sean los datos, más fácil será ofrecer al mercado información social fiable que permita atraer la inversión.

21 Art. 89 de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013

22 Sección 1504 de la *Dodd Frank Act* y la *Extractive Sector Transparency Measures Act* de Canadá.

23 COMISIÓN EUROPEA. Comunicado de Prensa: "La Comisión Europea propone una normativa pública sobre transparencia fiscal para las multinacionales", Estrasburgo 12 de abril de 2016.

La Guía ha procurado congregar en un solo documento la enorme dispersión normativa existente y clasificar los diversos contenidos normativos en indicadores que permitan realizar el autodignóstico de cumplimiento. Las fuentes son: la legislación nacional e internacional, las normas de soft law y los estándares internacionales y, finalmente, las recomendaciones elaboradas por TI y TI-España. Entre las más significativas cabe destacar:

Tabla núm. 1 Fuentes de las que proceden los indicadores de la Guía

Fuentes de las que proceden los indicadores de la Guía Práctica	
1	Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.
2	Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
3	Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.
4	Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
5	Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas.
6	Ley 10/2010, de 28 de abril, de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, así como su Reglamento correspondiente.
7	Real Decreto Legislativo 1/2014, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
8	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
9	Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.
10	Directiva de ejecución (UE) 2015/2392 de la Comisión, de 17 de diciembre de 2015, relativa al Reglamento (UE) núm. 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la comunicación de posibles infracciones o infracciones reales de dicho Reglamento a las autoridades competentes.
11	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.
12	UK Bribery Act 2010 (junto con "The Bribery Act 2010 Guidance").
13	Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (junto con "The FCPA Guide").
14	Convenio Civil Sobre la Corrupción (1999) del Consejo Europeo.
15	Convenio Penal Sobre la Corrupción (1998) del Consejo Europeo.

Fuentes de las que proceden los indicadores de la Guía Práctica	
16	Convención Contra la Corrupción con Implicación de Funcionarios Europeos o Funcionarios de los Estados Miembros de la Unión Europea (1997).
17	Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Rev. de 2011).
18	Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE de 2004.
19	Convención para combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la OCDE de 1977.
20	Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de 2004.
21	Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV de febrero de 2015.
22	AS 8001—2008. Fraud and Corruption Control.
23	UNE-ISO 26000, UNE-ISO 37001, UNE-ISO 19600 y UNE 19601.
24	Documentos de Global Reporting Initiative (GRI) e International Integrated Reporting Council (IIRC).
25	Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015.
26	Estándares y herramientas de Transparency International, así como investigaciones de TI-España.

Numerosas son las fuentes normativas nacionales e internacionales, tal y como se puede observar, que subrayan la importancia de que las empresas sean gestionadas de manera ética, responsable y transparente, por eso, otro gran objetivo de la Guía es evitar la dispersión normativa. De hecho, cada vez más cuerpos normativos destacan en sus preámbulos la importancia que tiene la integridad corporativa, así, por ejemplo, en el *Preámbulo de 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*, se declara que:

“Los agentes económicos y sociales reconocen el valor de una gestión adecuada y transparente de las sociedades, y muy especialmente, de las sociedades cotizadas, cuantificando el impacto de contar con este tipo de medidas y procedimientos, y adoptando sus criterios de inversión en función de los resultados de este análisis”. Y más adelante se señala que: “los líderes de la Unión Europea y del G-20 coinciden en señalar que la complejidad en la estructura de gobierno corporativo de determinadas entidades, así como su falta de transparencia e incapacidad para determinar eficazmente la cadena de responsabilidad dentro de la organización, se encuentran entre las causas indirectas y subyacentes de la reciente crisis financiera.”

De forma similar, en la Exposición de Motivos de la *Ley 26/2013 de 17 de julio por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas*, se dispone que:

“La Comisión ha considerado fundamental el principio de la transparencia para el correcto funcionamiento de los mercados financieros, lo que implica que se transmita al mercado toda la información relevante para los inversores, que la información que se transmita sea correcta y veraz, y que ésta se transmita de forma simétrica y equitativa y en tiempo útil.”

Por su parte, la OCDE señala en sus *Principios de Gobierno Corporativo* que:

“El marco para el gobierno corporativo deberá promover la transparencia y eficacia de los mercados, ser coherente con el régimen legal y articular de forma clara el reparto de responsabilidades entre las distintas autoridades supervisoras, reguladoras y ejecutoras.” Y más adelante afirma que: “un régimen divulgativo fuerte, que promueva una transparencia real, es una característica fundamental en el ámbito de la monitorización de sociedades basada en el mercado, y esencial para la capacidad de los accionistas para ejercitar sus derechos de propiedad de forma documentada. La experiencia en países con mercados de capital importantes y activos nos demuestra que la divulgación de información puede ser también un poderoso instrumento para influir en el comportamiento de las empresas y proteger a los inversores. Un régimen divulgativo fuerte puede ayudar a atraer capital y a que los mercados de capital mantengan su confianza. Por el contrario, la divulgación escasa de información y las prácticas carentes de transparencia pueden incitar a un comportamiento poco ético y contribuir a una pérdida de integridad por parte del mercado, a un alto coste no sólo para la sociedad y para sus accionistas, sino también para la economía en su conjunto. Los accionistas y los inversores potenciales precisan de acceso a una información periódica, fiable, comparable y suficientemente detallada, que les permita evaluar la eficacia de la gestión y adoptar decisiones documentadas relativas a la valoración, titularidad y votos de las acciones. La información insuficiente o confusa podría mermar la capacidad de funcionamiento de los mercados, incrementar el coste de capital y tener como consecuencia una mala asignación de los recursos.”²⁴

24 OCDE. Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, [s. n., s. l.], 2004, pág. 49.

Asimismo, de forma análoga, en la Introducción del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV se afirma:

“El convencimiento generalizado de la importancia que tiene que las sociedades cotizadas sean gestionadas de manera adecuada y transparente como factor esencial para la generación de valor en las empresas, la mejora de la eficiencia económica y el refuerzo de la confianza de los inversores.”²⁵

La presente Guía cobra además una especial relevancia debido a la ya inminente obligación por parte de España de transponer la *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*, ya que la *información extrafinanciera* deviene crucial no sólo en lo que respecta a ámbitos sociales, laborales y medioambientales, sino también en relación a los programas anticorrupción de las empresas (en concreto, “lucha contra la corrupción y el soborno”²⁶), a su buen gobierno (“declaración de gobernanza empresarial”²⁷) y, aunque en menor medida, a su *reporting* público país por país, pues sólo a través de la adopción consciente de un *reporting* completo y armónico será posible alcanzar una “*transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente.*”²⁸

Por otra parte, hay que señalar que el *reporting* corporativo no es sólo un esfuerzo para conciliar normas, expectativas y resultados, sino que se erige como una verdadera fuente de confianza y creación de valor, una forma de visibilizar lo intangible y de poner a un mismo nivel información financiera y extrafinanciera, por eso existe una inseparable relación entre *reporting* y reputación, pues ésta depende enormemente de la calidad de aquél; una relación que ya se afirmó incluso desde la *Carta de Copenhague*, en la cual se afirmó: “*Stakeholder reporting can also be seen as a form of “insurance policy” protecting the company’s reputation*”²⁹, pues, en efecto, al gozar la empresa de una mayor y mejor transparencia corporativa, la entidad ofrece una mejor y mayor rendición de cuentas, lo que conduce a que la empresa gane

25 CNMV. Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. [s. n.], Madrid, 2015. p. 7.

26 Artículo 19 bis y Considerandos 6 y 7.

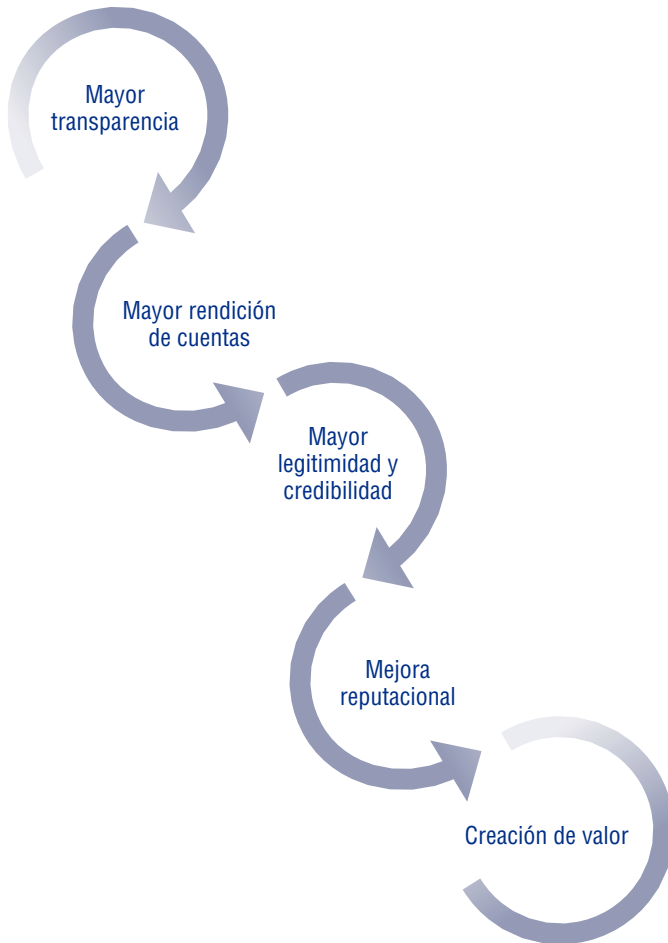
27 Artículo 29 bis y Considerando 19

28 Considerando 3 de la Directiva 2014/95/UE.

29 V.V.AA. *The Copenhagen Charter: A management guide to stakeholder reporting*. House of Mandag Morgen, 1999, p. 4.

en legitimidad y credibilidad, lo que a su vez le lleva a ganar en reputación, y al ganar en reputación consigue finalmente crear valor tanto interna como externamente. Esto es lo que aquí calificamos como los efectos favorables del ciclo de *reporting corporativo*:

Esquema sobre el ciclo de *reporting* corporativo y sus efectos favorables



El *reporting* corporativo debe ser, además, necesariamente un proceso bidireccional y no sólo de cimentación unilateral, pues el destinatario de la información debe dejar de ser percibido como un mero receptor pasivo e inmóvil sino ser considerado, en cambio, como un verdadero sujeto de incidencia, influencia e interés para el emisor de la misma, es decir, el *reporting* es un *stakeholder's reporting*. De hecho, así se afirmaba ya en la *Carta de Copenhague*:

“*Stakeholder reporting allows management to test that the mission, vision and values of the company match the expectations, demands and values of key stakeholders (...) by creating and sustaining this match of values between the company and its key stakeholders, management builds corporate identity and a sense of belonging as well as loyalty in its most important relationships.*”³⁰

Por esto, es importante saber en todo momento *a quién hay que informar y sobre qué hay que informar*, pues diferentes grupos de interés demandarán y precisarán información distinta y un buen *reporting* corporativo deberá invitar a todos los *stakeholders* a mantener una relación continua y constante con la empresa y ser artífices de una necesaria retroalimentación para el buen desempeño de la misma. Es por ello fundamental que cada empresa elabore un mapa de sus propios *multistakeholders* en función de la *incidencia, influencia e interés* de los mismos en relación con la organización.

Para la elaboración de la presente Guía se realizó, en primer lugar, una consulta previa en junio de 2016 dirigida a 54 grandes empresas objetivo del *Proyecto Integridad*, 48 empresas privadas y 6 de titularidad pública, pertenecientes a cuatro distintos sectores (energía, industria, infraestructura y salud/farmacéutico) a través de un cuestionario con 25 indicadores para poder obtener un primer diagnóstico y un punto de partida real y sólido acerca del grado de *autodiagnóstico y reporting* de estas empresas españolas en las dimensiones señaladas³¹.

30 Ibid. p. 2.

31 En total se recibieron 19 respuestas (35%), un porcentaje de respuesta que consideramos suficiente para obtener información relevante, pues según afirman DE LA POZA PÉREZ *et al.* en “*Encuestas por correo en administración de empresas: análisis de los índices de respuesta.*” (p. 84.), el índice de respuesta medio obtenido en este tipo de consultas suele situarse en torno a un 26,36%, con una desviación típica del 16,25, cantidades que se alejan marcadamente de nuestros porcentajes, con lo cual, podemos concluir que nuestro índice de respuestas alcanzó un nivel significativo.

En aras de enriquecer aún más el contenido y la incidencia de la presente Guía, se presentó una primera versión ejecutiva de la misma junto con los resultados de la consulta previa para obtener retroalimentación relevante por parte de las empresas y otros grupos de interés, introduciendo así un componente participativo en el proceso de elaboración de la misma.

Cabe destacar que el objetivo principal de la Guía no es que exista simplemente una mayor cantidad de datos publicados por parte del mayor número de empresas en las dimensiones de *compliance*, buen gobierno corporativo, prevención de la corrupción e información pública país por país, sino que toda la información que se reporta se rija por un concepto estricto, avanzado y comprensivo de la transparencia corporativa y de la calidad de la información, es decir, que la información deberá ser siempre presentada de manera accesible, clara, estructurada, inteligible, pertinente, completa, confiable, coherente y actual; ya que lo verdaderamente importante no es la cantidad de información que se reporta sino la calidad de la misma.

Así lo exige expresamente el *Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE*, el cual, en su *Considerando 58*, establece que:

“El principio de transparencia exige que toda información dirigida al público o al interesado sea concisa, fácilmente accesible y fácil de entender, y que se utilice un lenguaje claro y sencillo, y, además, en su caso, se visualice. Esta información podría facilitarse en forma electrónica, por ejemplo, cuando esté dirigida al público, mediante un sitio web.”

De modo análogo, el Consejo de la Transparencia y Buen Gobierno señala que “*no debemos confundir datos con información*”³² y por ello lo que debe ofrecerse es “*información de valor*” que permita a los grupos de interés evaluar adecuadamente el desempeño y cumplimiento de la institución en cuestión. Por su parte, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) señala en su *Informe sobre Transparencia, Comunicación y Estándares de los Informes y Memorias de Sostenibilidad* que “la información que recojan los informes debe seguir el criterio de transparencia y relevancia, expresada con sencillez y claridad, con el fin de facilitar su análisis y comparación con otros informes de empresas/organizaciones similares.”³³

32 CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO y ACREDITRA. Estudio sobre la situación de la aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, en las entidades que configuran el Sector Público de la Administración General del Estado. [s. n., s. l.], 2015, p. 7.

33 CONSEJO ESTATAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS. Informe de 23 de marzo de 2011 sobre Transparencia, Comunicación y Estándares de los Informes y Memorias de Sostenibilidad. [s. n., s. l.] p. 6.

En cuanto a los *destinatarios* de la Guía, es preciso señalar que ha sido elaborada fundamentalmente para empresas nacionales cotizadas (vid. a este respecto Cap. VIII *Metodología: Dimensiones, indicadores y cuantificación de los mismos.*), pues poseen un carácter relativamente homogéneo en cuanto a su perfil empresarial se refiere, fruto de su capitalización bursátil y de un similar volumen de facturación y negocios, así como representativa presencia internacional, número semejante de trabajadores y, finalmente, análogas obligaciones en materia de cumplimiento, buen gobierno, anticorrupción y transparencia corporativa, lo que no es óbice para que los parámetros aquí elaborados puedan ser adoptados también por grandes empresas no cotizadas, así como pequeñas y medianas empresas en la medida proporcional a sus necesidades, obligaciones y actividad empresarial.

Además, es preciso señalar que para la elaboración de la presente Guía se realizó una consulta previa para obtener un diagnóstico sobre el estado real del nivel de transparencia y cumplimiento en las empresas objetivo del *Proyecto Integridad* a través de un cuestionario con 25 indicadores en materia de *compliance* y buen gobierno corporativo.

Los datos obtenidos en la consulta previa muestran que es más que patente que las empresas deben seguir avanzando en sus esfuerzos por hacer más visible, comprensible y accesible toda la información relevante para sus grupos de interés tanto en materia de cumplimiento normativo como de buen gobierno corporativo.

Así, por ejemplo, según los datos que arroja nuestra consulta previa, en lo que se refiere a la *política de regalos, hospitalidades y cortesías*, llama la atención que tan sólo 9 de las 19 empresas (47,4%) la reporta externamente, mientras que un 26,3% no publica nada sobre dicha área, dato que contrasta frontalmente con la pregunta acerca de si les parece importante reportar sobre dicha política, donde un 31,6% de empresas que lo señalan como aspecto muy relevante y un 36,8% como relevante.

Por otra parte, es preciso señalar que la consulta arroja también aspectos muy positivos, por ejemplo, respecto a la pregunta de si la empresa cuenta con una política pública explícita que incluya la *prohibición de pagos de facilitación*, el 73,7% ha respondido que sí, mientras que sólo el 15,8% no ha publicado hasta el momento una política concreta con dicha prohibición.

Además, destaca que el 63,2% de las empresas pertenece a un *foro de integridad* o coalición de transparencia o anticorrupción y, con respecto al *reporting ad intra*, la respuesta es prácticamente unánime en relación a si la empresa realiza un reporte periódico al Consejo de Administración en materia de *cumplimiento normativo*, en concreto, 18 de las 19 empresas (94,7%) sí que realiza dicho *reporting* periódico. No corre con tan buena suerte, sin embargo, la *política de comunicación con inversores, accionistas y asesores de voto*, donde tan sólo el 36,8% de las empresas afirma que hacen pública en su página web corporativa dicha política. Por otra parte, es importante destacar que otro de los aspectos que las grandes empresas perciben como muy importante a la hora de realizar el *reporting* son los canales de denuncias y comunicaciones, donde un 57,9% los consideran muy relevantes y un 26,3% como relevantes. Y finalmente, cabe destacar que con respecto al fomento de la cultura empresarial de cumplimiento, para el 47,4% de las empresas participantes su relevancia en el *reporting* es muy alta y el 26,3% la califica sólo como alta.

A la vista de todas estas carencias resultó más que patente la necesidad de elaborar una Guía Práctica de esta naturaleza para las empresas españolas, en aras de alcanzar los más altos estándares de cumplimiento, transparencia y buen gobierno y enmarcar su actividad bajo los valores de una cultura empresarial del respeto a la ética, al derecho y a la responsabilidad corporativa.

VIII. Metodología de la Guía: Dimensiones, indicadores y cuantificación de los mismos

VIII. 1. OBJETIVO, ALCANCE Y LÍMITES

La finalidad principal de la Guía no es otra que orientar y asistir a las empresas en el fortalecimiento de cuatro grandes áreas como son: cumplimiento normativo, buen gobierno corporativo, prevención de la corrupción y *reporting* público país por país a través de la ejecución de un autodiagnóstico llevado a cabo por la propia empresa, a partir de una serie de indicadores mensurables facilitados por la propia Guía. De esta forma, la Guía persigue un doble propósito: por un lado, busca ser una herramienta que ayude a la empresa a medir y evaluar de forma general la calidad de su programa de cumplimiento normativo, programa anticorrupción y buen gobierno corporativo y, por otro, ser un instrumento útil de cara a la mejora de su nivel de *reporting* en dichas áreas, así como en la dimensión de información pública país por país.

Dicho autodiagnóstico será clave para que la organización pueda identificar, seleccionar y priorizar aquellos indicadores que son fundamentales para concretar aquellos procesos de formación de la voluntad de la persona jurídica y para la toma de decisiones importantes en materia de *cumplimiento normativo*, buen gobierno corporativo, prevención de la corrupción y *reporting* sobre dichas áreas, así como del CbCR de carácter público (esta dimensión, pensada sobre todo para todas aquellas empresas que son sujetos obligados a tenor de los artículos 13 y 14 del *Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades*, pero también se extiende a todas aquellas que, aún no encontrándose obligadas por dicha norma, decidan voluntariamente asumir estas buenas prácticas y reportarlas públicamente). Y será, asimismo, clave para reflejar adecuadamente todos los impactos, procesos y políticas, creando canales e infraestructuras adecuadas en aras de una comunicación eficaz, veraz, pertinente y útil hacia todos sus grupos de interés y, generando, de este modo, confianza recíproca.

Con lo cual, la presente Guía permite la integración, tratamiento y presentación de la información corporativa en cuatro dimensiones que suelen ser normalmente laterales o secundarias o que simplemente no están suficientemente desarrolladas en los instrumentos y estándares de *reporting* más comunes utilizados a nivel nacional e internacional (v. gr. GRI, IR, SASB, EMAS, ISO 14000, ISO 26000 o IQnet SR10, entre otros).

Por otra parte, y dado que la utilidad, pertinencia y comparabilidad de la información está íntimamente ligada a la regularidad y proximidad de su publicación, aconsejamos realizar el autodiagnóstico al menos de forma anual y poder reportarlo así en la memoria de sostenibilidad o en el informe integrado (vid. a este respecto: tablas sobre los *niveles de medición del cumplimiento normativo, prevención de la corrupción y buen gobierno corporativo*, así como los *niveles para la medición de la transparencia corporativa*).

En cuanto al alcance y contenido de la presente Guía, cabe señalar que se reúnen en un mismo cuerpo tanto obligaciones y deberes de configuración legal vinculante, como directrices y estándares *soft law* y, finalmente, también se incluyen recomendaciones propias de *Transparency International* y *Transparencia Internacional España*. Cabe señalar que se ha procurado que todos los indicadores contenidos en la Guía se encuentren debidamente actualizados a la fecha de publicación de la misma y que todos cuenten con una referencia específica de la fuente que les da cobertura.

Finalmente, en cuanto a los límites de la presente Guía, es preciso señalar que la Guía no es equiparable ni puede sustituir en ningún caso a un programa concreto de cumplimiento normativo o un modelo específico de organización y gestión de prevención de delitos o un programa anticorrupción o a un examen sobre la idoneidad y eficacia de un programa específico, pues, tal y como se ha indicado en la Circular 1/2016, dichos programas “deben ser claros, precisos y eficaces y, desde luego, redactados por escrito”³⁴, y, además, deben “estar perfectamente adaptados a la empresa y a sus concretos riesgos.” No obstante, sí que cabe señalar que la presente Guía constituye un primer gran punto de partida para aquellas empresas que deseen desarrollar indicadores concretos para la medición, evaluación y *reporting* de sus programas y para evaluar la idoneidad de los mismos.

34 FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO. Circular 1/2016, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015, p. 43.

VIII. 2. PRINCIPALES DESTINATARIOS DE LA GUÍA

La presente Guía ha sido elaborada fundamentalmente -y como primer paso exploratorio- para empresas nacionales cotizadas, pues poseen un carácter relativamente homogéneo en cuanto a su perfil empresarial se refiere, fruto de su capitalización bursátil y de un similar volumen de facturación y negocios, así como representativa presencia internacional, número semejante de trabajadores y, finalmente, análogas obligaciones en materia de cumplimiento, buen gobierno, anticorrupción y transparencia corporativa.

Por otra parte, dado el carácter técnico-jurídico de la mayoría de los indicadores, se recomienda ampliamente que el autodiagnóstico sea ejecutado por los responsables de los departamentos correspondientes de *Compliance*, Gobierno Corporativo, Legal, Auditoría Interna y Transparencia corporativa o equivalentes.

VIII.3. DIMENSIONES E INDICADORES

La Guía abarca cuatro grandes dimensiones: una primera relativa al cumplimiento normativo o *compliance*, una segunda que mide el buen gobierno corporativo, otra relativa a los programas anticorrupción de la empresa y, finalmente, una cuarta que mide el nivel de *reporting* público país por país. A su vez, cada una de estas dimensiones contiene una serie de indicadores que se agrupan en torno a tres categorías distintas, reflejo directo de la fuente de la cual proviene cada uno de los indicadores y que conduce a la siguiente clasificación: *Indicadores imperativos*, *indicadores voluntarios* e *indicadores recomendados*. Para facilitar el autodiagnóstico a las empresas, aquellos indicadores vinculados a una misma temática (v. gr. canales de denuncia (9.1)) se agrupan bajo una misma designación numérica subcategoría (9.2, 9.3, 9.4, etc.).

Por otro lado, el número total de indicadores que contiene la Guía es 273, de los cuales, hay 144 para la parte de autodiagnóstico y 129 para la parte de *reporting*, repartidos de forma distinta dependiendo de si son imperativos, voluntarios o recomendados.

Tabla núm. 2. Tipología y número total de indicadores para el autodiagnóstico

Tipología y número total de indicadores para el autodiagnóstico.				
	Indicadores imperativos	Indicadores voluntarios	Indicadores recomendados	Núm. total de indicadores por dimensión
Cumplimiento normativo	25	21	39	85
Buen gobierno corporativo	10	8	8	26
Programas anticorrupción	7	6	20	32
Núm. total de indicadores por categoría	42	35	67	144

Tabla núm.3. Tipología y número total de indicadores para el *reporting*

Tipología y número total de indicadores para el reporting.				
	Indicadores Imperativos	Indicadores Voluntarios	Indicadores Recomendados	Número total de indicadores por dimensión
Cumplimiento normativo	20	12	29	61
Buen gobierno corporativo	9	8	6	23
Programas anticorrupción	7	6	19	31
Información pública país por país	0	3	10	13
Número total de Indicadores por categoría	36	29	64	129

VIII. 4. CUANTIFICACIÓN DE LOS INDICADORES

Una vez que la empresa haya realizado el autodiagnóstico en la parte de cumplimiento, prevención de la corrupción y/o buen gobierno corporativo, podrá situarse en uno de los tres niveles establecidos por la presente Guía (Moderado (1), Medio (2) o Máximo (3)), dependiendo del resultado obtenido en el autodiagnóstico y de su voluntad de compartir públicamente dicho resultado. A su vez, a cada uno de estos niveles se les puede añadir un *tick* o marca de aprobación (✓) en función de si se ha realizado también una verificación externa sobre la veracidad y exactitud del autodiagnóstico y la evaluación (es decir, Moderado (1✓), Medio (2✓), Máximo (3✓)). Del mismo modo, funciona para la parte del *reporting*.

Esta clasificación en niveles es necesaria, por un lado, para proporcionar a la empresa un conocimiento claro y preciso sobre la calidad de su nivel de prevención de la corrupción, *compliance* y buen gobierno corporativo y sobre su estado real en la transparencia corporativa de dichas dimensiones (junto con CbCR), y para que puedan, además, distinguirse por sus esfuerzos con respecto a la mejora de la integridad de sus programas, procedimiento y políticas en estas áreas, y para mostrar un compromiso real con una cultura empresarial del cumplimiento y la prevención, frente a otras empresas de naturaleza, tipo y tamaño similar, ofreciendo, además, a sus grupos de interés una visión completa y exacta del desempeño y evolución de la misma en dichas dimensiones. Por otro lado, alimenta el principio de puntualidad, en virtud del cual se analiza la evolución de la empresa misma en estas dimensiones de forma auto-comparativa en aras de hacer patentes sus avances y progresos y mostrar un ejercicio de verificación periódica y seguimiento continuo de sus sistemas y programas en materia de integridad y transparencia corporativa.

Finalmente, hemos clasificado nuestros indicadores en tres categorías distintas: los que aparecen con el fondo azul claro son indicadores *imperativos*, es decir, que provienen directamente de fuentes normativas vinculantes; los que aparecen en gris claro son indicadores voluntarios y provienen directamente de fuentes *soft law*; y, finalmente, aquellos que aparecen sin colorear son indicadores *recomendados* y provienen directamente de documentos y recomendaciones elaboradas de por nuestra organización.

En las tablas siguientes se pueden observar los porcentajes para cada nivel en relación a todas las dimensiones de la Guía.

I) Niveles de medición para el autodiagnóstico

Niveles de medición de autodiagnóstico en cumplimiento normativo

Nivel moderado (1)

Cumplimiento del 100% de los indicadores imperativos³⁵ con una puntuación mínima de 22.5 Puntos³⁶, 40% de los indicadores voluntarios³⁷ con una puntuación mínima de 6.5 Puntos³⁸ y 20% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 6 puntos³⁹.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha ejecutado el autodiagnóstico según los parámetros de la guía y se ha tenido en cuenta para la mejora del sistema de gestión de *compliance* de la empresa.

Nivel medio (2)

Cumplimiento del 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 23.5 Puntos⁴⁰, 60% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 10 puntos⁴¹ y 40% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 12.5 Puntos⁴².

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha ejecutado el autodiagnóstico conforme a los criterios establecidos en esta guía y se reporta el nivel de medición.

Nivel máximo (3)

Cumplimiento del 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 25 puntos⁴³, 80% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 13.5 Puntos⁴⁴ y 60% de los recomendados con una puntuación mínima de 19 puntos⁴⁵.

Se presentan en la memoria anual o informe integrado los resultados cuantitativos del autodiagnóstico de su programa de cumplimiento y la empresa muestra algunos de sus compromisos prospectivos para el mantenimiento o mejora del programa.

35 O bien el 100% de los indicadores imperativos que le sean aplicables.

36 El 100% de 25 (=25), con al menos con un total de 22.5 puntos (que equivale al 90% de 25); o bien lo equivalente en puntos al 90% del número total de indicadores imperativos aplicables a la empresa, esta regla de la proporcionalidad es aplicable para todos los demás indicadores.

37 O bien el 40% de los indicadores voluntarios que le sean aplicables (y así con todos los demás indicadores).

38 El 40% de 21 es 8.4 (cumplimiento entonces de un mínimo de 8 indicadores). El 80% de 8.4 es 6.72 (se redondea a 6.5); o bien lo equivalente en puntos al 80% del número total de indicadores voluntarios aplicables a la empresa, esta regla de la proporcionalidad es aplicable para todos los demás indicadores.

39 El 20% de 39 es 7.8 (un mínimo de 8 indicadores). El 80% de 7.8 es 6.24 que se redondea a 6; o bien lo equivalente en puntos al 80% del número total de indicadores recomendados aplicables a la empresa, como ya se dijo, esta regla de la proporcionalidad es aplicable para todos los demás indicadores.

40 El 100% de 25 (=25), con al menos con un total de 23.5 puntos (que equivale al 94% de 25).

41 El 60% de 21 es 12.6 (un mínimo de 12 indicadores). El 80% de 12.6 es 10.

42 El 40% de 39 es 15.6 (un mínimo de 15 indicadores). El 80% de 15.6 es 12.48, que se redondea a 12.5.

43 El 100% de 25 (=25) con un total de 25 puntos.

44 El 80% de 21 es 16.8 (un mínimo de 17 indicadores). El 80% de 16.8 es 13.44 (se redondea a 13.5).

45 El 60% de 39 es 23.4 (un mínimo de indicadores). El 80% de 23.4 es 18.7 que redondeamos a 19.

Niveles de medición de autodiagnóstico en buen gobierno corporativo

Nivel moderado (1)

Cumplimiento del 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 8 puntos⁴⁶, 40% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 2.5 puntos⁴⁷ y 20% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 1.3 puntos⁴⁸.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha ejecutado el autodiagnóstico según los parámetros de la guía y se ha tenido en cuenta para la mejora del gobierno corporativo de la empresa.

Nivel medio (2)

Cumplimiento del 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 9 puntos⁴⁹, 60% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 4 puntos⁵⁰ y 40% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 2.5 puntos⁵¹.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha ejecutado el autodiagnóstico conforme a los criterios establecidos en esta guía y se reporta el nivel de medición.

Nivel máximo (3)

Cumplimiento del 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 10 puntos⁵², 80% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 5 puntos⁵³ y 60% de los recomendados con una puntuación mínima de 4 puntos⁵⁴.

Se presentan en la memoria anual o informe integrado los resultados cuantitativos del autodiagnóstico de su gobierno corporativo y la empresa muestra algunos de sus compromisos prospectivos para el mantenimiento o mejora del programa.

46 El 100% de 10 (=10) con un total de 8 puntos.

47 El 40% de 8 es 3.2. (3 indicadores). El 80% de 3.2 es 2.5 (puntos).

48 El 20% de 8 es 1.6 (2 indicadores). El 80% de 1.6 es 1.3 (puntos)..

49 El 100% de 10 (=10) con un total de 9 puntos.

50 El 60% de 8 es 4.8 (5 indicadores). El 80% de 4.8 es 3.84, se redondea a 4 puntos.

51 El 40% de 8 es 3.2 (3 indicadores). El 80% de 3.2 es 2.5 (puntos).

52 El 100% de 10 (=10) con un total de 10 puntos.

53 El 80% de 8 es 6.4 (6 indicadores). El 80% de 6.4 es 5.12, se redondea a 5 puntos.

54 El 60% de 8 es 4.8 (5 indicadores). El 80% de 4.8 es 3.84, se redondea a 4 puntos.

Niveles de medición de autodiagnóstico en prevención de la anticorrupción

Nivel moderado (1)

Cumplimiento del 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 4 puntos⁵⁵, 40% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 2 puntos⁵⁶ y 20% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 3 puntos⁵⁷.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha realizado el autodiagnóstico según los parámetros de la Guía y se ha tenido en cuenta para la mejora del programa anticorrupción de la empresa.

Nivel medio (2)

Cumplimiento del 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 5 puntos⁵⁸, 60% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 3 puntos⁵⁹ y 40% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 6.5 puntos⁶⁰.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha realizado el autodiagnóstico conforme a los criterios establecidos en esta Guía y se reporta el nivel de medición.

Nivel máximo (3)

Cumplimiento del 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 6 puntos⁶¹, 80% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 4 puntos⁶² y 60% de los recomendados con una puntuación mínima de 9.5 puntos⁶³.

Se presentan en la memoria anual o informe integrado los resultados cuantitativos del autodiagnóstico de su gobierno corporativo y la empresa muestra algunos de sus compromisos prospectivos para el mantenimiento o mejora del programa.

55 El 100% de 7 (=7) con al menos 5 puntos.

56 El 40% de 6 es 2.4 (un mínimo de 2 indicadores). El 80% de 2.4 es 1.92, es decir 2 puntos.

57 El 20% de 20 es 4 (4 indicadores). El 80% de 4 es 3.2, se redondea a 3 puntos.

58 El 100% de 6 (=7) con al menos 6 puntos.

59 El 60% de 6 es 3.6 (un mínimo de 3 indicadores). El 80% de 3.6 es 2.88, se redondea a 3 puntos.

60 El 40% de 20 es 8 (8 indicadores). El 80% de 8 es 6.4, con al menos 6.5 puntos.

61 El 100% de 6 (=7) con 7 puntos.

62 El 80% de 6 es 4.8 (un mínimo de 5 indicadores). El 80% de 4.8 es 3.8, con lo cual se redondea a 4.

63 El 60% de 20 es 12 (12 indicadores). El 80% de 12 es 9.6, se redondea a 9.5 puntos.

II) Niveles de medición para el *reporting*

Niveles de medición de la transparencia corporativa en cumplimiento normativo

Nivel moderado (1)

Cuando la empresa reporta el 60% de los indicadores imperativos⁶⁴ con una puntuación mínima de 9.5 puntos⁶⁵; el 40% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 4 puntos⁶⁶; el 20% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 4.5 puntos⁶⁷.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha realizado la evaluación del *reporting* del programa del cumplimiento conforme a los criterios establecidos en esta Guía.

Nivel medio (2)

Cuando la empresa reporta el 80% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 13 puntos⁶⁸; el 60% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 5.5 puntos⁶⁹; y el 40% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 9 puntos⁷⁰.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha realizado la evaluación del *reporting* del programa del cumplimiento conforme a los criterios establecidos en esta Guía y se divulga el nivel de medición en el que se encuentra la empresa.

Nivel máximo (3)

Cuando la empresa reporta el 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 16 puntos⁷¹; el 80% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 7.5 puntos⁷²; y el 60% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 14 puntos⁷³.

Se presentan en la memoria anual o informe integrado los resultados cuantitativos de la evaluación del *reporting* del programa de cumplimiento y, adicionalmente, la empresa muestra algunos de sus compromisos prospectivos sobre su *reporting* en esta dimensión.

64 O bien el 60% de los indicadores imperativos que le sean aplicables, al igual que en el ejercicio de autodiagnóstico.

65 60% de 20 es 12 (12 indicadores). El 80% de 12 es 9.6, se redondea a 9.5. Lo mismo que en el ejercicio de autodiagnóstico, se aplica la regla de la proporcionalidad, es decir, se exige lo equivalente en puntos al 80% del número total de indicadores imperativos aplicables a la empresa y así con todos los demás indicadores.

66 40% de 12 es 4.8 (cumplimiento de un mínimo 5 indicadores). El 80% de 4.8 es 3.84, que se redondea a 4 puntos.

67 20% de 29 es 5.8 (un mínimo de 6 indicadores). El 80% de 5.8 es 4.64 que se redondea finalmente a 4.5.

68 El 80% de 20 es 16 (16 indicadores). El 80% de 16 es 12.8 (puntuación mínima de 13 puntos).

69 El 60% de 12 es 7.2 (un mínimo de 7 indicadores). El 80% de 7.2 es 5.76 (puntuación mínima: 5.5)

70 El 40% de 29 es 11.6 (un mínimo de 11 indicadores). El 80% de 11.6 es 9.28 (puntuación mínima 9).

71 El 100% de 20 (=20) con una puntuación mínima de 16 (equivale al 80% de 20).

72 El 80% de 12 es 9.6 (un mínimo de 9 indicadores). El 80% de 9.6 es 7.68, que finalmente se redondea a 7.5 puntos.

73 El 60% de 29 es 17.4 (un mínimo de 17 indicadores). El 80% de 17.4 es 13.92.

Niveles de medición de la transparencia corporativa en buen gobierno corporativo

Nivel moderado (1)

Cuando la empresa reporta el 60% de los indicadores imperativos⁷⁴ con una puntuación mínima de 4 puntos⁷⁵; el 40% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 2.5 puntos⁷⁶; el 20% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 1 punto⁷⁷.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha realizado la evaluación del *reporting* del gobierno corporativo de la empresa conforme a los criterios establecidos en esta Guía.

Nivel medio (2)

Cuando la empresa reporta el 80% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 5.5 puntos⁷⁸; el 60% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 4 puntos⁷⁹; y el 40% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 2 puntos⁸⁰.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha realizado la evaluación del *reporting* del gobierno corporativo de la empresa conforme a los criterios establecidos en esta Guía y se divulga el nivel de medición en el que se encuentra la empresa.

Nivel máximo (3)

Cuando la empresa reporta el 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 7 puntos⁸¹; el 80% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 5 puntos⁸²; y el 60% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 3 puntos⁸³.

Se presentan en la memoria anual o informe integrado los resultados cuantitativos de la evaluación del *reporting* del gobierno corporativo de la empresa y, adicionalmente, la compañía muestra algunos de sus compromisos prospectivos sobre su *reporting* en esta dimensión.

74 O bien el 60% de los indicadores imperativos que le sean aplicables, al igual que en el ejercicio de autodiagnóstico.

75 El 60% de 9 es 5.4 (un mínimo de 5 indicadores). El 80% de 5.4 es 4.3, que se redondea finalmente a 4.

76 El 40% de 8 es 3.2 (un mínimo 3 indicadores). El 80% de 3.2 es 2.5.

77 El 20% de 6 es 1.2 (un mínimo de 1 indicador). El 80% de 1.2 es 0.9 (un mínimo de 1 punto).

78 El 80% de 9 es 7.2 (un mínimo de 7 indicadores). El 80% de 7.2 es 5.76 (puntuación mínima: 5.5)

79 El 60% de 8 es 4.8 (5 indicadores). El 80% de 4.8 es 3.84, se redondea a 4 puntos.

80 El 40% de 6 es 2.4 (un mínimo de 2 indicadores). El 80% de 2.4 es 1.92, es decir 2 puntos.

81 El 100% de 9 (=9) con una puntuación mínima de 7 (80% de 9).

82 El 80% de 8 es 6.4 (6 indicadores). El 80% de 6.4 es 5.12, se redondea a 5 puntos.

83 El 60% de 6 es 3.6 (un mínimo de 3 indicadores). El 80% de 3.6 es 2.88, se redondea a 3 puntos.

Niveles de medición de la transparencia corporativa en prevención de la corrupción

Nivel moderado (1)

Cuando la empresa reporta el 60% de los indicadores imperativos⁸⁴ con una puntuación mínima de 3 puntos⁸⁵; el 40% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 2 puntos⁸⁶; el 20% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 3 puntos⁸⁷.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha realizado la evaluación del *reporting* del programa anticorrupción de la empresa conforme a los criterios establecidos en esta Guía.

Nivel medio (2)

Cuando la empresa reporta el 80% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 4 puntos⁸⁸; el 60% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 3 puntos⁸⁹; y el 40% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 6 puntos⁹⁰.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha realizado la evaluación del *reporting* del programa anticorrupción de la empresa conforme a los criterios establecidos en esta Guía y se divulga el nivel de medición en el que se encuentra la empresa.

Nivel máximo (3)

Cuando la empresa reporta el 100% de los indicadores imperativos con una puntuación mínima de 5 puntos⁹¹; el 80% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 4 puntos⁹²; y el 60% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 9 puntos⁹³.

Se presentan en la memoria anual o informe integrado los resultados cuantitativos de la evaluación del *reporting* del programa anticorrupción de la empresa y, adicionalmente, la compañía muestra algunos de sus compromisos prospectivos sobre su *reporting* en esta dimensión.

84 O bien el 60% de los indicadores imperativos que le sean aplicables, al igual que en el ejercicio de autodiagnóstico.

85 El 60% de 7 es 4.2 (un mínimo de 4 indicadores). El 80% de 4.2 es 3.3, se redondea a 3 puntos.

86 El 40% de 6 es 2.4 (un mínimo de 2 indicadores). El 80% de 2.4 es 1.92, es decir 2 puntos.

87 El 20% de 19 es 3.8 (un mínimo de 4 indicadores). El 80% de 3.8 es 3.

88 El 80% de 7 es 5.6 (un mínimo de 5 indicadores). El 80% de 5.6 es 4.4, con lo cual se redondea a 4.

89 El 60% de 6 es 3.6 (un mínimo de 3 indicadores). El 80% de 3.6 es 2.88, se redondea a 3 puntos.

90 El 40% de 19 es 7.6 (un mínimo de 7 indicadores). El 80% de 7.6 es 6.

91 El 100% de 7 (=7) con un mínimo de 5 puntos.

92 El 80% de 6 es 4.8 (un mínimo de 5 indicadores). El 80% de 4.8 es 3.8, con lo cual se redondea a 4.

93 El 60% de 19 es 11.4 (un mínimo de 11 indicadores). El 80% de 11.4 es 9.

Niveles de medición de la transparencia corporativa en información pública país por país

Nivel moderado (1)

Cuando la empresa reporta el 40% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 1 punto⁹⁴; el 20% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 1.5 puntos⁹⁵.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha realizado la evaluación del *reporting* del programa anticorrupción de la empresa conforme a los criterios establecidos en esta Guía.

Nivel medio (2)

Cuando la empresa reporta el 60% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 1.5 puntos⁹⁶; y el 40% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 3 puntos⁹⁷.

Se menciona en la memoria anual o informe integrado que se ha realizado la evaluación del *reporting* del programa anticorrupción de la empresa conforme a los criterios establecidos en esta Guía y se divulga el nivel de medición en el que se encuentra la empresa.

Nivel máximo (3)

Cuando la empresa reporta el 80% de los indicadores voluntarios con una puntuación mínima de 2 puntos⁹⁸; y el 60% de los indicadores recomendados con una puntuación mínima de 5 puntos⁹⁹.

Se presentan en la memoria anual o informe integrado los resultados cuantitativos de la evaluación del *reporting* del programa anticorrupción de la empresa y, adicionalmente, la compañía muestra algunos de sus compromisos prospectivos sobre su *reporting* en esta dimensión.

94 Voluntarios: El 40% de 3 es 1.2 (un mínimo de 1 indicador). El 80% de 1.2 es 0.9, con un mínimo de 1 punto.

95 Recomendados: El 20% de 10 es 2 (2 indicadores). El 80% de 2 es 1.6, con un mínimo de 1.5 puntos.

96 Voluntarios: El 60% de 3 es 1.8 (un mínimo de 2 indicadores). El 80% de 1.8 es 1.44, con un mínimo de 1.5 puntos.

97 Recomendados: El 40% de 10 es 4 (4 indicadores). El 80% de 4 es 3.2, con al menos 3 puntos.

98 Voluntarios: El 80% de 3 es 2.4. (un mínimo de 2 indicadores, preferiblemente 3). El 80% de 2.4 es 1.9, con un mínimo de 2 puntos.

99 El 60% de 10 es 6 (6 indicadores). El 80% de 6 es 4.8, con un mínimo de 5 puntos.

IX. Guía práctica de autodiagnóstico y reporting en cumplimiento normativo, buen gobierno corporativo y prevención de la corrupción

IX.1. AUTODIAGNÓSTICO

IX.1. 1. Cumplimiento normativo

Indicadores	Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
1. Su empresa cuenta con un programa específico, completo y actualizado de prevención de delitos.			Su programa no ha sido aún implementado o bien no incluye todos los tipos delictivos en los que puede incurrir la persona jurídica.		Art. 31 bis 2.1 y 2 del Código Penal español (CP).	
2. Existe una declaración pública de la alta dirección de tolerancia cero con la corrupción y compromiso con una cultura empresarial de cumplimiento.			Existe una declaración de tolerancia cero con la corrupción pero no sobre una cultura empresarial de cumplimiento o viceversa.		GRI4-1., UNE-ISO 19600 ap. 5.3.5. y 5.3.6., TI: Business Integrity Toolkit. Principle 2 UKBA Guide	
3.1 Su compañía cuenta con un diagnóstico detallado de todos los riesgos reales o potenciales en cumplimiento normativo.			Su compañía sólo cuenta con mapas de riesgos que incluyen riesgos penales pero no de otra índole (administrativos, tributarios, de competencia, de prevención del blanqueo de capitales, etc.).		Art. 31 bis 5. 1 y 4 CP, Art. 7 y 26.1 Ley 10/2010, G4-SO3, art. 19 bis 1. D) Directiva 2014/95/UE., UNE 19601 (6.2).	
3.2 Para la determinación de sus riesgos ex ante, su empresa realiza las entrevistas también a proveedores, distribuidores, agentes clientes y otras terceras partes.			La empresa sólo realiza entrevistas a proveedores pero no a clientes, agentes u otras terceras partes o viceversa.		Section 54 Modern Slavery Act 2015 UK, UNE-ISO 19600 ap. 5.3.4, TIE	
3.3 Su sociedad cuenta con un cuestionario concreto y especializado para la elaboración de un mapa de riesgos para cada una de las terceras partes.			Su compañía lo tiene, pero nunca lo ha aplicado o implementado.		TIE	
3.4 Su compañía gradúa sus controles en función de cada riesgo.			Su compañía gradúa sus controles sólo para algunos de sus riesgos más relevantes.		Art. 5 Ley 10/2010., UNE 19601.	
3.5 Su empresa realiza una revisión periódica de su mapa de riesgos (al menos anual).			Su empresa realiza una revisión periódica de su mapa de riesgos cada dos años o tres años como máximo.		Art. 31 bis 5.6 CP, Art. 32 del Real Decreto 304/2014 (Reglamento de la Ley 10/2010)	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
4.1	Su empresa dispone de un código de conducta o código ético claro, actualizado y de fácil acceso.			Su código ético o código de conducta es muy general, no se actualiza regularmente y se aplica muy poco.		Recomendación núm. 53 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV (CBG-CN-MV), III. 3. b) Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (Líneas Directrices), G4-56, UNE 19601 (7.1)	
4.2	Su código de conducta se aplica por igual en todos los países en los que su empresa opera, sin excepción.			Su código de conducta sólo se aplica al país donde la empresa matriz tiene su sede social o sólo para algunas de las filiales.		TIE	
4.3	Su código ético se aplica igualmente a toda su cadena de suministro.			Su código ético se aplica sólo a una parte de la cadena de suministro.		TIE	
4.4	Su empresa introduce alguna cláusula en aquellos contratos suscritos con otras empresas de la cadena de suministro, socios de negocio y agentes de sometimiento obligatorio al código ético.			Dicha cláusula sólo se introduce en algunos contratos muy aislados.		TIE	
5.1	Su compañía cuenta con un departamento o unidad de cumplimiento normativo/ <i>compliance</i> .			Su compañía ha adjudicado dicha labor a otro departamento previamente existente.		Art. 31 bis 2.2 CP, art. 193. 2 a) Ley del Mercado de Valores (LMV)	
5.2	Se trata de un departamento u órgano con plena autonomía e independencia para la consecución de sus funciones.			Su departamento sólo cuenta con una independencia o autonomía parcial.		Art. 31 bis 2.2 CP	
5.3	Dicho Dpto. mantiene comunicación directa con el Consejo de Administración.			El Departamento tiene relación directa con el Consejo de Administración muy puntual o limitadamente o siempre a través de algún otro órgano o departamento.		TIE	
5.4	Este Dpto. cuenta con una partida presupuestaria propia.			N/A		Art. 31 bis 5. 3 CP.	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
5.5	Su empresa posee un estatuto o reglamento interno sobre las funciones, competencias y límites del Dpto. o unidad de <i>compliance</i> .			Su reglamento o estatuto interno sobre funciones y competencias pero no límites del departamento.		TIE	
5.6	Su empresa dispone de protocolos para gestionar adecuadamente potenciales conflictos de interés entre departamentos, por ejemplo entre <i>compliance</i> y auditoría interna.			N/A		TIE	
5.7	El oficial de cumplimiento (<i>compliance officer</i>) cuenta con los recursos financieros, humanos, tecnológicos y materiales suficientes para el desempeño de sus funciones			El oficial de cumplimiento cuenta sólo con recursos financieros o materiales, pero no tecnológicos o humanos suficientes para el desempeño de sus funciones.		Art. 31 bis 5. 3 CP, UNE 19601 (5.1.1.c)	
5.8	El contrato del oficial de cumplimiento contiene una cláusula específica de actuación y protección para sí mismo frente a una decisión de no actuar o no investigar por parte del Consejo de Administración en algún caso donde el oficial lo considere necesario.			N/A		TIE	
6.1	Se han establecido en su empresa protocolos internos asociados a los principales riesgos detectados.			N/A		Art. 540.4 e) LSC., UNE 19601	
En concreto:							
6.2	Protocolo o política sobre segregación de funciones para un mejor control financiero.			N/A		TIE, UNE 19601 (8.3)	
6.3	Protocolo específico sobre regalos y hospitalidad.			La empresa posee un protocolo específico para regalos pero no para hospitalidades o viceversa.		TIE	
6.4	Protocolo específico sobre donaciones y patrocinio.			La empresa posee un protocolo específico para donaciones pero no para patrocinio o viceversa.		TIE	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
6.5	Protocolo específico de conflicto de intereses y operaciones vinculadas.			La empresa posee un protocolo específico para conflictos de intereses pero no para operaciones vinculadas o viceversa.		Recomendaciones 2 y 6 CBG-CNMV	
6.6	Protocolo concreto sobre pagos de facilitación.			N/A		Cap. VII. 3 Líneas Directrices OCDE para Multinacionales, VI Recomendación del Consejo para Fortalecer la Lucha Contra el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, UKBA Guide párr. 44.	
Protocolo o procedimiento de diligencia debida con:						UNE 19601 (8.2)	
6.7	Socios de negocio.			N/A		UNE 19601 (Anexo B.1)	
6.8	Trabajadores, clientes, candidatos o empleados que ocupan posiciones especialmente expuestas.			Su compañía cuenta con un procedimiento de diligencia debida para clientes y candidatos pero no con empleados que ocupan posiciones especialmente expuestas.		Art. 5 Ley 10/2010, Art. 33.1 Reglamento de la Ley 10/2010, Coment. 45 Líneas Directrices, UNE 19601 (7.3.2.2. y Anexo B.2)	
6.9	Agentes y representantes.			N/A		TIE	
6.10	Proveedores, distribuidores y suministradores.			Su compañía cuenta con un procedimiento de diligencia debida sólo para una parte de la cadena de suministro y distribución.		Líneas Directrices OCDE para Multinacionales (Coment. 18 sobre principios generales), UNE 19601 (8.5.2)	
6.11	Subcontratistas.			N/A		TIE	
6.12	Audidores externos.			N/A		TIE	
6.13	Procesos de transformación, fusión, absorción o escisión.			Su compañía cuenta con un procedimiento de diligencia debida sólo para algunos de estos procesos.		UNE 19601 (Anexo f)	
6.14	Operaciones societarias de alto riesgo.			N/A		TIE	
6.15	Operaciones societarias de alto riesgo por cualquiera de las filiales.			Su compañía cuenta con un procedimiento de diligencia debida sólo para algunas operaciones de alto riesgo por filiales.		UNE 19601 (Anexo D)	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
7.	Su compañía incluye cláusulas o condiciones contractuales con socios de negocio, proveedores u otras terceras partes que establezcan la obligación de realizar auditorías aleatorias en materia de <i>compliance</i> .			Su compañía incluye alguna cláusula o condición contractual sólo con socios de negocio, proveedores u otras terceras partes que vislumbren la posibilidad de realizar auditorías aleatorias		TIE, UNE 19601 (8.6)	
8.1	Su empresa cuenta con un plan anual de formación sobre el programa de <i>compliance</i> dirigido a todos los miembros de la empresa: empleados y alta dirección.			Su empresa cuenta con un plan anual de formación en materia de cumplimiento dirigido sólo a los empleados pero no a la alta dirección o viceversa.		G4-SO4, UNE 19601 (7.4), en materia de PBC: Art. 29 Ley 10/2010,	
8.2	Su compañía cuenta con formación sobre integridad corporativa y cumplimiento normativo para terceras partes.			Su empresa cuenta con un programa de formación de cumplimiento e integridad corporativa sólo para una parte de la cadena de suministro.		TIE	
8.3	Su empresa ha puesto en marcha campañas de sensibilización para sus trabajadores y alta dirección.			Su empresa ha puesto en marcha campañas de sensibilización sólo para sus trabajadores pero no para la alta dirección o viceversa.		TIE, UNE 19601 (7.4).	
8.4	Su empresa actualiza y revisa su plan de formación de forma periódica (al menos anualmente) y lo adapta a los principales cambios normativos y jurisprudenciales.			Su empresa revisa su plan de formación una vez cada dos años o tres.		TIE	
9.1	Su empresa ha establecido un canal de denuncias para los empleados (<i>whistle-blowing channel</i>)			N/A		Art. 31 bis 5.4 CP, G4-58., UNE 19601 (5.2 h) y 8.8)	
9.2	Su canal de denuncias garantiza la confidencialidad del denunciante y ofrece algún tipo de protección al mismo.			N/A		Art. 5.1 d) y 9 de la Directiva 2015/2392.	
9.3	Su empresa cuenta con un reglamento o protocolo sobre funcionamiento, contenido y límites de su canal de denuncias			N/A		TIE	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
9.4	Su compañía dispone de un programa de capacitación para informar periódicamente a los trabajadores sobre qué tipo de infracciones se pueden denunciar y cuáles no y sobre el funcionamiento correcto del canal.			Su compañía sólo pone en marcha dicho programa de formación una sola vez pero no de forma periódica.		Art. 8.2 de la Directiva 2015/2392, G4-57, ISO 26000 (6.6.3.)	
9.5	En el contrato de sus trabajadores se incluye una cláusula sobre la obligación de denunciar a través de dicho canal cualquier conducta inidónea de la cual puedan ser testigos.			N/A		TIE	
9.6	Su empresa cuenta con algún canal para consultas distinto al de denuncias, (v. gr. canal informativo o para otras incidencias) y funciona adecuadamente.			Su compañía ha intentado implementarlo pero no funciona adecuadamente y recibe denuncias, dudas e incidencias en el mismo canal.		TIE	
9.7	Su empresa realiza encuestas periódicas a los trabajadores para medir su nivel de conocimiento y conciencia sobre el mismo, así como la eficacia del canal.			N/A		TIE	
9.8	Su empresa facilita en su informe consolidado o en su página web corporativa datos cuantitativos sobre el número de denuncias recibidas.			Su empresa cuantifica el número de denuncias que recibe pero no reporta nada o no lleva un control sobre las mismas.		TIE	
9.9	Su compañía facilita públicamente datos cuantitativos de número de denuncias por zonas geográficas.			Su compañía sólo facilita datos cuantitativos sobre el número de denuncias recibidas en el país donde la empresa matriz tiene su sede social		TIE	
9.10	Su canal de denuncias se encuentra también disponible para su cadena de suministro y otros grupos de interés			Su canal de denuncias sólo está disponible para una parte de la cadena de suministro.		TIE	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
10.1	Su empresa ha establecido un procedimiento o protocolo de investigaciones internas en materia de <i>compliance</i> .			Su empresa ha diseñado un procedimiento para investigaciones internas pero aún no lo ha implementado.		Novena pauta exegética Circular 1/2016, UNE 19601 (8.9)	
10.2	En caso afirmativo, cuenta con una división entre el órgano de instrucción y el órgano decisorio.			N/A		TIE	
10.3	Dicho procedimiento interno de investigación contiene plenas garantías procesales y protección de derechos fundamentales (sobre todo los referentes a: La presunción de inocencia, tutela judicial efectiva, principio de legalidad, protección de datos, derecho a la intimidad personal y familiar y derecho a un proceso con todas las garantías).			Su proceso interno de investigación garantiza la plena protección de al menos tres o cuatro de los derechos enunciados en el presente indicador.		Título I de la Constitución Española, TIE.	
10.4	Su empresa posee algún documento o programa específico para formar o informar a los trabajadores sobre sus derechos fundamentales durante un proceso de investigación en caso de denuncia.			N/A		Art. 5.1 y 5.2 Directiva 2015/2392.	
10.5	Su empresa cuenta con normas, procedimientos y controles sobre la investigación de hechos, denuncias o conductas en o a través de sus filiales o en otras zonas geográficas donde opera.			N/A		TIE	
10.6	En caso de que exista una investigación interna sobre un hecho acaecido como consecuencia de una denuncia, su empresa encarga a una empresa de forenses externos su gestión en aquellos casos en que se estime oportuno.			N/A		TIE	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
10.7	Su empresa o la empresa externa dedicada a gestionar las investigaciones internas, posee técnicas de aseguramiento de la prueba.			N/A		TIE	
10.8	Su compañía cuenta con un sistema de protección y custodia de la información en procesos de investigaciones internas.			N/A		Art. 28 Reglamento de la Ley 10/2010, Art. 6. 2. c) Directiva 2015/2392.	
11.1	Su empresa ha establecido un régimen disciplinario interno.			Su régimen disciplinario sólo remite al Estatuto del Trabajador sin adaptarlo a la naturaleza, tamaño y tipo de empresa.		Art. 31 bis 5. 5 CP.	
11.2	Su política disciplinaria es clara y transparente, respetuosa de la legislación laboral y con medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias.			Su régimen disciplinario contiene medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias pero no resulta claro o transparente.		TIE, UNE 19601 (7.3.2.1)	
11.3	Su empresa ha diseñado un sistema para constituir comité(s) disciplinario(s) para casos especialmente graves, complejos o de gran entidad.			N/A		TIE	
11.4	En su empresa se ha informado periódica y convenientemente a todos los empleados de la existencia y contenido del régimen sancionador interno.			Su empresa ha informado a sus empleados sobre la existencia del régimen disciplinario pero no da seguimiento ni vigila que todos sus empleados estén bien informados y actualizados		TIE	
12.	Su compañía posee un sistema de incentivos que promueva y fomenta el cumplimiento y el comportamiento ético.			N/A		TIE	
13.	Su empresa cuenta con un informe específico de monitorización del programa de cumplimiento.			N/A		TIE	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
14.	Su compañía ha puesto en marcha algún proyecto o programa de colaboración con el sector público u organizaciones de la sociedad civil para la prevención o lucha contra la corrupción o participa en alguna iniciativa de collective action.			Su empresa tiene previsto poner en marcha algún proyecto o programa de colaboración con el sector público u organizaciones de la sociedad civil para la prevención o lucha contra la corrupción pero no lo ha lanzado o concretado aún.		TIE	
15.	Su empresa pertenece a algún grupo, foro de integridad corporativa o coalición de transparencia o anticorrupción.			N/A		TIE	
16.1	Su empresa cuenta con un manual adecuado y actualizado de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo en caso de ser sujeto obligado.			N/A		Art. 26.3 Ley 10/2010 y art. 33 Reglamento de la Ley 10/2010.	
16.2	Su compañía cuenta con un sistema de alertas para detectar operaciones relacionadas con blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.			N/A		Arts. 23 y 24 Reglamento de la Ley 10/2010.	
16.3	Su empresa posee una política expresa de admisión de clientes.			N/A		Art. 26.1 Ley 10/2010.	
16.4	Su empresa cuenta con medidas de seguimiento continuo a la relación profesional con clientes a efectos de la aplicación idónea de las medidas de diligencia debida.			N/A		Art. 6 y 14.2.d) Ley 10/2010 y art. 11 Reglamento de la Ley 10/2010.	
16.5	Su compañía cuenta con medidas de control establecidas por el mismo sujeto obligado para garantizar el cumplimiento de la normativa y de los procedimientos internos en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo por parte de sus filiales.			N/A		Art. 26 Ley 10/2010 y art. 31 y ss. Reglamento de la Ley 10/2010.	

Indicadores	Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación	
16.6	Su empresa cuenta con los servicios de un experto externo que pueda verificar la idoneidad de los procedimientos y manuales del sujeto obligado a las recomendaciones del Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (SEPBLAC).			N/A		Art. 28 Ley 10/2010 y art. 38 Reglamento de la Ley 10/2010.	
16.7	Su compañía cuenta con algún procedimiento para la conservación de la documentación exigible en aplicación de las medidas de diligencia debida "con indicación expresa del período de conservación y del comienzo del cómputo de dicho plazo, así como del soporte de conservación utilizado que garantice su integridad, la correcta lectura de los datos, la imposibilidad de manipulación y su adecuada conservación y localización".			N/A		Art. 25 Ley 10/2010 y art. 33. 1 º) Reglamento de la Ley 10/2010.	
16.8	Su empresa cuenta con un procedimiento de comunicación sistemática de operaciones al SEPBLAC.			N/A		Art. 20 Ley 10/2010 y art. 27 Reglamento de la Ley 10/2010.	
17.1	En caso de ser sujeto obligado, su página web corporativa se encuentra plenamente adaptada a las exigencias de la Ley 19/2013.			N/A		Ley 19/2013.	
17.2	Su empresa cuenta con un departamento, área o programa dedicado a la transparencia corporativa y a la adaptación a las obligaciones que establece Ley 19/2013 (publicidad activa, transparencia pasiva indirecta, etc.).			Su empresa no cuenta con un departamento específico dedicado a la transparencia corporativa y a la adaptación a las obligaciones que establece la Ley 19/2013, pero ha designado un responsable concreto para llevar a cabo dichas labores.		TIE	

Indicadores	Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
17.3	Su empresa pública sus contratos, convenios y/o subvenciones con las Administraciones Públicas en caso de ser sujeto obligado y cumplir las condiciones establecidas en el artículo 3 b) de la Ley 19/2013.		N/A		Ley 19/2013, TIE	
18.	Su compañía cuenta con algún protocolo de prevención de riesgos informáticos.		N/A		TIE	
19.	Su empresa posee un índice o mecanismo eficaz de medición y evaluación de la cultura empresarial de cumplimiento.		La empresa ha diseñado un mecanismo o índice de medición de su cultura empresarial de cumplimiento pero aún no lo ha aplicado/ utilizado.		TIE	
20.	Su empresa prevé la existencia, funcionamiento y composición de un comité de crisis para la gestión de potenciales riesgos reputacionales.		N/A		TIE	
21.	Su compañía ha suscrito el "Código de Buenas Prácticas Tributarias" de la Agencia Española de Administración Tributaria.		N/A		TIE	
22.	Su empresa cuenta con algún programa específico de prevención de infracciones administrativas y laborales		Su empresa no cuenta con un programa específico de prevención de infracciones administrativas o laborales pero sí incluye algunas de ellas en su programa de cumplimiento normativo.		TIE	

Indicadores	Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
23. Su empresa ha desarrollado un sistema propio de indicadores mensurables para evaluar la eficacia y evolución de cada uno de los elementos del programa de cumplimiento normativo y que está en consonancia con los riesgos de incumplimiento a los que la compañía se enfrenta (por tipo, área o departamento, frecuencia, ejecutores, etc.).			Su compañía ha desarrollado un sistema básico e inicial de indicadores mensurables para evaluar la eficacia y evolución de cada uno de los elementos del programa.		TIE, UNE 19601 (9.1.6.)	
24.1 Su compañía lleva a cabo una revisión, actualización y mejora periódica (de carácter al menos anual) de su programa de <i>compliance</i> .			Su compañía lleva a cabo una revisión, actualización y mejora cada dos o tres años.		Art. 31 bis 5.6 CP	
24.2 Su empresa tiene establecido un procedimiento específico de revisión del programa o sistema de <i>compliance</i> por parte de la alta dirección, así como de la política de <i>compliance</i> .			N/A		UNE 19601 (5.1.1)	
24.3 Su empresa realiza una revisión de su sistema de gestión de riesgos penales siempre que hay: cambios significativos en la estructura o actividades de la compañía, incumplimientos graves y reiterados, cambios legislativos y jurisprudencia relevante.			Su empresa realiza una revisión de la evaluación de los riesgos penales cuando concurre alguna de las circunstancias mencionadas en el presente indicador.		Circular 1/2016 en relación al art. 31 bis 5.6 CP, UNE 19601 (6.2.4).	
TOTAL						

IX.1. 2. Buen gobierno corporativo

Indicadores	Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
25.	Existe un compromiso público expreso de la alta dirección de la empresa en relación al cumplimiento de las normas de gobierno corporativo.			N/A	Art. 529 ter 1. c) Ley de Sociedades de Capital (LSC), G4-42, Principle 2 of UKBA Guidance.	
26.	Su empresa cuenta con políticas de negocio claras y expresas sobre acciones tácitas concertadas, operaciones vinculadas, autocartera y pactos para-sociales que puedan incluir medidas sobre el ejercicio de voto, así como políticas de representación en caso de inasistencia.			Su empresa cuenta con políticas claras y expresas sobre al menos dos de las cuatro operaciones mencionadas en el indicador.	TIE	
27.	Su empresa tiene un departamento o unidad de relación con inversores.			N/A	TIE	
28.	Su empresa cuenta con políticas claras y transparentes en relación a inversores, accionistas y asesores de voto.			Su empresa cuenta con políticas claras y transparentes solamente de uno o dos de los grupos de interés mencionados en el indicador.	Recomendación 4ª CBG-CNMV.	
29.	Su sociedad cuenta con un procedimiento de decisión adecuado y coherente para las decisiones estratégicas y de negocio según se refiere el artículo 226. 1 in fine de la Ley de Sociedades de Capital.			N/A	Art. 226 LSC.	
30.	Su empresa dispone de pautas claras y sistematizadas de protección de la discrecionalidad empresarial.			N/A	TIE	
Su empresa pública los siguientes informes:						
31.1	Informe sobre independencia del auditor y sobre el funcionamiento de las comisiones de auditoría.			N/A	Art. 529 quaterdecies LSC, Recomendación 6 a) CBG-CNMV y art. 12 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas.	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
31.2	Informe sobre el funcionamiento de las comisiones de nombramientos y retribuciones.			N/A		Art. 540.4 c. 1º LSC, Recomendación 6 b) CBG-CNMV	
31.3	Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas			N/A		Art. 540.4 d) LSC.	
31.4	Informe de responsabilidad social corporativa.			N/A		Art. 39.3 Ley de Economía Sostenible, Recomendación 6 d) y 55 CBG.	
32.1	Su empresa posee una política de remuneración de consejeros responsable, transparente y sostenible y con un enfoque a medio/largo plazo de la empresa, teniendo en cuenta la relación entre remuneración y desempeño, así como un equilibrio entre componentes fijos y variables de la remuneración.			Su empresa posee política de remuneración de consejeros que contemple al menos dos de las características que se exponen en el presente indicador.		Art. 217. LSC, 27 Ley de Economía Sostenible, Recomendaciones 56 a 64 CBG-CNMV, III.2.d) Líneas directrices para empresas multi, V.A.4) Principios de Gob. Corporativo OCDE.	
32.2	Su sociedad cuenta con una política de selección de consejeros concreta, clara y verificable que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencia y género.			Su sociedad cuenta con una política de selección de consejeros concreta, clara y verificable que favorezca por lo menos la equidad de género.		Art. 20. 1. g) Directiva 2014/95/UE, Recomendación 14 del CBG y G4-LA12	
32.3	Su reglamento sobre el Consejo de Administración establece el número máximo de consejos de sociedades de los que pueden formar parte sus consejeros.			N/A		Recomendación 25 CBG-CNMV.	
32.4	Su sociedad cuenta con un sistema de evaluación del rendimiento del Consejo de Administración y dicho sistema es llevado a cabo puntualmente por auditores externos.			N/A		Art. 529 nonies LSC, Principio 18 CBG	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
32.5	El consejo de administración de su empresa se reúne por lo menos ocho veces al año y su empresa dispone de un protocolo sobre inasistencias y representación de los consejeros.			N/A		TIE	
32.6	Las inasistencias de los consejeros se cuantifican en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.			N/A		Recomendación 27 CBG-CNMV.	
32.7	Su empresa cuenta con programas de actualización de conocimientos para los miembros del Consejo de forma periódica.			Su empresa cuenta o ha contado con algún programa de formación de consejeros.		Recomendación 30 CBG-CNMV.	
32.8	Su compañía dispone de un protocolo sobre separación de cargos que garantice lo más posible la independencia, estabilidad y el interés social.			N/A		Recomendaciones 20 a 24 CBG-CNMV.	
32.9	Su sociedad cuenta con un plan de sucesión del Presidente del Consejo.			N/A		Recomendación 34 CBG-CNMV.	
33.	Su empresa posee una política clara, general y transparente sobre primas de asistencia a la Junta General (en caso de tener previsto el pago de dichas primas).			N/A		Recomendación 11 CBG-CNMV.	
34.	Su empresa cuenta con protocolos o mecanismos claros y transparentes para resolver eventuales conflictos de interés, que incluyan la previsión de contratar administradores no ejecutivos que supervisen dichos conflictos.			Su empresa cuenta con algún mecanismo para resolver posibles conflictos de interés.		TIE	

Indicadores	Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
35. Su empresa comunica en su Informe Anual de Gobierno Corporativo acerca del grado de seguimiento de las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV o, en su caso, la explicación sobre la falta de seguimiento de dichas recomendaciones.			N/A		Art. 540. 4. g) LSC.	
36. Su compañía cuenta con una política clara y transparente de contratación de auditor de cuentas.			N/A		Art. 40 Reglamento de la Ley 10/2010.	
37. Su empresa cuenta con algún sistema o mecanismo que analice, explique, mida o justifique la materialidad de sus indicadores de gobierno corporativo y RSC.			N/A		TIE	
38. Su empresa cotiza en uno o varios de los índices bursátiles que contemplan inversiones socialmente responsables (como FTSE4GOOD IBEX Index, Dow Jones Sustainability Index, etc.)			N/A		TIE	
39. Su compañía sigue las recomendaciones de la Guía técnica de buenas prácticas para la aplicación del principio <cumplir o explicar> de la CNMV, a la hora de explicar el no seguimiento de alguna de las Recomendaciones del CBG.			N/A		TIE	
TOTAL						

IX.1. 3. Prevención de la corrupción

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
40.	Su empresa cuenta con una política para prevenir y combatir la corrupción y el soborno clara, detallada, actualizada, disponible y respaldada públicamente por parte de la alta dirección.			Su compañía cuenta con una política clara y actualizada para prevenir y combatir la corrupción pero de difícil acceso público o no respaldada por la alta dirección.		TIE, 6.1 TI-BP	
41.	Su empresa cuenta con un manual o programa específico para prevenir y combatir la corrupción y el soborno dentro de la empresa, que es claro, detallado, actualizado y disponible.			0,5 Su empresa cuenta con un manual general pero no con un programa específico y funcional para prevenir y combatir la corrupción dentro de la empresa.		TIE, 3.1 TI-BP, UNE 37001	
42.	Dicho programa se encuentra adaptado a y es acorde con todas las normas antisoborno nacionales e internacionales relevantes en cada jurisdicción donde la empresa opera.			0,5 Su programa está adaptado sólo para algunas jurisdicciones en la que opera, pero no todas.		TIE	
43.	Dicho programa incluye valores, políticas y procedimientos, control interno, gestión de riesgo interno y externo, reporting del programa, auditoría, monitoreo, seguimiento y evaluación.			0,5. Su programa incluye al menos cuatro de los elementos citados.		TIE, TI-BP	
El programa incluye o vislumbra los siguientes delitos o situaciones de riesgo:							
44.1	Cohecho (activo y pasivo)			N/A		Arts. 424 (Responsabilidad penal de la persona jurídica por cohecho: art. 427 bis)	
44.2	Tráfico de influencias			N/A		Art. 429 y 430 (Persona jurídica: art. 430 II)	
44.3	Provocación, conspiración para conductas previstas en el Título XIX			N/A		Art. 445 CP	
44.4	Corrupción entre particulares			N/A		Art. 286 bis CP	
44.5	Corrupción de funcionarios públicos			N/A		Art. 286 ter CP (Nacionales: art. 24/Extranjeros: art. 427)	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
44.6	Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.			N/A		Art. 301 y ss. CP y Ley 10/2010 y Reglamento.	
44.7.	Irregularidades e incumplimiento de obligaciones contables.			N/A		Art. 290/310 CP y Ley 37/1992.	
44.8.	Contribuciones políticas.			N/A		5.3 TI-BP	
44.9.	Conflictos de interés.			N/A		5.1 TI-BP	
44.10.	Pagos de facilitación.			N/A		Cap. VII. 3 Líneas Directrices OCDE para Multinacionales, 5.5 TI-BP	
44.11.	Regalos y hospitalidades.			N/A		5.6 TI-BP	
45.	El programa está plenamente adaptado a los riesgos reales o potenciales de la compañía, a sus circunstancias, cultura y características específicas derivadas de su estructura, tamaño, sector, cadena de distribución y suministro, así como jurisdicciones en donde opera.			Su programa anticorrupción está plenamente adaptado al menos a los riesgos reales y potenciales a los que la empresa se enfrenta y a características específicas derivadas de su estructura, tamaño, sector y jurisdicción en la que opera.		TIE, 4.1 TI-BP	
46.1	Su compañía ha designado un responsable para la implementación, supervisión y control del programa anticorrupción.			Su compañía ha adjudicado dicha labor a otra unidad o departamento previamente existente.		TIE, UNE 37001	
46.2	Dicho responsable cuenta con los recursos financieros, humanos, tecnológicos y materiales suficientes para el desempeño de su función.			La unidad responsable de la implementación, supervisión y control del programa cuenta con recursos financieros y tecnológicos pero no humanos ni materiales suficientes.		TIE, UNE 37001	
47.	Su empresa informa a todos sus socios de negocio y suministradores sobre su programa anticorrupción.			La compañía informa sólo a sus socios de negocio pero no a toda su cadena de suministro sobre su programa anticorrupción.		TIE, 6.2.4.4 TI-BP	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
48.	Su programa cuenta con un plan específico de formación en materia anticorrupción para empleados, alta dirección y cadena de suministro o distribución.			Su programa cuenta con un plan específico de formación en materia anticorrupción para empleados pero no para cadena de suministro y distribución o alta dirección.		TIE, 6.3.1 y 6.4.2. TI-BP	
49.	Su empresa ha establecido un canal de denuncias para los empleados (whistle-blowing channel) en materia anticorrupción que garantiza la confidencialidad y no représalia a denunciantes de buena fe.			Se utilizan otros canales para recibir este tipo de denuncias.		TIE, UNE 37001, Principio 9 Líneas Directrices OCDE para Multinacionales, 6.5.1 TI-BP	
50.	Su programa incluye un régimen disciplinario interno claro y transparente con medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias en caso de incumplimiento o violación del programa.			Su régimen disciplinario contiene medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias pero no resulta claro o transparente.		TIE, 6.3.4 TI-BP	
51.1	Su empresa ha establecido un procedimiento o protocolo de investigaciones internas en materia de prevención y detección de conductas potencialmente corruptas.			N/A		TIE	
51.2	El procedimiento interno de investigación sobre conductas potencialmente corruptas contiene plenas garantías procesales y protección de derechos fundamentales (sobre todo los referentes a: La presunción de inocencia, tutela judicial efectiva, principio de legalidad, protección de datos, derecho a la intimidad personal y familiar y derecho a un proceso con todas las garantías).			El procedimiento de investigación interna de la empresa vislumbra sólo algunas de las garantías procesales y derechos fundamentales de los enunciadados en el presente indicador pero no todos.		TIE	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
52.	Su programa garantiza que ningún empleado pueda sufrir represalias o alguna forma de degradación por rehusarse a pagar sobornos o incurrir en algún otro comportamiento inidóneo previsto en el programa o por denunciar un posible comportamiento corrupto por parte de otro empleado o un superior jerárquico.			N/A		6.3.3 y 6.4.1 TI-BP	
53.	Todos los empleados de la compañía firman un documento en el cual dejan constancia de la entrega y aceptación de la política y del programa anticorrupción de la empresa así como de su pleno sometimiento.			N/A		TIE	
54.	Su compañía cuenta con herramientas o indicadores para clasificar, evaluar y graduar el riesgo de sus suministradores, distribuidores, agentes y otras terceras partes, en función de características como: reputación, antecedentes, jurisdicciones en las que opera, volumen de contratación y negocios, importe de las operación, etc.			Su compañía cuenta con herramientas o indicadores para clasificar, evaluar y graduar el riesgo de sus suministradores y otras terceras partes en función de al menos tres de los elementos citados en el indicador.		TIE	
55.	Su compañía incluye una cláusula anticorrupción (de adhesión al programa y a la política anticorrupción de la empresa) en todos los contratos con agentes, socios de negocio, distribuidores y demás terceras partes.			Su compañía incluye una cláusula anticorrupción (de adhesión al programa y a la política anticorrupción de la empresa) sólo en algunos de los contratos con agentes, socios de negocio o distribuidores.		TIE	

Indicadores		Sí (1,0)	No (0,0)	Parcialmente/En proceso (0,5)	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
56.	Su compañía incluye cláusulas o condiciones contractuales con socios de negocio, proveedores u otras terceras partes que establezcan la obligación de realizar auditorías aleatorias en materia antisoborno y de prevención de la corrupción.			N/A		TIE	
57.	Su compañía cuenta con un proceso estricto y periódico de control y auditoría interna para evaluar el programa y ayudar a la mejora en el diseño, implementación y efectividad del mismo.			N/A		TIE, 6.7.3 TI-BP	
58.	Su empresa somete su programa a revisiones, controles y auditorías externas de manera periódica.			N/A		TIE	
59.	Su compañía lleva a cabo una revisión, actualización y mejora periódica (de carácter al menos anual) de su programa anticorrupción.			Su compañía lleva a cabo una revisión, actualización y mejora periódica (por lo menos una vez cada dos años) de su programa anticorrupción.		TIE, UNE 37001	
60.	Su compañía brinda información pública y periódica sobre su programa o manual anticorrupción, incluyendo los sistemas de gestión utilizados para su correcta implementación y reporta información relevante sobre el mismo en su informe consolidado o memoria anual.			Su compañía hace una breve referencia en su página web corporativa, informe consolidado o memoria anual acerca de su programa anticorrupción.		TIE, 6.6.2 y 6.8.3.	
TOTAL							

IX.2. REPORTING

IX. 2. 1. Cumplimiento normativo

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
1.	Su empresa cuenta con un programa específico, completo y actualizado de prevención de delitos.	<p>1,0 -Se publica detalladamente acerca del funcionamiento del programa, el órgano encargado del mismo y sus principales funciones, así como las principales herramientas y los sistemas de control y prevención, el sistema interno de infracciones o denuncias y, finalmente, el monitoreo y actualización del mismo.</p> <p>0,5 – Sólo se reportan algunos elementos del programa; o se publica de forma parcial o incompleta.</p> <p>0,0 –Sólo se hace una alusión muy genérica al programa o no se publica nada acerca del mismo.</p>	Art. 31 bis 2.1 y 2 del Código Penal español (CP).	
2.	Existe una declaración pública de la alta dirección de tolerancia cero con la corrupción y de compromiso con una cultura empresarial de cumplimiento.	<p>1,0 Existe una declaración pública de fácil acceso de tolerancia cero contra la corrupción o declaración equivalente y de compromiso con una cultura empresarial del cumplimiento o declaración equivalente.</p> <p>0,5 No hay una declaración pública de tolerancia cero contra la corrupción o declaración equivalente mas, sin embargo, se hace alusión a la intolerancia con la corrupción en el sector público o en el gobierno; o bien hay una declaración débil o una alusión muy genérica; o bien, finalmente, la empresa es signataria del Pacto Mundial de Naciones Unidas y hace público su compromiso con el décimo principio.</p> <p>0,0 No existe una declaración con dichas características.</p>	GRI4-1., UNE-ISO 19600 ap. 5.3.5. y 5.3.6., TI: Business Integrity Toolkit, Principle 2 UKBA Guide	
3.1.	Su compañía cuenta con un diagnóstico detallado de todos los potenciales riesgos en cumplimiento normativo.	<p>1,0 - Su compañía hace referencia pública a todos los ámbitos de riesgo de incumplimiento normativo, resaltando aquellos que pueden tener una mayor influencia o incidencia en la empresa.</p> <p>0,5 – Se informa parcialmente sobre los ámbitos de riesgo de incumplimiento normativo.</p> <p>0,0 - No se informa nada acerca de los ámbitos de riesgo de incumplimiento normativo o se hace una alusión muy genérica.</p>	Art. 31 bis 5. 1 y 4 CP, Art. 7 y 26.1 Ley 10/2010, G4-SO3, art. 19 bis 1. D) Directiva 2014/95/UE.	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
3.2.	Para la determinación de sus riesgos ex ante, su empresa realiza entrevistas también a proveedores, clientes, agentes, distribuidores y otras terceras partes.	1,0 Su compañía hace referencia a la inclusión de la cadena de suministro, clientes y otras terceras partes en su diagnóstico de riesgos ex ante. 0,0 Su compañía no hace referencia alguna a dicha cuestión.		Section 54 Modern Slavery Act 2015 UK, UNE-ISO 19600 ap. 5.3.4, TIE.	
3.3.	Su sociedad cuenta con algún cuestionario de mapa de riesgos específico para terceras partes.	1,0 Su compañía hace referencia a la inclusión de la cadena de suministro y terceras partes en su diagnóstico de riesgos ex ante y explica la metodología para evaluar dichos riesgos. 0,0 Su compañía no hace referencia alguna a dicha cuestión.		TIE	
3.4.	Su compañía gradúa sus controles en función de cada riesgo.	1,0 La empresa hace alusión a la determinación o fijación de sus controles en función de cada riesgo. 0,0 La empresa no menciona nada sobre este extremo.		Art. 5 Ley 10/2010, UNE 19601.	
3.5.	Su empresa realiza una revisión periódica de su mapa de riesgos.	1,0 La empresa hace alusión expresa a la revisión y actualización periódica de sus mapas de riesgos, así como a las principales circunstancias que obligan a la empresa a proceder a dicha revisión y actualización. 0,0 La empresa no menciona nada sobre este extremo.		Art. 31 bis 5.6 CP, Art. 32 del Real Decreto 304/2014 (Reglamento de la Ley 10/2010).	
4.1.	Su empresa dispone de un código de conducta o código ético.	1,0 Su empresa hace público el código de conducta o código ético de forma completa, actualizada y accesible. 0,5 Su compañía publica un código de conducta escaso, desactualizado o de muy difícil acceso. 0,0 Su empresa no hace público el código ético o código de conducta.		Recomendación núm. 53 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV (CBG-CNMV), III. 3. b) Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (Líneas Directrices), G4-56.	
4.2.	Su código ético o código de conducta se aplica por igual en todos los países en los que su empresa opera, sin excepción.	1,0 En el código de conducta se indica expresamente que se aplica por igual en todos los países en los que la empresa opera. 0,0 No se hace ninguna referencia a este extremo.		TIE	
4.3.	Su código ético se aplica igualmente a toda su cadena de suministro.	1,0 Se indica de forma expresa que el Código ético se aplica a toda la cadena de suministro 0,0 No se hace ninguna mención sobre dicho extremo.		TIE	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
4.4.	Su empresa introduce alguna cláusula en aquellos contratos suscritos con otras empresas de la cadena de suministro de sometimiento obligatorio al código ético	1,0 Se hace mención expresa sobre el sometimiento obligatorio de toda la cadena de suministro al código de conducta. 0,0 No se hace mención alguna sobre dicho extremo.		TIE	
5.1.	Su compañía cuenta con un Departamento de Cumplimiento normativo/ <i>Compliance</i> .	1,0 La compañía reporta acerca de la composición, funciones, posición dentro de la organización y competencias del órgano de supervisión y control normativo. 0,5 La compañía publica a grandes rasgos las funciones del órgano de supervisión y control pero no indica cuál es su composición ni su posición dentro de la organización. 0,0 La compañía no publica nada sobre su departamento de cumplimiento normativo.		Art. 31 bis 2.2 CP, art. 193. 2 a) Ley del Mercado de Valores (LMV)	
5.2.	Se trata de un departamento u órgano con suficiente autonomía e independencia para la ejecución de sus funciones.	1,0 La compañía hace mención expresa de la autonomía e independencia del órgano de supervisión y control. 0,0 La compañía no reporta nada sobre el nivel de autonomía o independencia del departamento u órgano de supervisión y control ni de su posición dentro de la organización.		Art. 31 bis 2.2 CP	
5.3.	Dicho Dpto. mantiene comunicación directa con el Consejo de Administración.	1,0 La compañía hace público a quién reporta el departamento de cumplimiento normativo/ <i>compliance</i> u órgano de supervisión y control y si mantiene o no comunicación directa con el Consejo de Administración. 0,0 La compañía no hace ninguna referencia sobre este punto.		TIE	
5.4.	Su empresa dispone de protocolos para gestionar adecuadamente potenciales conflictos de interés entre departamentos, por ejemplo entre <i>compliance</i> y auditoría interna.	1,0 La empresa reporta acerca de la existencia de protocolos para gestionar adecuadamente potenciales conflictos de interés entre departamentos, y más específicamente aquellos relacionados con el órgano de supervisión y gestión. 0,0 La empresa no hace referencia alguna a este punto.		TIE	
5.5.	El oficial de cumplimiento (<i>compliance officer</i>) cuenta con recursos financieros, tecnológicos, humanos y materiales suficientes para el desempeño de su función.	1,0 La empresa transparenta los principales recursos con los que cuenta el órgano de supervisión y control. 0,0 La empresa no publica nada sobre este aspecto		Art. 31 bis 5. 3 CP	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
6.1.	Se han establecido en su empresa protocolos internos asociados a los principales riesgos detectados	1,0 La compañía reporta sobre los principales protocolos con los que cuenta para gestionar y mitigar sus mayores riesgos 0,0 La compañía no publica nada sobre este extremo.	Art. 540.4 e) LSC.	
En concreto:				
6.2.	Protocolo específico sobre regalos y hospitalidad.	1,0 La compañía reporta sobre su política o protocolo sobre régimen de regalos, cortesías y hospitalidad. 0,0 La compañía no reporta nada sobre dicho aspecto	TIE	
6.3.	Protocolo específico sobre donaciones y patrocinio.	1,0 La compañía reporta sobre su política o protocolo específico en materia de patrocinio y donaciones. 0,0 La compañía no revela nada sobre este extremo	TIE	
6.4.	Protocolo específico de conflicto de intereses y operaciones vinculadas.	1,0 La compañía hace pública su política o protocolo de conflicto de intereses y operaciones vinculadas. 0,0 La compañía no revela nada sobre este extremo	Recomendaciones 2 y 6 CBG-CNMV.	
6.5.	Protocolo concreto sobre pagos de facilitación.	1,0 La compañía prohíbe explícitamente los pagos de facilitación y así se transparenta por parte de la empresa. 0,0 Si no se hace referencia a ellos o están permitidos.	Cap. VII. 3 Líneas Directrices OCDE para Multinationales, VI Recomendación del Consejo para Fortalecer la Lucha Contra el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, UKBA Guide párr. 44.	
6.6.	Protocolo/procedimiento sobre debida diligencia con clientes, proveedores y terceras partes.	1,0 La empresa hace pública la existencia de un protocolo sobre diligencia debida tanto con clientes como con proveedores y terceras partes. 0,0 La empresa no hace mención sobre este extremo.	Art. 5 Ley 10/2010, Art. 33.1 Reglamento de la Ley 10/2010, Coment. 45 Líneas Directrices.	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
7.1.	Su empresa cuenta con un plan anual de formación sobre el programa de cumplimiento normativo/ <i>compliance</i> dirigido a todos los miembros de la empresa: empleados y alta dirección.	1,0 Existe información pública respecto del programa o plan de formación en <i>compliance</i> (ya sea por parte de la empresa o por parte de otra institución u organización que imparta dicha formación), que está dirigido tanto a empleados como a miembros de la alta dirección y su puesta en marcha actual. 0,5 La compañía declara en sus documentos de <i>reporting</i> la existencia de su plan o programa de formación en <i>compliance</i> para empleados, pero no hace referencia a la alta dirección; o bien se hace pública la importancia que le da la empresa a la formación en esta materia e informa que se están llevando a cabo convenios con instituciones u organizaciones que imparten dicha formación aunque no se den más detalles al respecto. 0,0 No existe ninguna referencia pública al programa o a la formación.		G4-SO4, UNE 19601 (7.4), en materia de PBC: Art. 29 Ley 10/2010.	
7.2.	Su compañía cuenta con formación sobre integridad corporativa y de cumplimiento para terceras partes.	1,0 Existe información pública respecto del programa de formación en <i>compliance</i> y se indica que está dirigida también a cadena de suministro y otras terceras partes (ya sea por parte de la empresa o por parte de otra institución u organización que imparta dicha formación). 0,0 No existe dicha formación o no se publica nada al respecto.		TIE	
7.3.	Su empresa ha puesto en marcha campañas de sensibilización para sus trabajadores.	1,0 La compañía pública información acerca de sus campañas de sensibilización o concienciación de sus trabajadores sobre la importancia de la prevención de la corrupción dentro de la organización y la cultura del cumplimiento. 0,0 La compañía no publica información sobre sus campañas o no existen.		TIE, UNE 19601 (7.4)	
7.4.	Su empresa actualiza y revisa su plan de formación de forma periódica y lo adapta a los principales cambios normativos y jurisprudenciales.	1,0 Su compañía hace referencia pública a la actualización del programa de formación para sus empleados y directivos. 0,0 Su compañía no menciona nada sobre este aspecto.		TIE	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
8.1.	<p>Su empresa ha establecido un canal de denuncias para los empleados (whistle-blowing channel).</p>		Art. 31 bis 5.4 CP, G4-58, UNE 19601 (5.2 h) y 8.8).	
8.2.	<p>Su canal de denuncias garantiza la confidencialidad del denunciante y ofrece algún tipo de protección al mismo.</p>		Art. 5.1 d) y 9 de la Directiva 2015/2392.	
8.3.	<p>Su empresa cuenta con un reglamento o protocolo sobre funcionamiento, contenido y límites de su canal de denuncias</p>		TIE	
8.4.	<p>Su compañía dispone de un programa de capacitación para informar a los trabajadores sobre qué tipo de infracciones se pueden denunciar y cuáles no y sobre el funcionamiento correcto del canal.</p>		Art. 8.2 de la Directiva 2015/2392, G4-57, ISO 26000 Ap. 6.6.3.	
8.5.	<p>Su empresa cuenta con algún canal para consultas distinto al de denuncias, (v. gr. canal informativo o para otras incidencias) y funciona adecuadamente</p>		TIE	
8.6.	<p>Su canal ético o de denuncias está gestionado por medio de un tercero para evitar cualquier tipo de conflicto de interés.</p>		TIE	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
8.7.	Su empresa facilita en su informe consolidado o en su página web corporativa datos cuantitativos sobre el número de denuncias recibidas.	1,0 Su empresa hace pública dicha información. 0,0 Su empresa no lo reporta.		TIE	
8.8.	Su compañía facilita datos cuantitativos del número de denuncias recibidas por zonas geográficas.	1,0 Su empresa hace pública dicha información. 0,0 Su empresa no lo reporta.		TIE	
8.9.	Su canal de denuncias se encuentra también disponible para su cadena de suministro u otros grupos de interés	1,0 Su empresa pone a disposición también su canal de denuncias para cadena de suministro y otros grupos de interés de la empresa y así lo reporta. 0,0 Su empresa sólo pone a disposición su canal de denuncias para empleados y no para otros grupos de interés o no lo menciona en ningún documento público.		TIE	
9.1.	Su empresa ha establecido un procedimiento o protocolo de investigaciones internas.	1,0 Su empresa reporta acerca de las principales características de su procedimiento para investigaciones internas (órgano encargado, funcionamiento, garantías, plazos, etc.) derivadas de una denuncia de algún empleado u otro stakeholder u otra noticia criminis. 0,5 Su empresa hace referencia a su procedimiento para investigaciones internas en alguno de sus documentos públicos pero no reporta acerca de ninguna de sus principales características. 0,0 Su empresa no tiene un procedimiento para investigaciones internas o no hace referencia al mismo.		TIE, novena pauta exegética Circular 1/2016., UNE 19601 (8.9).	
9.2.	En caso afirmativo, cuenta con una división entre el órgano de instrucción y el órgano decisorio.	1,0 Su empresa revela que el órgano de instrucción es distinto que el órgano decisorio dentro de su proceso de investigación. 0,0 La empresa no hace referencia alguna sobre este extremo.		TIE	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
9.3. Dicho procedimiento interno de investigación contiene plenas garantías procesales y protección de derechos fundamentales (sobre todo los referentes a: La presunción de inocencia, tutela judicial efectiva, principio de legalidad, protección de datos, derecho a la intimidad personal y familiar y derecho a un proceso con todas las garantías).	1,0 La compañía hace referencia en alguno de sus documentos públicos acerca de las garantías procesales y protección de derechos fundamentales de su procedimiento de investigación. 0,0 La compañía no hace referencia alguna sobre este punto.		Título I de la Constitución Española, TIE.	
9.4. Su empresa posee algún documento o programa específico para formar o informar a los trabajadores sobre sus derechos fundamentales durante un proceso de investigación en caso de denuncia.	1,0 La empresa reporta acerca de la adecuada información a sus trabajadores sobre sus derechos durante los procesos de investigación. 0,0 La empresa no menciona nada sobre dicho aspecto.		Art. 5.1 y 5.2 Directiva 2015/2392.	
9.5. Su empresa cuenta con normas, procedimientos y controles sobre la investigación de denuncias en o a través de sus filiales o en otras zonas geográficas donde opera.	1,0 La empresa reporta sobre sus controles y garantías para la investigación de denuncias en o a través de sus filiales o en otras zonas geográficas donde opera. 0,0 La empresa no publica nada sobre este aspecto.		TIE	
9.6. En caso de que exista una investigación interna sobre un hecho acaecido como consecuencia de una denuncia, su empresa encarga a una empresa de forenses externos su gestión en aquellos casos en que se estime oportuno.	1,0 Su empresa divulga si recurre a una empresa forense para el tratamiento y gestión del procedimiento de investigación o si ella misma se encarga de ello. 0,0 Su empresa no divulga nada acerca de la gestión del procedimiento de investigación.		TIE	
9.7. Su compañía cuenta con un sistema de protección y custodia de la información en procesos de investigaciones internas.	1,0 Su compañía hace mención expresa sobre la existencia de un sistema de protección y custodia de la información en procesos de investigaciones internas. 0,0 Su compañía no hace referencia a tal extremo.		Art. 28 Reglamento de la Ley 10/2010, Art. 6. 2. c) Directiva 2015/2392.	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
9.8.	Su empresa cuenta con incentivos para la denuncia y con un protocolo de protección al denunciante.	1,0 La empresa hace alusión en alguno de sus documentos públicos acerca de los incentivos para denunciar y de la importancia sobre comunicar los incumplimientos 0,0 La empresa no revela nada sobre esto.		TIE	
10.1	Su empresa ha establecido un régimen disciplinario interno.	1,0 La empresa reporta sobre la existencia de su régimen disciplinario para sancionar adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establece el programa de <i>compliance</i> . 0,0 La empresa no hace ninguna mención sobre este aspecto.		Art. 31 bis 5. 5 CP.	
10.2.	Su política disciplinaria es clara y transparente, respetuosa de la legislación laboral y con medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias.	1,0 La compañía hace referencia expresa a que su sistema disciplinario es acorde con la legislación laboral y que sus medidas son proporcionales. 0,0 La empresa no menciona nada sobre este punto		TIE, UNE 19601 (7.3.2.1)	
10.3.	Su compañía posee un sistema de incentivos que promueva y fomente el cumplimiento y el comportamiento ético.	1,0 Su empresa hace referencia en sus documentos públicos acerca de su sistema de incentivos para promover y fomentar el cumplimiento normativo y el comportamiento ético en los miembros de la organización. 0,0 No se hace referencia a esto en ningún documento o no posee un sistema de incentivos.		TIE	
11.	Su empresa cuenta con un informe específico de monitorización del programa de cumplimiento.	1,0 Su empresa hace referencia en sus documentos de <i>reporting</i> a la existencia de un informe específico de monitorización del programa y/o incluso publica algunos extractos del mismo. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre esto.		TIE	
12.	Su compañía ha puesto en marcha algún proyecto o programa de colaboración con el sector público o las organizaciones de la sociedad civil para la prevención y lucha contra la corrupción o alguna iniciativa <i>collective action</i> .	1,0 Su compañía reporta acerca de sus iniciativas o proyectos para la prevención y lucha contra la corrupción, la promoción de la integridad o alguna iniciativa de <i>collective action</i> ya sea con el sector público y otras organizaciones de la sociedad civil. 0,0 Su compañía no reporta nada sobre ello.		TIE	
13.	Su empresa pertenece a algún grupo, foro de integridad corporativa o coalición de transparencia o anticorrupción.	1,0 Su empresa hace pública la pertenencia a algún grupo, foro de integridad o coalición de transparencia o anticorrupción. 0,0 Su empresa no hace pública dicha pertenencia o no pertenece a ninguno.		TIE	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación	
14.1.	Su empresa cuenta con un manual adecuado y actualizado de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo en caso de ser sujeto obligado.	1,0 Su empresa pone a disposición del público su manual de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo en caso de ser sujeto obligado. 0,0 Su empresa no hace público su manual de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo en caso de ser sujeto obligado.		Art. 26.3 Ley 10/2010 y art. 33 Reglamento de la Ley 10/2010.	
14.2.	Su empresa posee una política expresa de admisión de clientes.	1,0 Su compañía hace referencia a alguno de sus documentos públicos acerca de su política de admisión de clientes. 0,0 Su compañía no menciona nada de esto.		Art. 26.1 Ley 10/2010.	
14.3.	Su empresa cuenta con medidas de seguimiento continuo de la relación profesional con clientes a efectos de la aplicación idónea de las medidas de diligencia debida.	N/A		Art. 6 y 14.2.d) Ley 10/2010 y art. 11 Reglamento de la Ley 10/2010.	
14.4.	Su compañía cuenta con medidas de control establecidas por el mismo sujeto obligado para garantizar el cumplimiento de la normativa y de los procedimientos internos en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo por parte de sus filiales.	1,0 Su compañía hace referencia pública a sus medidas de control por parte de sus filiales para garantizar el cumplimiento de la normativa y procedimientos internos en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. 0,0 Su compañía no hace referencia alguna a este aspecto.		Art. 26 Ley 10/2010 y art. 31 y ss. Reglamento de la Ley 10/2010.	
15.1	En caso de ser sujeto obligado, su página web corporativa se encuentra plenamente adaptada a las exigencias de la Ley 19/2013.	1,0 La página web corporativa de su empresa satisface plenamente todas las exigencias que impone la Ley 19/2013 en caso de ser sujeto obligado. 0,0 La página web corporativa de su empresa no satisface todas las exigencias impuestas por la Ley 19/2013 en caso de ser sujeto obligado.		Ley 19/2013.	
15.2.	Su empresa cuenta con un departamento, área o programa dedicado a la transparencia y a la adaptación a la Ley 19/2013 (publicidad activa, transparencia pasiva indirecta, etc.).	1,0 Su empresa hace pública la existencia y funciones del órgano, área, grupo o departamento dedicado a la transparencia corporativa de la empresa y a la adaptación a la Ley 19/2013. 0,0 Su empresa no hace pública ninguna información acerca del órgano, área, grupo o departamento dedicado a la transparencia corporativa de la empresa y a la adaptación a la Ley 19/2013.		TIE	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
15.3.	Su empresa pública sus contratos, convenios y subvenciones con las Administraciones Públicas en caso de ser sujeto obligado y cumplir las condiciones establecidas en el artículo 3 b) de la Ley 19/2013.	1,0 Su empresa divulga sus contratos, convenios y subvenciones con las Administraciones Públicas en caso de ser sujeto obligado y cumplir las condiciones establecidas en el artículo 3 b) de la Ley 19/2013. 0,0 Su empresa no lo reporta.		TIE, Ley 19/2013	
16.	Su compañía cuenta con algún protocolo de prevención de riesgos informáticos.	1,0 Su compañía informa sobre su protocolo de prevención de riesgos informáticos. 0,0 Su compañía no reporta nada sobre ello.		TIE	
17.	Su empresa posee un índice o mecanismo de medición y evaluación de la cultura corporativa y normativa de la empresa.	1,0 Su empresa pública los resultados del mecanismo o índice de medición y evaluación de la cultura corporativa y normativa de la empresa. 0,5 Su empresa hace pública la existencia del índice o mecanismo de medición y evaluación de la cultura corporativa y normativa de la empresa. 0,0 Su empresa no revela nada sobre este extremo.		TIE	
18.	Su compañía ha suscrito el "Código de Buenas Prácticas Tributarias" de la Agencia Española de Administración Tributaria.	1,0 Su compañía hace pública su adhesión al "Código de Buenas Prácticas Tributarias" de la Agencia Española de Administración Tributaria. 0,0 Su compañía no divulga si ha suscrito el "Código de Buenas Prácticas Tributarias" de la Agencia Española de Administración Tributaria.		TIE	
19.	La empresa cuenta con algún programa de prevención de infracciones administrativas.	1,0 Su empresa hace públicas las principales características de su programa de prevención de infracciones administrativas o hace referencia pública a la gestión de los riesgos de infracción administrativa. 0,0 Su empresa no hace mención pública sobre este aspecto.		TIE	
20.	Su compañía lleva a cabo una revisión, mejora y actualización periódica de su programa de <i>compliance</i> .	1,0 Su compañía reporta acerca de la revisión, mejora y actualización periódica de su programa de prevención de riesgos penales. 0,0 Su compañía no hace referencia a dicha cuestión.		Art. 31 bis 5.6 CP	
TOTAL					

IX. 2. 2. Buen gobierno corporativo

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe de gestión/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
21.	<p>Existe un compromiso público expreso de la alta dirección de la empresa en relación al cumplimiento de las normas de gobierno corporativo.</p>	<p>1,0 Existe una declaración pública en relación al espíritu de cumplimiento de las normas relativas al buen gobierno corporativo.</p> <p>0,5 Hay una declaración débil o una alusión muy genérica.</p> <p>0,0 No existe una declaración de estas características.</p>	<p>Art. 529 ter 1. c) Ley de Sociedades de Capital (LSC), G4-42, Principle 2 of UKBA Guidance.</p>	
22.	<p>Su empresa tiene un departamento de relación con inversores.</p>	<p>1,0 Su empresa hace pública la existencia y principales características de su departamento de relación con inversores (composición, funciones, competencias etc.)</p> <p>0,5 Su empresa hace pública sólo la existencia de su departamento de relación con inversores pero no transparenta ninguna de sus principales características (composición, funciones, competencias, etc.)</p> <p>0,0 Su empresa no reporta nada sobre su departamento con inversores.</p>	<p>TIE</p>	
23.	<p>Su empresa cuenta con políticas claras y transparentes en relación a inversores, accionistas y asesores de voto.</p>	<p>1,0 Su empresa hace referencia pública a la existencia de una política clara y transparente en relación con sus inversores, accionistas y proxy advisors.</p> <p>0,0 Su empresa no revela ningún dato sobre dicho extremo.</p>	<p>Recomendación 4^a CBG-CNMV.</p>	
24.	<p>Su sociedad cuenta con un procedimiento de decisión adecuado y coherente para las decisiones estratégicas y de negocio según se refiere el artículo 226. 1 in fine de la Ley de Sociedades de Capital.</p>	<p>1,0 Su empresa hace referencia pública a la adopción de un procedimiento de decisión adecuado y coherente para las sociedades estratégicas y de negocio según se indica en el artículo 226. 1 in fine de la Ley de Sociedades de Capital.</p> <p>0,0 Su empresa no hace mención pública a dicho extremo.</p>	<p>Art. 226 LSC.</p>	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe de gestión/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
Su empresa publica los siguientes informes:				
25.1	Informe sobre independencia del auditor y sobre el funcionamiento de las comisiones de auditoría.	<p>1,0 Su empresa pública un informe completo, actual y accesible acerca de la independencia del auditor así como del funcionamiento de las comisiones de auditoría, dando cuenta de que los auditores no se encuentran incursos en ninguna de las causas de incompatibilidad señaladas en el art. 13 Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas. (En particular: que no se encuentran incursos en conflictos de interés, que han actuado bajo estándares éticos, objetivos e independientes, que no tienen interés financiero directo o indirecto en la entidad auditada y que dichos auditores ni poseen vínculos de parentesco con los empresarios, administradores o responsables del área económica-financiera de la compañía auditada.)</p> <p>0,5 La empresa hace público un informe sobre independencia del auditor pero resulta de difícil acceso y no da cuenta sobre ninguna de las causas de incompatibilidad señaladas en el art. 13 Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas; o bien la empresa no publica un informe sobre la independencia del auditor pero sí se reporta sobre ello en su página web corporativa.</p> <p>0,0 La empresa no hace público ningún informe sobre independencia del auditor y sobre el funcionamiento de las comisiones de auditoría.</p>	Art. 529 quaterdecies LSC, Recomendación 6 a) CBG-CNMV y art 12 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas.	
25.2	Informe sobre el funcionamiento de las comisiones de nombramientos y retribuciones.	<p>1,0 La empresa hace público un informe completo, actual y accesible sobre el funcionamiento de las comisiones de nombramientos y retribuciones (haciendo referencia a su composición, funciones, retribuciones, período examinado, así como sus principales actividades)</p> <p>0,5 La empresa hace público un informe sobre funcionamiento de las comisiones de nombramientos y retribuciones pero no está convenientemente actualizado, resulta difícil acceder a él y presenta muy poca información o que resulta muy ambigua o incomprensible.</p> <p>0,0 La compañía no hace público un informe sobre funcionamiento de las comisiones de nombramientos y retribuciones.</p>	Art. 540.4 c.1º LSC, Recomendación 6 b) CBG-CNMV	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe de gestión/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
<p>25.3 Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas</p>	<p>1,0 Su empresa hace público de manera completa, actual y accesible el informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas, con especial referencia al total de operaciones, el período en el cual se han realizado todas las transacciones, el límite máximo de la cuantía de las operaciones, la información que se debe comunicar a la CNMV así como el nombre de los proveedores.</p> <p>0,5 Su empresa hace público el informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas pero cuyo acceso resulta especialmente problemático y que presenta muy poca información o ésta resulta muy ambigua.</p> <p>0,0 Su empresa no hace público el informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas.</p>		<p>Art. 540.4 d) LSC.</p>	
<p>25.4 Informe de responsabilidad social corporativa.</p>	<p>1,0 Su compañía publica un informe completo, accesible y actual de responsabilidad social corporativa o sobre la política general de responsabilidad social corporativa, haciendo especial referencia a los objetivos y ámbitos de la política de RSC, los principios de actuación, compromiso y acción con cada uno de los principales <i>stakeholders</i>, así como del seguimiento y supervisión de las prácticas de RSC.</p> <p>0,5 Su empresa hace público el informe de responsabilidad social corporativa pero cuyo acceso resulta especialmente problemático y que presenta muy poca información o ésta resulta muy ambigua.</p> <p>0,0 Su empresa no publica un informe de responsabilidad social corporativa.</p>		<p>Art. 39.3 Ley de Economía Sostenible, Recomendación 6 d) y 55 CBG.</p>	
<p>26.1 Su empresa posee una política de remuneración de consejeros responsable, transparente y sostenible y con un enfoque a medio/largo plazo de la empresa, teniendo en cuenta la relación entre remuneración y desempeño, así como un equilibrio entre componentes fijos y variables de la remuneración.</p>	<p>1,0 Su compañía muestra voluntad pública de establecer un sistema de remuneración de consejeros orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.</p> <p>0,0 Su compañía no hace referencia pública sobre este extremo.</p>		<p>Art. 217. LSC, art. 27 Ley de Economía Sostenible, Recomendaciones 56 a 64 CBG-CNMV, III.2.d) Líneas directrices para empresas multi, V.A.4) Principios de Gob. Corporativo OCDE.</p>	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe de gestión/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
26.2	Su sociedad cuenta con una política de selección de consejeros concreta y verificable que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.	1,0 Su empresa hace referencia pública a su política de selección de consejeros, en especial, a su carácter concreto y verificable y que persigue y favorece la diversidad de conocimientos, experiencias y género. 0,0 Su empresa no hace mención pública acerca de su política de selección de consejeros.	Art. 20. 1. g) Directiva 2014/95/UE, Recomendación 14 del CBG y G4-LA12	
26.3	Su reglamento sobre el Consejo de Administración establece el número máximo de consejos de sociedades de los que pueden formar parte sus consejeros.	1,0 Su empresa pone a disposición del público su Reglamento sobre el Consejo de Administración, el cual hace referencia, como mínimo, a la estructura, composición, competencias, nombramientos y remuneración, estableciendo, asimismo el número máximo de consejos de sociedades a los que pueden pertenecer sus consejeros. 0,0 Su empresa no hace público el Reglamento sobre el Consejo de Administración de su entidad.	Recomendación 25 CBG-CNMV.	
26.4	Su sociedad cuenta con un sistema de evaluación del rendimiento del Consejo de Administración.	1,0 Su sociedad hace referencia pública a su sistema de evaluación del rendimiento de su Consejo de Administración, cuya retribución variable se distribuye en base al rendimiento individual de cada uno de sus miembros. 0,0 Su sociedad no hace mención alguna sobre el sistema de evaluación del rendimiento de su Consejo de Administración.	TIE	
26.5	Su empresa dispone de un protocolo sobre inasistencias de los consejeros.	1,0 Su empresa hace referencia pública a su protocolo sobre inasistencias de los consejeros. 0,0 Su empresa no hace mención alguna en sus documentos públicos acerca de un protocolo de inasistencias de los consejeros.	TIE	
26.6	Las inasistencias de los consejeros se cuantifican en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.	1,0 Su empresa cuantifica las inasistencias de sus consejeros en su Informe Anual de Gobierno Corporativo o, en caso de no hacerlo, brinda una explicación clara, suficientemente satisfactoria sobre la reserva de dicha información. 0,0 Su empresa no cuantifica las inasistencias de sus consejeros en su Informe Anual de Gobierno Corporativo ni ofrece una explicación sobre la reserva de dicha información.	Recomendación 27 CBG-CNMV.	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe de gestión/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
26.7	<p>Su empresa cuenta con programas de actualización de conocimientos para los miembros del Consejo.</p>	<p>1,0 Su empresa hace mención pública acerca de sus programas de formación y actualización de conocimientos par a los miembros del Consejo de Administración.</p> <p>0,0 Su empresa no hace referencia pública acerca de sus programas de formación y actualización de conocimientos par a los miembros del Consejo de Administración.</p>	<p>Recomendación 30 CBG-CNMV.</p>	
27.	<p>Su compañía dispone de un protocolo sobre separación de cargos.</p>	<p>1,0 Su compañía regula en su Reglamento sobre el Consejo de Administración la separación, dimisión y cese de consejeros y dicho Reglamento lo pone a disposición del público.</p> <p>0,0 Su compañía no regula la separación, dimisión y cese de sus consejeros en su Reglamento sobre el Consejo de Administración o bien dicho Reglamento no está a disposición del público.</p>	<p>Recomendaciones 20 a 24 CBG-CNMV.</p>	
28.	<p>Su sociedad cuenta con un plan de sucesión del Presidente del Consejo.</p>	<p>1,0 Su sociedad da cuenta en alguno de sus documentos públicos sobre el plan de sucesión del Presidente del Consejo.</p> <p>0,0 Su sociedad no hace mención alguna a su plan de sucesión del Presidente del Consejo.</p>	<p>Recomendación 34 CBG-CNMV.</p>	
29.	<p>Su empresa posee una política clara, general y transparente sobre primas de asistencia a la Junta General (en caso de tener previsto el pago de dichas primas).</p>	<p>1,0 Su empresa pone a disposición del público una política clara, general y transparente sobre primas de asistencia a la Junta General (en caso de tener previsto el pago de dichas primas).</p> <p>0,0 Su empresa, en caso de tener previsto pagar primas de asistencia a la Junta General, no publica dicha política ni explica suficiente ni satisfactoriamente sobre la reserva de dicha información.</p>	<p>Recomendación 11 CBG-CNMV.</p>	
30.	<p>Su empresa cuenta con protocolos o mecanismos claros y transparentes para resolver eventuales conflictos de interés, que incluyan la previsión de contratar administradores no ejecutivos que supervisen dichos conflictos.</p>	<p>1,0 Su empresa reporta acerca de sus protocolos o mecanismos para resolver eventuales conflictos de interés, los cuales resulten claros y que puedan incluir la previsión de contratar administradores no ejecutivos que supervisen dichos conflictos.</p> <p>0,0 Su empresa no reporta acerca de sus mecanismos para resolver eventuales conflictos de interés de ningún tipo.</p>	<p>TIE</p>	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe de gestión/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación	
31.	Su empresa comunica en su Informe Anual de Gobierno Corporativo acerca del grado de seguimiento de las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV o, en su caso, de la explicación sobre la falta de seguimiento de dichas recomendaciones.	1,0 Su empresa reporta en su Informe Anual de Gobierno Corporativo acerca del grado de seguimiento de las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV o, en su caso, de la explicación sobre la falta de seguimiento de dichas recomendaciones. 0,0 Su empresa no hace referencia pública en su Informe Anual de Gobierno Corporativo al grado de seguimiento de las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV o su explicación resulta insuficiente o deficiente.		Art. 540. 4. g) LSC.	
32.	Su compañía cuenta con una política de contratación del auditor de cuentas.	1,0 Su compañía hace pública su política de contratación del auditor de cuentas. 0,0 Su compañía no hace pública su política de contratación del auditor de cuentas.		Art. 40 Reglamento de la Ley 10/2010.	
33.	Su empresa cuenta con algún sistema que analiza, explica o mide la materialidad de sus indicadores de gobierno corporativo y RSC.	1,0 Su empresa hace público su sistema de medición o análisis de la materialidad de sus indicadores de gobierno corporativo y RSC. 0,0 Su empresa no publica su sistema de medición o análisis de la materialidad de sus indicadores de gobierno corporativo y RSC.		TIE	
34.	Su empresa cotiza en uno o varios de los índices bursátiles que contemplan inversiones socialmente responsables (como FTSE4GOOD IBEX Index, Dow Jones Sustainability Index, etc.)	1,0 En caso de que su empresa cotice en uno o varios de aquellos índices bursátiles que contemplan inversiones socialmente responsables (como FTSE4GOOD IBEX Index, Dow Jones Sustainability Index, etc.), su empresa lo hace público a través de su página web corporativa o documentos de libre acceso para el público. 0,0 Si su empresa cotiza en índices bursátiles que contemplan inversiones socialmente responsables pero no lo hace público.		TIE	
TOTAL					

IX. 2. 3. Prevención de la corrupción

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
35.	Su empresa cuenta con una política para prevenir y combatir la corrupción y el soborno clara, detallada, actualizada, disponible y respaldada públicamente por parte de la alta dirección.	1,0 Su empresa muestra públicamente y de manera clara, actualizada y de fácil acceso su política para prevenir y combatir la corrupción y el soborno y la cual muestra el respaldo de la alta dirección. 0,0 Su empresa no hace pública su política para prevenir y combatir la corrupción.		TIE, 6.1 TI-BP	
36.	Su empresa cuenta con un programa o manual específico para prevenir y combatir la corrupción y el soborno dentro de la empresa claro, detallado, actualizado y disponible.	1,0 Se reporta detalladamente acerca del funcionamiento del programa, el órgano encargado del mismo y sus principales funciones, así como las principales herramientas y los sistemas de control y prevención, el sistema interno de infracciones o denuncias y, finalmente, el seguimiento y actualización del mismo. 0,5 Sólo se reportan algunos elementos del programa; o bien se publica de forma parcial o incompleta; o bien se informa que está en proceso de creación y se indica la fecha estimada de puesta en marcha. 0,0 Sólo se hace una alusión genérica al programa o no se publica nada acerca del mismo.		TIE, 3.1 TI-BP, UNE 37001	
37.	Dicho programa se encuentra adaptado a y es acorde con todas las normas antisoborno nacionales e internacionales relevantes en cada jurisdicción donde la empresa opera.	1,0 Se hace referencia pública sobre la adaptación del programa a las distintas normas antisoborno nacionales e internacionales relevantes en cada jurisdicción donde la compañía opera. 0,0 No se hace referencia pública sobre dicho extremo.		TIE	
38.	Dicho programa incluye valores, políticas y procedimientos, control interno, gestión de riesgo interno y externo, reporting del programa, auditoría, monitoreo, seguimiento y evaluación.	1,0 Se publica detalladamente acerca del contenido del programa, sus procedimientos, control interno, gestión de riesgo interno y externo, auditorías, monitoreo, seguimiento y evaluación. 0,0 Sólo se hace una alusión genérica al programa o no se publica nada acerca del mismo.		TIE, TI-BP	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
El programa incluye o vislumbra los siguientes delitos o situaciones de riesgo:				
39.1.	Cohecho	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y el cohecho se incluye expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.	Arts. 424 y 427 CP	
39.2.	Tráfico de influencias	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y el tráfico de influencias se incluye expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.	Art. 429 CP	
39.3.	Provocación, conspiración para conductas previstas en el Título XIX	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y el art. 445 CP se incluye expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.	Art. 445 CP	
39.4.	Corrupción entre particulares	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y la corrupción entre particulares se incluye expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.	Art. 286 bis CP	
39.5.	Corrupción de funcionarios públicos	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y la corrupción de funcionarios públicos se incluye expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.	Art. 286 ter CP (Nacionales: art. 24/Extranjeros: art. 427)	
39.6.	Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo se incluye expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.	301 y ss. CP y Ley 10/2010 y su Reglamento.	
39.7.	Irregularidades e incumplimiento de obligaciones contables.	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y el incumplimiento de obligaciones contables se incluye expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.	Art. 290/310 CP y Ley 37/1992.	
39.8.	Contribuciones políticas.	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y las contribuciones políticas se incluyen expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.	5.3 TI-BP	
39.9.	Conflictos de interés.	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y los conflictos de interés se incluyen expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.	5.1 TI-BP	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
39.10	Pagos de facilitación.	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y los pagos de facilitación se incluyen expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.		Cap. VII. 3 Líneas Directrices OCDE para Multinationales, VI Recomendación del Consejo para Fortalecer la Lucha Contra el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, 5.5 TI-BP.	
39.11	Regalos y hospitalidades.	1,0 Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y los regalos y hospitalidades se incluyen expresamente en él. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre ello.		5.6 TI-BP	
40.1	Su compañía ha designado un responsable para la implementación, supervisión y control del programa del manual o programa anticorrupción.	1,0 La compañía reporta acerca de la composición, funciones, posición dentro de la organización y competencias del órgano o unidad encargada del programa anticorrupción. 0,5 La compañía reporta de manera genérica acerca de las principales funciones del órgano o unidad encargada del programa anticorrupción pero no indica cuál es su composición ni su posición dentro de la organización. 0,0 La compañía no publica nada sobre el responsable del programa anticorrupción.		TIE, UNE 37001	
40.2.	Dicho responsable cuenta con los recursos financieros, humanos, tecnológicos y materiales suficientes para el desempeño de su función.	1,0 La empresa transparenta los principales recursos con los que cuenta la unidad o departamento responsable del programa anticorrupción. 0,0 La empresa no publica nada sobre este aspecto.		TIE, UNE 37001	
41.	Su empresa informa a todos sus socios de negocio y suministradores sobre su programa anticorrupción.	1,0 Su compañía hace referencia pública sobre este extremo. 0,0 Su compañía no menciona públicamente nada sobre este aspecto.		TIE, 6.2.4.4 TI-BP	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
42.	Su programa cuenta con un programa de formación específica en materia anticorrupción para empleados, alta dirección y cadena de suministro o distribución.	<p>1,0 Existe información pública respecto del programa o plan de formación específica en materia anticorrupción (ya sea por parte de la empresa o por parte de otra institución u organización que imparta dicha formación) y que está dirigido tanto a empleados como a miembros de la alta dirección y cadena de suministro y su puesta en marcha actual.</p> <p>0,5 La compañía declara en sus documentos de <i>reporting</i> que tiene un plan de formación específica en materia anticorrupción para empleados pero no hace referencia a la alta dirección ni a la cadena de suministro; o bien se hace pública la importancia que le da su empresa a la formación en esta materia e informa que se están llevando a cabo convenios con instituciones u organizaciones que imparten dicha formación aunque no se den más detalles sobre ello.</p> <p>0,0 No existe ninguna referencia pública al plan de formación.</p>	TIE, 6.3.1 y 6.4.2. TI-BP	
43.	Su empresa ha establecido un canal de denuncias para los empleados (whistle-blowing channel) en materia anticorrupción que garantiza la confidencialidad y no represalia a denunciantes de buena fe.	<p>1,0 Su empresa hace explícitas las principales características de su canal de denuncias en materia anticorrupción (destinatarios, funcionamiento, finalidad, etc.).</p> <p>0,5 Su empresa sólo menciona la existencia de un canal de denuncias en materia anticorrupción para empleados o bien hace públicos sus esfuerzos por implementar a la mayor brevedad un canal.</p> <p>0,0 La empresa no hace mención sobre su canal de denuncias ni de ningún esfuerzo para ponerlo en marcha a la mayor brevedad.</p>	TIE, UNE 37001, 6.5.1 TI-BP	
44.	Su programa incluye un régimen disciplinario interno con medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias en caso de incumplimiento o violación del programa.	<p>1,0 La compañía hace referencia expresa a que su sistema disciplinario es acorde con la legislación laboral y que sus medidas son proporcionales.</p> <p>0,0 La empresa no menciona nada sobre este punto.</p>	TIE, 6.3.4 TI-BP	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
45.1	Su empresa ha establecido un procedimiento o protocolo de investigaciones internas en materia de prevención y detección de conductas potencialmente corruptas.	<p>1,0 Su empresa reporta acerca de las principales características de su procedimiento para investigaciones internas (órgano encargado, funcionamiento, garantías, plazos, etc.) derivadas de una denuncia de algún empleado u otro stakeholder u otra notitia criminis.</p> <p>0,5 Su empresa hace referencia a su procedimiento para investigaciones internas en alguno de sus documentos públicos pero no reporta acerca de ninguna de sus principales características.</p> <p>0,0 Su empresa no tiene un procedimiento para investigaciones internas o no hace referencia al mismo.</p>		TIE	
45.2	Dicho procedimiento interno contiene plenas garantías procesales y protección de derechos fundamentales (sobre todo los referentes a: La presunción de inocencia, tutela judicial efectiva, principio de legalidad, protección de datos, derecho a la intimidad personal y familiar y derecho a un proceso con todas las garantías).	<p>1,0 La compañía hace referencia en alguno de sus documentos públicos acerca de las garantías de su procedimiento de investigaciones en materia de derechos fundamentales.</p> <p>0,0 La compañía no hace referencia alguna sobre este punto.</p>		TIE	
45.3	Su programa garantiza que ningún empleado pueda sufrir represalias o alguna forma de degradación por rehusarse a pagar sobornos o incurrir en algún otro comportamiento inidóneo previsto en el programa ni por denunciar un posible comportamiento corrupto por parte de otro empleado o un superior.	<p>1,0 Se reporta públicamente que ningún empleado de la compañía pueda sufrir represalias o alguna forma de degradación por rehusarse a pagar sobornos o incurrir en algún otro comportamiento inidóneo previsto en el programa ni por denunciar un posible comportamiento corrupto por parte de otro empleado o un superior.</p> <p>0,0. No se divulga nada sobre este aspecto.</p>		6.3.3 y 6.4.1 TI-BP	
46.	Todos los empleados de la compañía firman un documento en el cual dejan constancia de la entrega y aceptación de la política y del programa anticorrupción de la empresa así como de su pleno sometimiento.	<p>1,0. Su empresa transparenta su política sobre aceptación obligatoria de la política y programa anticorrupción de la empresa por parte de todos los empleados.</p> <p>0,0. Su compañía no menciona nada sobre este aspecto.</p>		TIE	

Indicadores	¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
47.	Su compañía cuenta con herramientas e indicadores para clasificar, evaluar y graduar el riesgo de sus suministradores, distribuidores, agentes y otras terceras, en función de características como: reputación, antecedentes, jurisdicciones en las que opera, volumen de contratación y negocios, importe de las operación, etc.	1,0 Su empresa hace referencia expresa a sus esfuerzos en materia de desarrollo de herramientas o indicadores para clasificar, evaluar y graduar el riesgo de sus suministradores, distribuidores, agentes y otras terceras, en función de características como: reputación, antecedentes, jurisdicciones en las que opera, volumen de contratación y negocios, importe de las operación, etc. 0,0 Su compañía no reporta nada sobre este extremo.	TIE	
48.	Su compañía incluye una cláusula anticorrupción (de adhesión al programa y a la política anticorrupción de la empresa) en todos los contratos con agentes, socios de negocio, distribuidores y demás terceras partes.	1,0 Su compañía hace referencia expresa a la política de la empresa de incluir una cláusula anticorrupción (de adhesión al programa y a la política anticorrupción de la empresa) en todos los contratos con agentes, socios de negocio, distribuidores y demás terceras partes.0,0 Su compañía no hace referencia expresa sobre dicho aspecto.	TIE	
49.	Su compañía incluye cláusulas o condiciones contractuales con socios de negocio, proveedores u otras terceras partes que establezcan la obligación de realizar auditorías aleatorias en materia antisoborno y de prevención de la corrupción.	1,0 Su compañía reporta expresamente sobre su política de auditorías aleatorias en materia de antisoborno y prevención de la corrupción con socios de negocio, proveedores u otras terceras partes. 0,0 Su compañía no informa públicamente nada sobre este extremo.	TIE	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe anual/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
50.	Su compañía cuenta con un proceso estricto y periódico de control y auditoría interna para evaluar el programa y ayudar a la mejora en el diseño, implementación y efectividad del mismo.	1,0 Su empresa manifiesta en sus documentos de <i>reporting</i> público la existencia de un proceso estricto y periódico de control y auditoría interna para evaluar el programa anticorrupción. 0,0. Su compañía no hace mención expresa sobre dicha auditoría.		TIE, 6.7.3 TI-BP	
51.	Su empresa somete su programa a revisiones, controles y auditorías externas de manera periódica.	1,0. Su empresa manifiesta en sus documentos de <i>reporting</i> público la existencia de un proceso estricto y periódico de control y auditoría externa para evaluar el programa anticorrupción. 0,0. Su compañía no hace mención expresa sobre dicha auditoría.		TIE	
52.	Su compañía lleva a cabo una revisión, actualización y mejora periódica (de carácter al menos anual) de su programa anticorrupción.	1,0 Su compañía reporta acerca de la revisión, mejora y actualización periódica de su programa anticorrupción. 0,0 Su compañía no hace referencia a dicha cuestión.		TIE, UNE 37001.	
53.	Su compañía brinda información pública sobre su programa o manual anticorrupción, incluyendo los sistemas de gestión utilizados para su correcta implementación y reporta información relevante sobre el mismo en su informe consolidado o memoria anual.	1,0. Su compañía manifiesta en sus documentos de <i>reporting</i> público los sistemas de gestión y los recursos utilizados para la correcta implementación del programa anticorrupción. 0,0. Su empresa no reporta nada sobre dicho extremo.		TIE, 6.6.2 y 6.8.3.	
TOTAL					

IX.2. 4. Información pública país por país

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe de gestión/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
54.	Su compañía da a conocer en su página web corporativa o informe consolidado la lista completa de sus principales filiales o subsidiarias que tiene en el extranjero.	1,0 Sí 0,5 Sólo da a conocer algunas de sus filiales. 0,0 No		TIE, TI-EU	
55.	Su empresa reporta acerca de los establecimientos permanentes y principales actividades realizadas por parte de cada una de sus subsidiarias o filiales que se encuentran en el extranjero (investigación + desarrollo, compras o suministros, fabricación o producción, propiedad intelectual, ventas, prestación de servicios a partes no vinculadas, seguros, etc.).	1,0 Sí 0,5 Sólo reporta sobre algunos establecimientos y parte de sus actividades. 0,0 No reporta nada sobre este punto		TIE, TI-EU	
56.	El código de conducta y política anticorrupción de la empresa se aplican, en caso de tenerlas, a todos los agentes, proveedores y otros intermediarios que proveen servicios solamente a las filiales, de manera explícita.	1,0 La aplicación del código de conducta y política anticorrupción se aplica a toda la cadena de suministro que provee servicios solamente a las filiales o subsidiarias de manera explícita. 0,0 No se prevé de manera explícita su aplicación a toda la cadena de suministro que provee servicios únicamente a las filiales o subsidiarias.		TIE, TI-EU	
57.	Su empresa reporta externamente acerca de lo que gasta o invierte en los distintos países donde se encuentran sus principales filiales antes y después de impuestos.	1,0 Se reporta externamente sobre lo que la empresa gasta o invierte en los distintos países donde se encuentran sus principales filiales o subsidiarias antes y después de impuestos. 0,0 No se reporta externamente lo que la empresa gasta o invierte en los países donde se encuentran sus principales filiales o subsidiarias.		TIE, TRAC	
58.	Su empresa informa externamente y de forma desglosada acerca de todos los impuestos satisfechos, incluyendo las retenciones soportadas, en los distintos países donde se encuentran sus filiales.	1,0 Su empresa lo reporta externamente. 0,0 Su empresa no lo reporta.		TIE, TRAC	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe de gestión/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
59.	Su compañía reporta externamente y de forma desglosada acerca de todos los impuestos devengados, incluyendo las retenciones, en los distintos países donde se encuentran sus filiales.	1,0 Su empresa lo reporta externamente. 0,0 Su empresa no lo reporta.		TIE, TRAC	
60.	Su empresa hace públicos aquellos contratos o convenios que realizan con las administraciones públicas de otros países en caso de que reciban ayudas públicas con cuantías significativas o cuando al menos el 40% de los ingresos anuales de sus filiales provengan de una ayuda o subvención pública.	1,0 Su empresa hace públicos los contratos o convenios que realizan con las administraciones públicas de otros países en caso de que reciban ayudas públicas con cuantías significativas o cuando al menos el 40% de los ingresos anuales de sus filiales provengan de una ayuda o subvención pública. 0,0 Su empresa no hace públicos dichos contratos o convenios.		TIE	
61.	Su empresa reporta acerca de las subvenciones que reciben (en su caso) en los distintos países donde se encuentran sus filiales.	1,0 Su empresa reporta externamente el número y cuantía de subvenciones que recibe en los países donde se encuentran sus filiales o subsidiarias. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre dicho extremo.		TIE, TI-EU	
62.	Su empresa cuenta con oficiales de cumplimiento normativo regionales o departamentos locales de <i>compliance</i> en aquellas jurisdicciones que supongan un riesgo superior al riesgo medio.	1,0 Su empresa hace pública la lista de oficiales de cumplimiento normativo regionales o locales, con indicación de sus funciones, composición, remuneración y actividades, país por país. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre sus oficiales de cumplimiento regionales o departamentos locales de cumplimiento/ <i>compliance</i> .		TIE	
63.	Su empresa hace público si tiene vínculos económicos importantes con fundaciones, asociaciones u otras organizaciones sin ánimo de lucro locales en las jurisdicciones en donde opera.	1,0 Su empresa reporta públicamente su relación o vínculo económico o contractual con fundaciones, asociaciones u otras organizaciones sin ánimo de lucro locales en las jurisdicciones en donde opera. 0,0 Su empresa no reporta públicamente nada sobre dicho aspecto.		TIE	

Indicadores		¿Lo reporta en su página web o en su informe de gestión/memoria de sostenibilidad o documento equivalente?	N/A	Regulación o fuente de la que procede el indicador	Puntuación
64.	Su empresa informa sobre los ingresos brutos del grupo, distinguiendo los obtenidos con terceros o con entidades vinculadas.	1,0 Su empresa reporta públicamente sobre los ingresos brutos del grupo, distinguiendo los obtenidos con terceros o entidades vinculadas, país por país. 0,5 Su empresa reporta sobre los ingresos brutos del grupo de forma agregada. 0,0 Su empresa no reporta nada sobre los ingresos brutos del grupo.		Art. 14 a) Real Decreto 634/2015 (Reglamento del Impuesto sobre Sociedades)	
65.	Su empresa pública la plantilla media existente en sus principales filiales.	1,0 Su empresa hace pública toda la plantilla media que existe en sus principales filiales o subsidiarias. 0,0 Su empresa no publica la plantilla media existente en sus principales filiales.		Art. 14 f) Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.	
66.	Su empresa reporta acerca de sus activos materiales e inversiones inmobiliarias distintos de tesorería y derechos de crédito país por país.	1,0 Su empresa hace públicos sus activos materiales e inversiones inmobiliarias distintos de tesorería y derechos de crédito país por país, así como el coste de mantenimiento de los mismos. 0,0 Su empresa no reporta sobre sus activos materiales e inversiones inmobiliarias distintos de tesorería y derechos de crédito país por país.		Art 14 g) Reglamento del Impuesto sobre Sociedades., 6.6.5 TI-BP.	
TOTAL					

X. Recomendaciones

Una comunicación efectiva, oportuna y veraz de la información que la empresa reporta en lo referente a su programa de cumplimiento, su gobierno corporativo, programa anticorrupción así como su desempeño país por país, constituye una pieza clave para generar valor, confianza y una adecuada rendición de cuentas hacia todos los grupos de interés de la empresa, la empresa misma y la sociedad en general.

Bajo este contexto, y teniendo en cuenta además nuestros resultados de la consulta previa y el *feedback* obtenido por parte de nuestros grupos de interés, así como toda la labor de investigación que se ha ido desarrollando a lo largo del *Proyecto Integridad*, emitimos, en nombre de la organización, las siguientes recomendaciones:

- 1** Examinar cuidadosa y diligentemente todos los indicadores de las áreas que componen la presente Guía y el capítulo correspondiente a la metodología de la misma.
- 2** Efectuar el autodiagnóstico según las pautas metodológicas y técnicas establecidas en la presente Guía y, además, contar con el conocimiento y apoyo de la Alta Dirección o sus superiores.
- 3** Elaborar un cronograma sobre el proceso de autodiagnóstico y la cuantificación de los indicadores para poder incluir los resultados en la memoria de sostenibilidad, informe integrado de gestión y/o página web corporativa.
- 4** Atender en todo momento al concepto estricto y comprensivo de transparencia y calidad de la información, es decir, que la información que se reporte se procure presentar de forma accesible, clara, estructurada, inteligible, pertinente, completa, confiable, congruente y actual.
- 5** Reportar no sólo de manera retrospectiva, sino también de forma prospectiva, para que todos los grupos de interés puedan conocer la estrategia de negocio de la empresa y puedan observar si se cumplen los propósitos a los que la empresa se compromete.
- 6** Seguir lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, en lo referente a las obligaciones de publicidad activa y de transparencia pasiva indirecta, para las empresas que ostenten la categoría de sujeto obligado conforme a dicha Ley.

- 7 Recomendamos asimismo a todas aquellas empresas que todavía no forman parte de algún foro de integridad o coalición de transparencia o anticorrupción, que consideren seriamente decidir formar parte de alguno de estos foros o grupos.
- 8 Recomendamos además que las empresas suscriban el “Código de Buenas Prácticas Tributarias” de la *Agencia Española de Administración Tributaria*.
- 9 Publicar un compromiso público de la Alta Dirección de la empresa de tolerancia cero con la corrupción y de cultura empresarial del cumplimiento y buen gobierno accesible y que se actualice periódicamente.
- 10 Asimismo, a todas las empresas interesadas en realizar el autodiagnóstico les aconsejamos trazar un plan cronológico (corto, medio y largo plazo) para poder alcanzar paulatinamente el Nivel Máximo (3) y, además, someter su autodiagnóstico a una verificación externa del mismo ().
- 11 Aconsejamos asimismo que las empresas adopten un *reporting* público país por país de forma voluntaria y proactiva, ampliando en la medida de lo posible su objeto de divulgación.
- 12 Finalmente, reiteramos nuestra sexta recomendación de nuestro Documento de Posición “Recomendaciones y buenas prácticas en cumplimiento y gobierno corporativo: Construyendo sistemas eficaces de integridad corporativa y *compliance*”¹⁰⁰ sobre atender plenamente a lo dispuesto en el Capítulo III de las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, que señala que deben ser objeto de divulgación, además de los resultados financieros y de explotación:
 - A Los objetivos empresariales;
 - B Las participaciones significativas de accionistas y los derechos de voto, incluida la estructura del grupo de empresas y las relaciones internas, así como los mecanismos para reforzar el control;

100 BACIGALUPO, S. y MARTÍNEZ, D. *Position Paper: Recomendaciones y buenas prácticas en cumplimiento y gobierno corporativo: Construyendo sistemas eficaces de integridad corporativa y compliance*. Transparencia Internacional España, 2015. p. 8. <Disponible en: <http://integridad.org.es/estudios-e-informes/>>

- C La política de remuneración de los miembros del consejo de administración y de los principales directivos (cualificaciones, procedimiento de designación, eventual pertenencia al consejo de administración de otras sociedades y apreciación del consejo de administración sobre su independencia);
- D Las transacciones con partes vinculadas;
- E Los factores de riesgo previsibles;
- F Las cuestiones relativas a los trabajadores y otras partes interesadas;
- G Las estructuras y las políticas de gobierno de la empresa y, en particular, el contenido de cualquier código o política interna y su proceso de implementación;
- H Las declaraciones de principios o de normas de conducta diseñadas para su divulgación pública y, si su importancia para las actividades de la empresa lo justifica, información acerca de sus políticas en relación con los temas contemplados por las Directrices;
- I Las políticas y códigos de conducta suscritos por la empresa, con la fecha de su adopción y la mención de los países y entidades a los que se aplican;
- J El desempeño en el cumplimiento de dichas declaraciones o códigos;
- K Información sobre los dispositivos de auditoría interna, gestión de riesgos y aplicación de la ley;
- L Información sobre las relaciones con los empleados y otras partes interesadas.¹⁰¹

¹⁰¹ OCDE. *Lineas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global*. OECD Publishing, 2013. p. 30 y 31.

XI. Referencias

- BACIGALUPO, S. y MARTÍNEZ, D. *Position Paper: Recomendaciones y buenas prácticas en cumplimiento y gobierno corporativo: Construyendo sistemas eficaces de integridad corporativa y compliance*. Transparency International España, Madrid, 2015.
- COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (CNMV). *Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas*. [s. n.], Madrid, 2015.
- CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO y ACREDITRA. *Estudio sobre la situación de la aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, en las entidades que configuran el Sector Público de la Administración General del Estado*. [s. n., s. l.], 2015.
- CONSEJO ESTATAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS. *Informe de 23 de marzo de 2011 sobre Transparencia, Comunicación y Estándares de los Informes y Memorias de Sostenibilidad*. [s. n., s. l.] 2011.
- FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO. Circular 1/2016, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global*. OECD Publishing, 2013.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE). *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE*, [s. n., s. l.], 2004.
- TRANSPARENCY INTERNATIONAL. *Transparency in Corporate Reporting: Assessing the World's Largest Companies*. [s. n., s. l.] 2014.
- VV. AA. *The Copenhagen Charter: A management guide to stakeholder reporting*. House of Mandag Morgen, 1999.

XII. Bibliografía general recomendada

- ARROYO ZAPATERO, L. A. / NIETO MARTÍN, A. *El Derecho Penal Económico en la era Compliance*. Tirant lo Blanch, 2013.
- BACIGALUPO, E. *Compliance y Derecho penal*. Aranzadi, 2011.
- BACIGALUPO, E. et al., *Curso de Derecho Penal económico*, 2ª ed. Marcial Pons, 2005.
- BACIGALUPO, S., “Ética empresarial y responsabilidad penal de las empresas”, en Encuentros Multidisciplinares, nº 39 – Vol. XIII, Sept.-Dic. 2011, pp. 2-10.
- BACIGALUPO, S. *Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas*. Bosch, 1998.
- BACIGALUPO, S. / LIZCANO, J. *Responsabilidad penal y administrativa de las personas jurídicas en delitos relacionados con la corrupción*. Eurosocial, 2013.
- BACIGALUPO, S. / MARTÍNEZ, D. *Position Paper: Recomendaciones y buenas prácticas en cumplimiento y gobierno corporativo: Construyendo sistemas eficaces de integridad corporativa y compliance*. Transparency International España, 2015.
- BAJO FERNANDEZ, M. / BACIGALUPO, S. *Derecho penal económico*, 2º ed. Editorial Universitaria Ramón Areces, 2010.
- BAJO, M. / BACIGALUPO, S. / GÓMEZ-JARA, C., (Coords.), *Gobierno Corporativo y Derecho penal, Mesas Redondas Derecho y Economía – 2007*. Centro de Estudios Ramón Areces, 2008.
- BAKER & MCKENZIE. *Global Overview of Anti-Bribery Laws*. Aranzadi, 2015.
- BONIME-BLANC, A. *The reputation risk handbook: Surviving and thriving in the age of hyper-transparency*. Do Sustainability Books Oxford, 2014.
- CORCOY, M / GÓMEZ MARTIN, V. (Dir.). *Manual de Derecho Económico y de Empresa*. Parte general y Parte Especial. Tirant lo Blanch, 2016.
- CORTINA, A. *Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial*. Trotta, 2005.
- ENSEÑAT DE CARLOS, Silvia. *Manual del compliance officer: Guía práctica para los responsables de compliance de habla hispana*. Aranzadi, 2016.

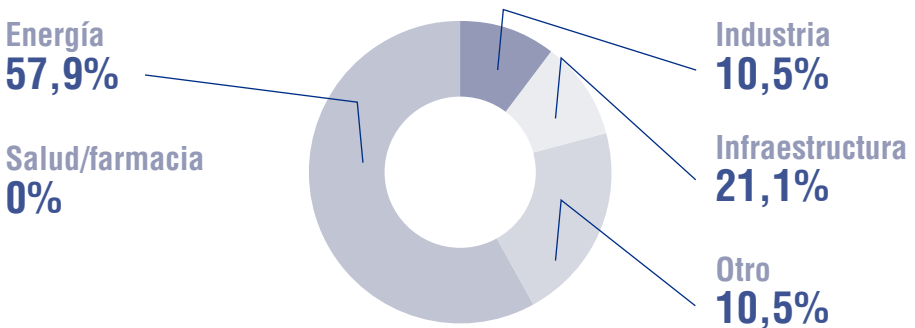
- FEIJOO SÁNCHEZ, B. *El delito corporativo en el código penal español. Cumplimiento normativo y fundamento de la responsabilidad penal de las empresas*. Civitas, 2015.
- GIMENO BEVIA, J. *El proceso penal de las personas jurídicas: El proceso penal de las personas jurídicas*. Aranzadi, 2016.
- GÓMEZ BENITEZ, J.M.: *Curso de Derecho Penal de los negocios a través de casos. Reflexiones sobre el desorden legal*. Ceura, 2001.
- HILLSON, David. *The risk management handbook: A practical guide to managing the multiple dimensions of risk*. Kogan Page Limited, London, 2016.
- JUSTE MENCÍA, J, (Coord.), *Comentario de la reforma del régimen de las sociedades de capital en materia de gobierno corporativo, (Ley 31/2014). Sociedades no cotizadas*, Civitas, Cizur Menor, 2015.
- KUHLEN, L. / MONTIEL, J.P. / ORTIZ DE URBINA GIMENO, I. *Compliance y teoría del Derecho Penal*. Marcial Pons, 2013.
- MAGRO SERVET, Vicente. *Guía práctica sobre responsabilidad penal de empresas y planes de prevención (compliance)*. La Ley, 2017.
- MARTÍNEZ-BUJÁN PÉREZ, C. *Derecho penal económico y de la empresa*. Parte general, 5ª ed., Tirant lo Blanch, 2015.
- MARTÍNEZ-BUJÁN PÉREZ, C. *Derecho penal económico. Parte especial*, 5ª ed. Tiran lo Blanch, 2015.
- MARTÍNEZ-ECHEVARRÍA / GARCÍA DUEÑAS, A. *Gobierno corporativo: la estructura del órgano de gobierno y la responsabilidad de los administradores*. Aranzadi, 2015.
- MIR PUIG, S. / CORCOY BIDASOLO, M. / GÓMEZ MARTÍN, V. (Dir.), HORTAL IBARRA, J.C. / VALIENTE IBÁÑEZ, V. (Coords). *Responsabilidad de la empresa y compliance: Programas de prevención, detección y reacción penal*. Edisofer, 2014.
- NIETO MARTÍN, A. (Dir.) y LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. et al. *Manual de cumplimiento penal en la empresa*. Tirant lo Blanch, 2015.
- OLCESE, A. / RODRÍGUEZ, M. A. / ALFARO, J. *Manual de la empresa Responsable y Sostenible*. McGraw Hill, 2008.

- PAZ-ARES, C. “*Anatomía del deber de lealtad*”. Actualidad Jurídica Uría Menéndez nº 40, págs. 43-65, 2015.
- PORTELLANO DÍEZ, P. *El deber de los administradores de evitar situaciones de conflictos de interés*, Civitas, Cizur Menor, 2016.
- PUYOL, Javier. *El Funcionamiento Práctico del Canal de Compliance "whistle-blowing"*. Tirant lo Blanch, 2017.
- RAGUES I VALLES, Ramón. *Whistleblowing: una aproximación al derecho penal*. Marcial Pons, 2013.
- SAIZ PEÑA, C. A. (Coord.). *Compliance: Cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa*. Aranzadi. 2015.
- SILVA SÁNCHEZ, J. M. y MONTANER FERNÁNDEZ, R. *Criminalidad de Empresa y Compliance. Prevención y Reacciones Corporativas*. Atelier, 2013.
- TRANSPARENCY INTERNATIONAL EU Office. *Do corporate claims on public disclosure stack up? Impact of public reporting on corporate competitiveness*. 2016.
- VV. AA., *MEMENTO EXPERTO PENAL 2017*. Molina Fernández, F. (Dir.), Ed. Francis Lefebvre, 2016.
- VV. AA. *MEMENTO PENAL ECONÓMICO Y DE LA EMPRESA 2016-2017*. Oliva-Ayala Abogados, Ed. Francis Lefebvre, 2016.
- VELASCO NÚÑEZ, E.; SAURA ALBERDI, B. *Cuestiones prácticas sobre responsabilidad penal de la persona jurídica y compliance: 86 preguntas y respuestas*. Aranzadi, 2016.

XIII. Anexo. Consulta previa

XIII. 1. DATOS GENERALES


TI-España realizó en junio de 2016 una consulta participativa dirigida a 54 grandes empresas objetivo del *Proyecto Integridad*, de las cuales 48 eran empresas privadas y 6 de titularidad pública, a través de un cuestionario con 25 indicadores en las áreas de cumplimiento normativo y buen gobierno corporativo para poder obtener un primer punto de partida real y sólido acerca el grado de diagnóstico y *reporting* de las grandes empresas españolas en las dimensiones señaladas. De estas 54 consultas, se obtuvieron 19 respuestas (35%) cuya distribución por sector de actividad se presenta de la siguiente forma:



Dentro de este conjunto de empresas, el 73,7% de ellas eran empresas cotizadas. En cuanto al perfil profesional de las personas que cumplimentaron el cuestionario, encontramos mayoritariamente responsables de los departamentos de Auditoría Interna, *Compliance*, Sostenibilidad, Gestión de riesgos, RSC, Control interno, Asesoría jurídica y Gobierno corporativo.

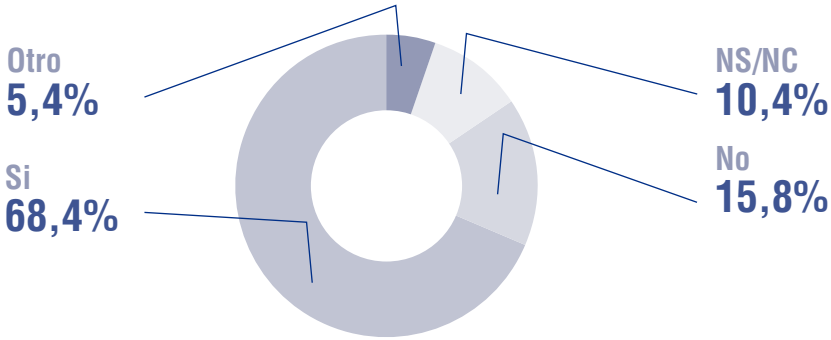
XIII. 2. CUESTIONARIO

Reporting sobre Compliance y Buen Gobierno			
	SÍ	NO	NS/NC
1. ¿Se muestra en su página web corporativa una declaración pública de la alta dirección de tolerancia cero con la corrupción, compromiso con una cultura empresarial de cumplimiento o declaración equivalente?			
2. El código de conducta o la política anticorrupción de la empresa, en caso de tenerlas, ¿se aplica a todos los empleados y a la alta dirección de manera explícita?			
3. El código de conducta y política anticorrupción de la empresa se aplica, en caso de tenerlas, a todos los agentes, proveedores y otros intermediarios, de manera explícita?			
4. ¿Reporta su empresa externamente acerca de su política sobre régimen de regalos, hospitalidades y cortesías?			
5. ¿Tiene su empresa alguna política explícita visible en la página web corporativa o en alguno de sus informes acerca de prohibir los pagos de facilitación?			
6. ¿La empresa da a conocer la lista completa de sus principales filiales o subsidiarias en España y, si las tuviera, en el extranjero?			
7. ¿Cuenta con algún proyecto o programa de colaboración con el sector público o las organizaciones de la sociedad civil para la prevención y lucha contra la corrupción o iniciativa de <i>collective action</i> ?			
8. ¿Pertenece su empresa a algún foro de integridad o coalición de transparencia o anticorrupción?			
9. ¿Se encuentra disponible en su página web corporativa alguna referencia a su programa de cumplimiento o alguno de sus elementos básicos?			
10. ¿Se realiza en su empresa un reporte periódico de <i>compliance</i> al Consejo de Administración?			
11. ¿Cuenta su empresa con una política clara, general y transparente sobre primas de asistencia a la Junta General?			
12. ¿Emite su empresa los siguientes informes o incluye esta información en alguno de los que ya publica regularmente?:			
12.1. Informe de auditoría independiente y sobre el funcionamiento de las comisiones de auditoría.			
12.2. Informe sobre el funcionamiento de las comisiones de nombramientos y retribuciones.			
12.4. Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas.			
12.4. Informe sobre la política de responsabilidad social corporativa.			
13. En el caso de que su empresa cuente con una política de comunicación con inversores, accionistas y <i>proxy advisors</i> , ¿la hace pública en su página web?			

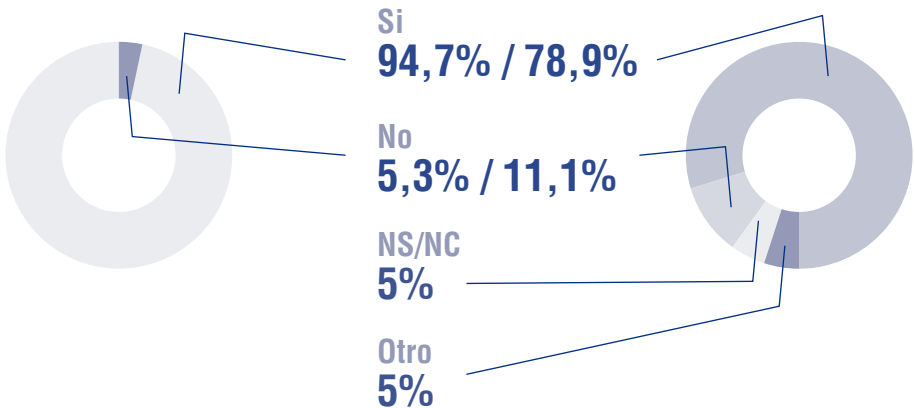
Reporting sobre Compliance y Buen Gobierno						
	SÍ	NO	NS/NC			
14. ¿Se hacen públicos en su página web corporativa los requisitos y procedimientos que se refieren a la acreditación de la titularidad de acciones, el derecho de asistencia a la Junta General de accionistas y el ejercicio o delegación del derecho de voto?						
15. ¿Se publica en la página web corporativa de su empresa la siguiente información sobre sus consejeros?:						
15.1. Perfil profesional de los mismos.						
15.2. Otros consejos de administración a los que pertenezcan dichos consejeros así como sobre otras actividades retribuidas que realicen cualquiera que sea su naturaleza.						
15.3. La categoría de consejero a la que pertenecen.						
15.4. Las fechas sobre su nombramiento y posterior reelecciones, en su caso.						
15.5. Acciones de la compañía, y opciones sobre ellas, de las que los mismos sean titulares.						
16. Indique, para cada uno de los siguientes aspectos, su grado de relevancia a la hora de llevar a cabo el <i>reporting</i> en <i>compliance</i> y buen gobierno corporativo en su empresa.	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo	
a. Información a grupos de interés.						
b. Ventaja competitiva en el mercado nacional e internacional.						
c. Mejora reputacional.						
d. Fomento de la cultura empresarial de cumplimiento.						
e. Conflicto de intereses.						
f. Política de regalos y hospitalidad.						
g. Contribuciones políticas y donaciones.						
h. Canales de denuncias y canales de comunicaciones.						
i. Actuación con las Administraciones Públicas.						
j. Planes de formación, capacitación y sensibilización.						
k. Declaración de la Alta Dirección de tolerancia cero con la corrupción y compromiso con una cultura empresarial del cumplimiento.						

XIII. 3. RESULTADOS.

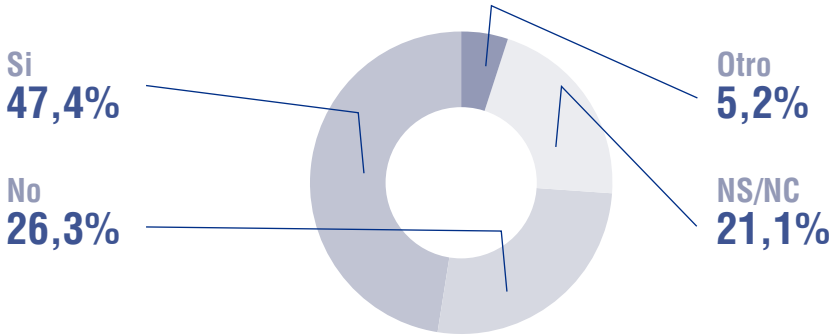
En cuanto a la pregunta acerca de si la empresa muestra en su página web corporativa una **Declaración pública de la alta dirección de tolerancia cero con la corrupción**, compromiso con una cultura empresarial de cumplimiento o declaración equivalente, 13 empresas (68,4%) respondieron afirmativamente:



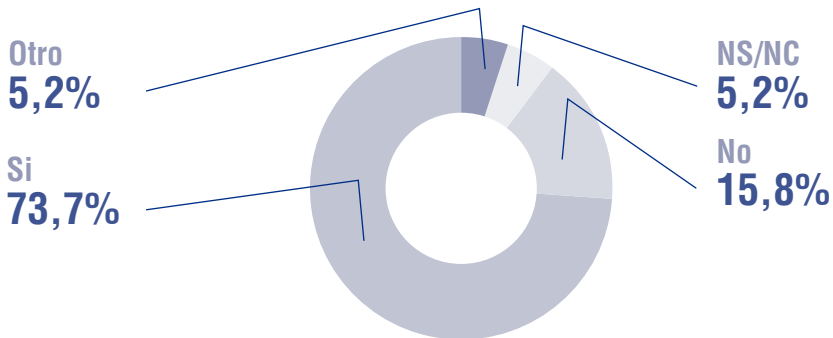
Por otra parte, respecto a la pregunta de si su **Código de conducta y/o Política anticorrupción** se aplica por igual a todos los empleados y la Alta Dirección de la empresa de manera explícita, el 94,7% respondió afirmativamente. En cambio, el porcentaje desciende hasta 78,9% al preguntar a las empresas si su Código de conducta y/o Política anticorrupción se aplica a todos los agentes, proveedores y otros intermediarios, de manera explícita:



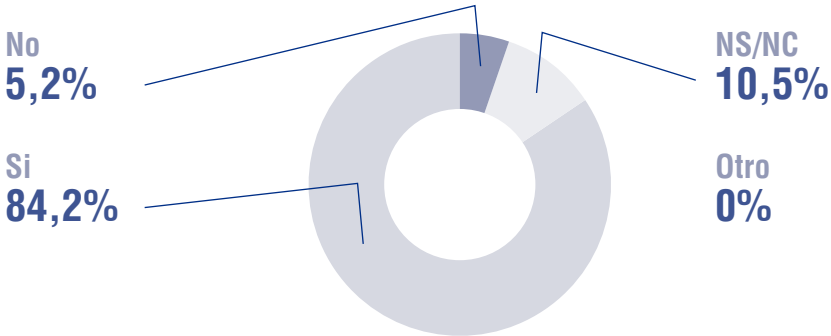
Destaca, por otro lado, que tan sólo 9 de las 19 empresas encuestadas (47,4%) afirman que reportan externamente acerca de su **Política de regalos, hospitalidades y cortesías**, mientras que un 26,3% no publica sobre este aspecto.



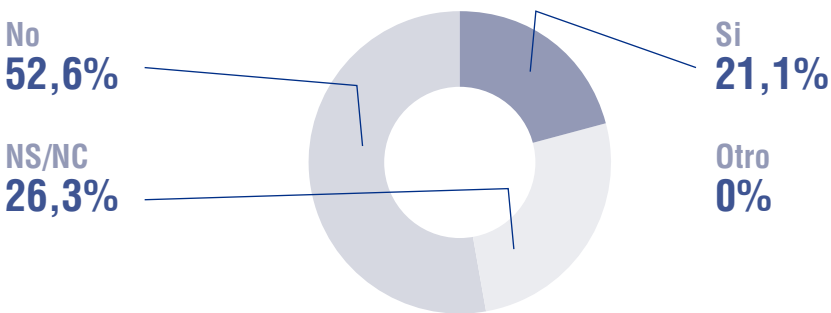
En cuanto a la pregunta de si la empresa cuenta con alguna política pública explícita que incluya la **prohibición de los pagos de facilitación**, el 73,7% ha respondido que sí, mientras que el 15,8% no cuenta hasta el momento con una política concreta que incluya dicha prohibición.



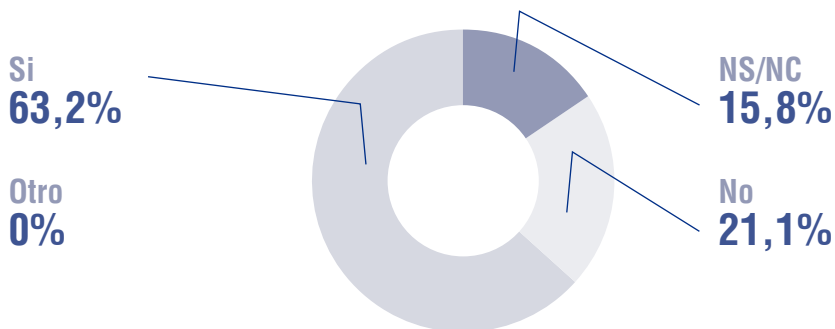
En relación a la pregunta que se refiere a si la empresa da a conocer la **lista completa de sus principales filiales o subsidiarias en España y, si las tuvieran, en el extranjero**, tan sólo una empresa responde negativamente, mientras que el 84,2% sí que publica dicha información.



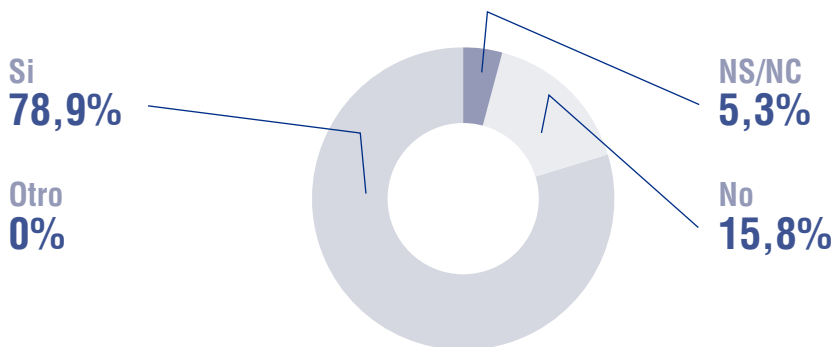
Respecto a si la empresa ha establecido algún proyecto o programa de colaboración con el **sector público y/o las organizaciones de la sociedad civil para la prevención y lucha contra la corrupción**, las respuestas no son homogéneas, sólo un 52,6% de las empresas afirma que sí mientras que un 21,1% responde negativamente y en torno a un 26,3% responde NS/NC.



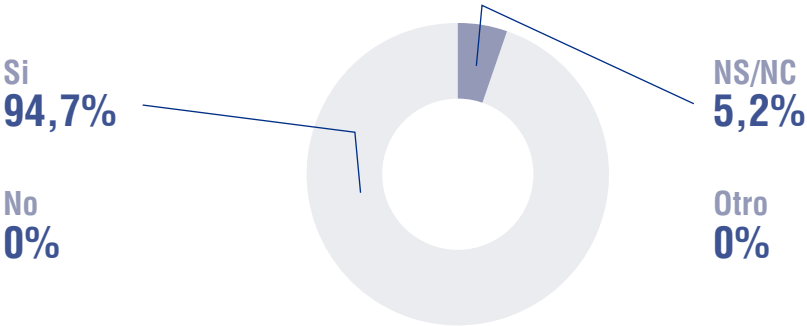
De forma análoga, el porcentaje de las empresas participantes que pertenece a algún **foro de integridad o coalición de transparencia o anticorrupción** es del 63,2%.



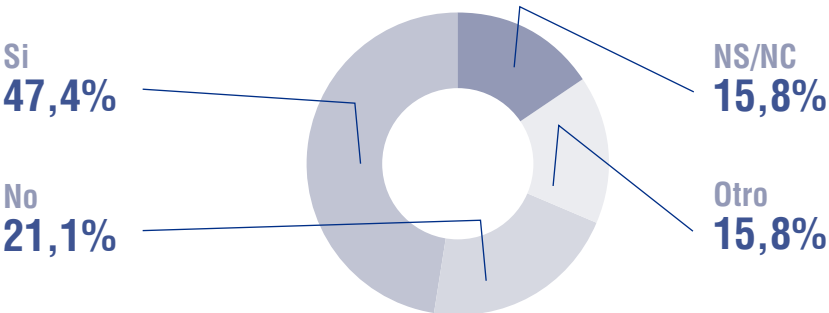
En cuanto a si la empresa hace alguna referencia o mención acerca de su **Programa de cumplimiento** o alguno de sus elementos básicos en su **página web corporativa**, 15 de las 19 empresas participantes (78,9%) respondieron afirmativamente.



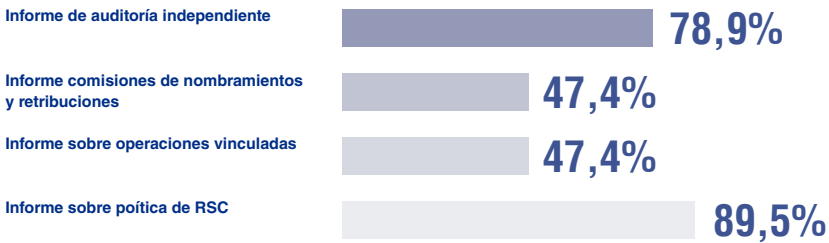
Por su parte, la pregunta sobre si la empresa realiza un **reporte periódico al Consejo de Administración** en materia de *compliance* recibe una respuesta prácticamente unánime, pues el 18 de las 19 empresas (94,7%) sí que lo reporta periódicamente.



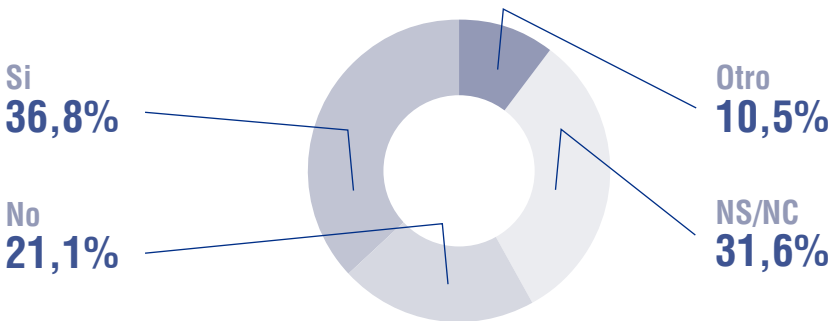
Por el contrario, tan sólo un 47,4% de las empresas participantes afirma tener una **política clara, general y transparente sobre primas de asistencia a la Junta General**, mientras un 21,1% responde que no cuenta con dicha política y el porcentaje de respuestas en torno al NS/NC u Otro asciende a 31,6%.



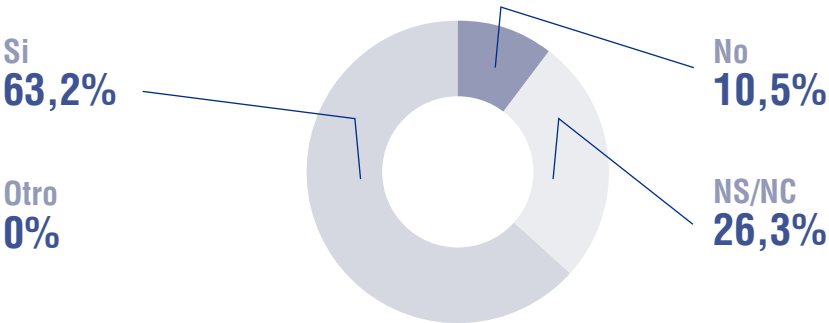
Con respecto a la publicación de informes sobre materias específicas, los resultados son muy diversos. Mientras el 89,5% de las empresas emite un **Informe sobre la política de Responsabilidad Social Corporativa** y el 78,9% emite **Informe de auditoría independiente y sobre el funcionamiento de las comisiones de auditoría**, por el contrario tan sólo el 47,4% emite **Informe sobre el funcionamiento de las comisiones de nombramientos y retribuciones** e **Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas**, respectivamente.



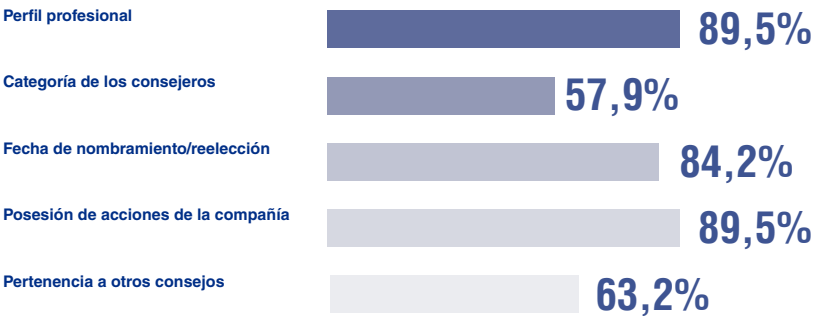
En cuanto a la **Política de comunicación con inversores, accionistas y proxy advisors**, tan sólo el 36,8% de las empresas afirma hacer pública en su página web corporativa dicha política, mientras que el resto no cuenta con una política de esta naturaleza, no la hace pública o NS/NC (73,2% en total).



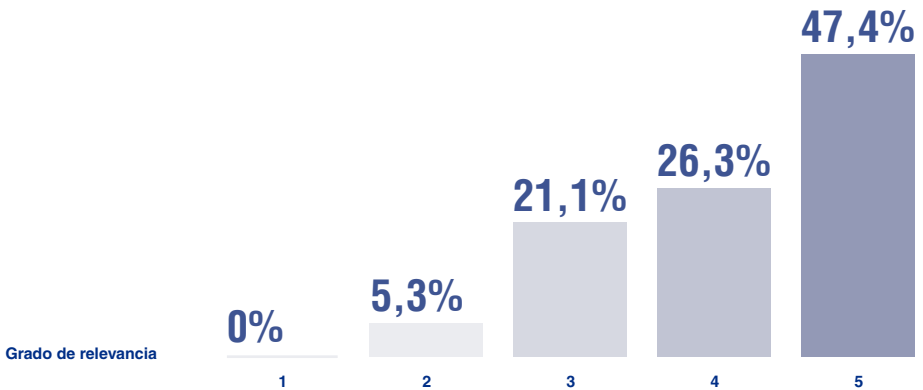
Por el contrario, sí que aumenta el porcentaje de empresas que publican en su página web los requisitos y procedimientos que se refieren a la **acreditación de la titularidad de acciones**, el **derecho de asistencia a la Junta General de accionistas** y el ejercicio o delegación del **derecho de voto**, alcanzando un 63,2%.



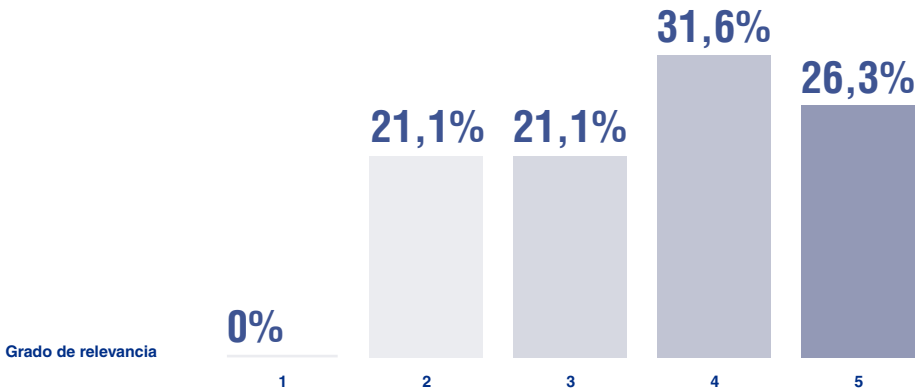
Por otro lado, en cuanto a la **información relativa a los consejeros**, más del 80% publican información sobre el perfil profesional, la categoría de consejero a la que pertenecen y la fecha de nombramiento y reelección cuando corresponde, de sus consejeros. En cambio, el porcentaje de empresas que informan sobre la pertenencia de sus consejeros a otros Consejos de Administración y acerca de las acciones que poseen de la compañía desciende hasta situarse en torno al 60%



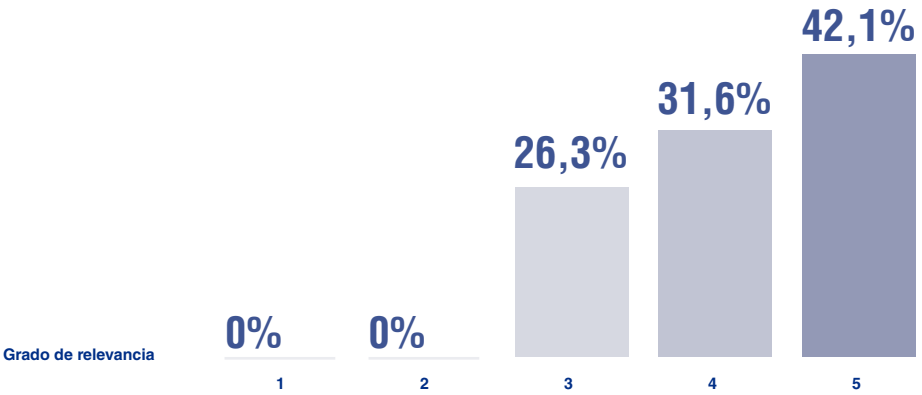
Además, se pregunta a las empresas acerca del **grado de relevancia** que le atribuyen a diversos aspectos a la hora de llevar a cabo el ejercicio de *reporting* en materia de *compliance* y buen gobierno corporativo en su empresa, destacando los **Canales de denuncias y canales de comunicaciones** y las **Contribuciones políticas y donaciones**. En relación a la **información a grupos de interés**, el 47,4% de las empresas la definen como muy relevante, mientras que el 26,3% la califica como relevante.



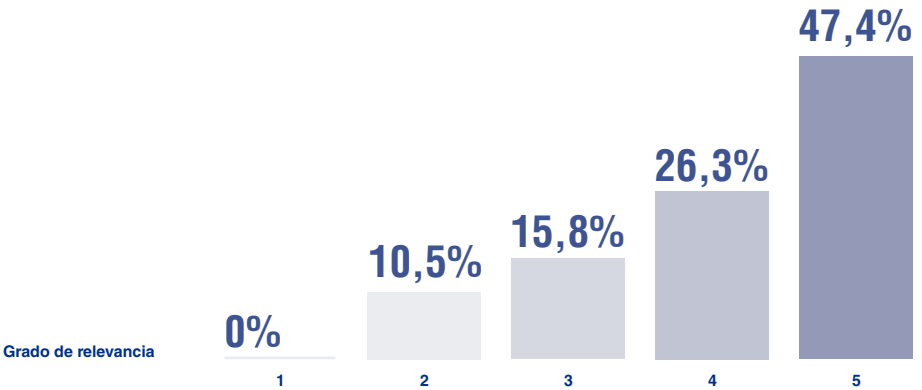
En cuanto a la **ventaja competitiva en el mercado nacional e internacional**, la relevancia percibida es menor que en el aspecto anterior: el 26,3% lo definen como muy relevante y el 31,6% como relevante.



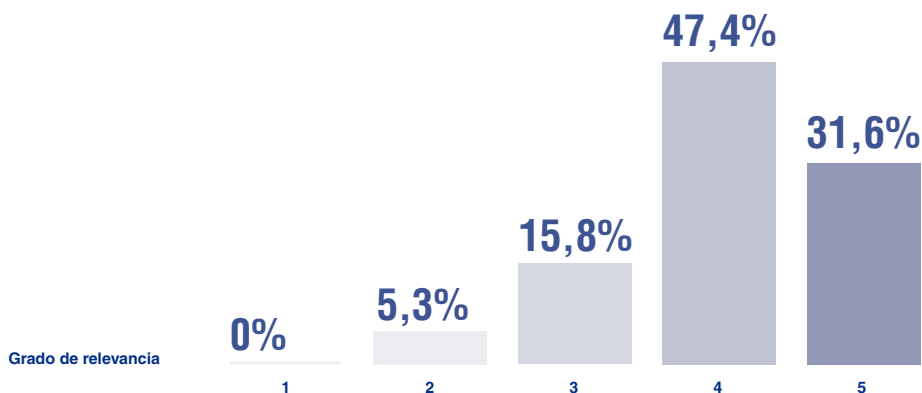
Por otra parte, el grado de relevancia de la **mejora reputacional** que puede obtener la empresa a la hora de llevar a cabo su *reporting* en *compliance* y buen gobierno es bastante alto pues un 73,7% del total lo definen como relevante (31,6%) o muy relevante (42,1%).



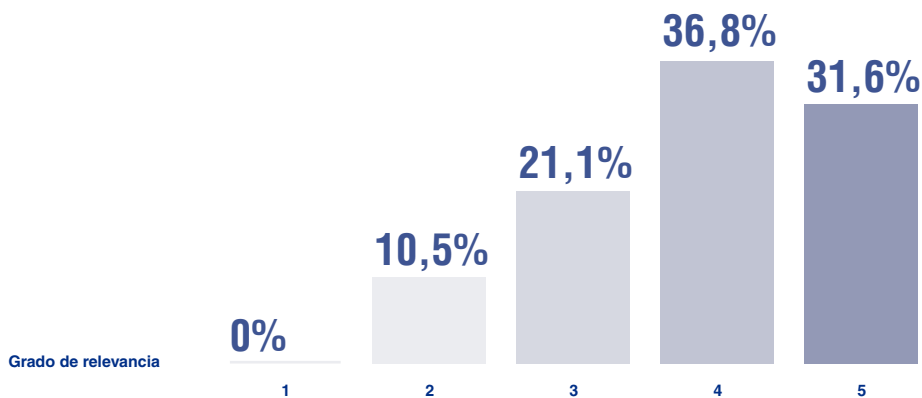
En cuanto al **fomento de la cultura empresarial de cumplimiento**, su relevancia en el *reporting* aparece como muy alta para el 47,4% de las empresas participantes y alta para el 26,3%.



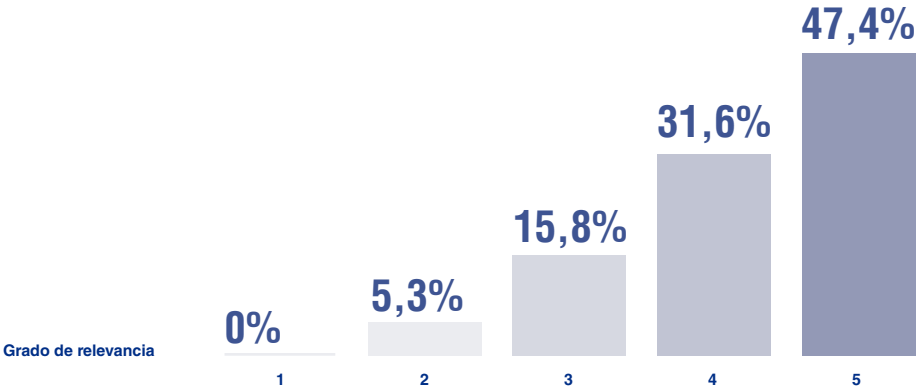
Por otro lado, un 47,4% de las empresas considera relevante el **Conflicto de intereses** a la hora de reportar sobre *compliance* y buen gobierno, mientras que un 31,6% lo considera muy relevante.



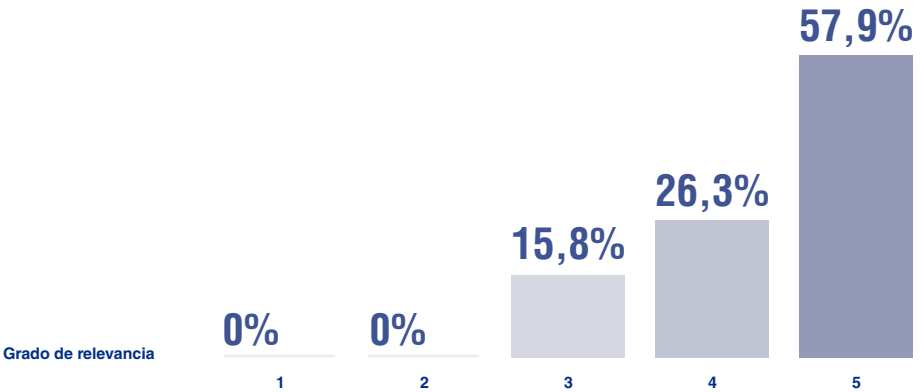
Similares resultados se obtienen al preguntar acerca de la relevancia de la **Política de regalos y hospitalidad**, con un 31,6% de empresas que lo señalan como aspecto muy relevante y un 36,8% relevante.



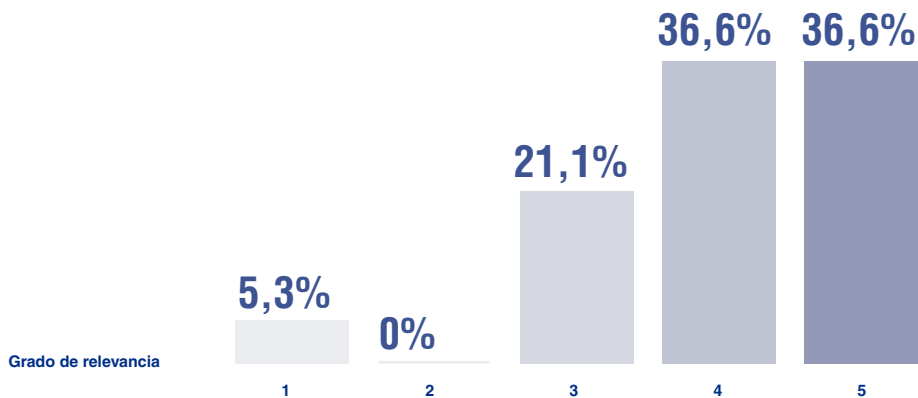
Además, uno de los aspectos que se considera como de los más importante es el que hace referencia a las **contribuciones políticas y donaciones**, que son valoradas por el 47,4% de las empresas como muy relevante y por el 31,6% como relevante.



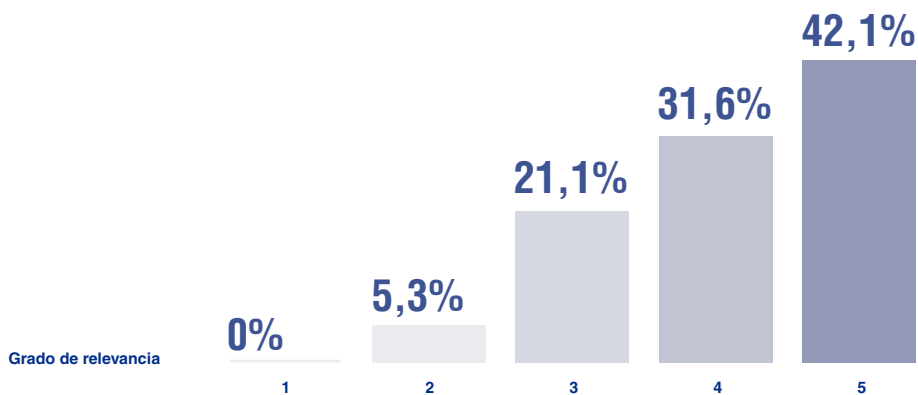
Otro de los aspectos que resultan más relevante para las grandes empresas a la hora de realizar el *reporting* tiene que ver con los **canales de denuncias y canales de comunicaciones**, pues un 57,9% los consideran muy relevantes y un 26,3% relevantes.



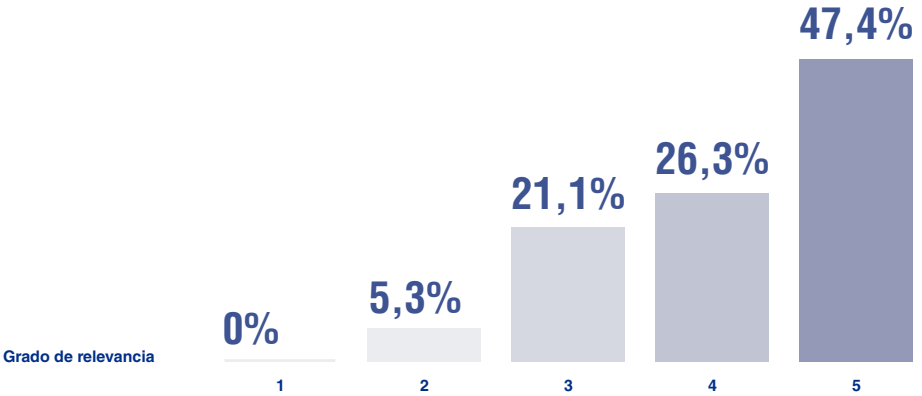
Por otro lado, en cuanto a la relevancia asociada a la **actuación con las Administraciones Públicas**, más del 70% de las empresas lo consideran un aspecto relevante o muy relevante (36,8%).



En cuanto a los **Planes de formación, capacitación y sensibilización** en estas materias, el 42,1% de las empresas lo consideran muy relevante y el 31,6% lo define como relevante en su ejercicio de *reporting*.



Por último, conclusiones muy similares a la anterior pregunta se desprenden en relación a la relevancia de la **Declaración de la Alta Dirección de tolerancia cero con la corrupción y compromiso con una cultura empresarial del cumplimiento**, pues para un 47,4% de las empresas es muy relevante mientras que un 26,3% lo considera algo relevante.



Transparency International España

Calle Fortuny, 53
28010 Madrid, España

Tel.: +34-91-134 4276 / +34-91-700 4106

Web TI-España: www.transparencia.org.es

Web Proyecto Integridad: www.integridad.org.es

E-mail: integridad@transparencia.org.es