

Gobierno Corporativo y nueva regulación sobre ética empresarial / **Corporate Governance and new regulation about Business Ethics**

Autora: De Castellet Lendoiro, Lucía Laura

Tutor: Carlos Alberto Felipe Martell

Grado en TURISMO por la Universidad de La Laguna

Curso Académico 2019/2020

Convocatoria de Junio

San Cristóbal de La Laguna, 8 de junio de 2020

Me gustaría agradecer este Trabajo a todas aquellas personas que a lo largo del camino contribuyeron en mi aprendizaje académico y personal.

RESUMEN

El presente trabajo se ha realizado para conocer el impacto que genera el fenómeno conocido como Gobierno Corporativo en las grandes empresas y sociedades cotizadas de España. Se busca poner de manifiesto el comportamiento y las actuaciones que se hayan llevado a cabo antes y después de la entrada en vigor de las nuevas normas europeas y nacionales, y así determinar si la corriente de actuación ha mejorado o retrocedido. Para ello, se ha creado una base de datos con la información corporativa de estas empresas que se ha comparado y relacionado con indicadores no financieros clave (concretamente los propuestos por AECA). Como resultado se ha observado que, indistintamente de ser turísticas o no, las empresas no presentan un gran cambio en lo que se refiere a diversidad dentro de la cumbre empresarial, a pesar de estar comprometidas con la transparencia y justicia que inspiran la nueva regulación.

Palabras clave: Gobierno Corporativo, diversidad, información, regulación

ABSTRACT

This Project was made to know the impact generated by the phenomenon called Corporate Governance in the larges and listed companies of Spain. The aim is to highlight the behaviour and actions that have been carried out before and after the entry into force of the new European and national regulation, and to determine the possible trends. For it, a database has been created with the Corporate information of these companies and has been compared and related to key non-financial indicators (specifically those proposed by AECA). As a result, it has been observed that, regardless of being tourist or not, companies do not present a great change in terms of diversity within the Business Summit, despite being committed to the transparency and fairness that the new regulation inspire.

Key words: Corporate Governance, diversity, information, regulation

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	7
2.MARCO TEÓRICO	8
3.METODOLOGÍA	10
4.RESULTADOS	11
5.CONCLUSIONES	15
6.BIBLIOGRAFÍA	16
7.ANEXOS	18
7.1.DIMENSIONES DE LOS INDICADORES DE AECA	18
7.2.BASE DE DATOS REALIZADA	19

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1: Indicadores de Gobierno Corporativo propuestos por la Asociación Española de Contabilidad y Administración (AECA)	10
Tabla 2: Media, máximo y mínimo % de mujeres en los Consejos de administración estudiados	12
Tabla 3: Media de % de igualdad de género. Comparativa entre turísticas y no turísticas	13
Figura 1: Evolución de la igualdad de género a través de los 3 períodos	12
Figura 2: Remuneración del Consejo y número de mujeres dentro del Consejo	13
Figura 3: Capitalización de las empresas en 2018 y 2019 y mujeres miembros del Consejo en 2017	14

1. INTRODUCCIÓN

En el presente Trabajo de Fin de Grado se aborda principalmente el impacto que ha tenido el fenómeno conocido como Gobierno Corporativo o Buen Gobierno en algunas de las más grandes e importantes empresas españolas, tanto turísticas como no turísticas, así como la influencia, peso y evolución de este en el transcurso del tiempo, teniendo en cuenta la entrada en vigor de normativas europeas y españolas que resultaron de ese motivo.

Es por ello por lo que se hace necesario investigar si el establecimiento de dichas normativas motivó o impulsó algún tipo de cambio en la situación de estas empresas, para conocer si han alcanzado un nivel de ética y compromiso aceptable para la sociedad. A lo largo de este trabajo se destaca la diversidad de género como un aspecto clave dentro de este fenómeno, puesto que se trata de uno de los derechos humanos más vulnerables y que más hay que proteger en un entorno empresarial tan agresivo como en el que actualmente vivimos inmersos.

El principal objetivo de este trabajo se ha basado en comparar la evolución de la información no financiera de las empresas, aquellas cuestiones referidas a la remuneración, número de componentes y diversidad de género dentro del Consejo de Administración, entre otras, durante los años 2015, 2016 y 2017, los cuales resultan importantes (y objeto de estudio) para el análisis del comportamiento de las empresas, debido a que coinciden con la entrada en vigor de la Directiva Europea 2014/95/UE y el Real Decreto Ley 18/2017.

Para ello se ha creado una base de datos en la que se recogen los datos extraídos de los informes de gobierno corporativo de las distintas empresas, y se relacionan con una serie de indicadores de carácter no financiero que nos permiten abordar aspectos que hasta entonces no parecían ser primordiales. De este modo, los resultados obtenidos nos permiten esclarecer la tendencia de actuación respecto a la Responsabilidad Social Corporativa que tienen las distintas empresas cotizadas de nuestro país.

Sin embargo, debido al tamaño limitado del número de empresas que se han seleccionado (31 del IBEX 35 y 7 turísticas del Mercado Continuo) y a la corta duración del espacio temporal estudiado, resulta arriesgado afirmar una tendencia de actuación rotunda y estática, pero sí se distinguen leves cambios de un año para otro que nos ayuda a hacernos una idea aproximada.

De un primer vistazo, lo que se deja ver en los resultados es un escenario de pocos cambios en el sentido de la diversidad dentro del mando corporativo de las grandes empresas. Aunque se hayan modificado y creado normas reguladoras, las empresas en general parecen reacias al cambio. Es por ello por lo que se presenta un buen motivo para poner en cuestión la filosofía empresarial de las empresas más importantes de nuestra región, puesto que éstas poseen un gran poder y, por lo tanto, deben implicarse mucho más con la responsabilidad y la ética que garantizan un futuro común más sostenible.

2. MARCO TEÓRICO

El gobierno corporativo está en la raíz de la crisis económica. Muchos de los escándalos financieros iniciados en EE. UU. y que contagian a las economías europeas tienen un origen en malas prácticas empresariales motivadas por personas concretas que abusaron del poder desde posiciones elevadas, no sólo en la política, sino también en las corporaciones. Es por esta razón que las buenas prácticas en el nivel más alto de las empresas tienen que jugar un papel clave en las compañías del futuro para evitar nuevas crisis.

Últimamente hay una preocupación creciente porque las empresas sean más responsables y transparentes. En este sentido el trabajo de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) en las últimas décadas, promoviendo estas buenas prácticas, ha sido muy relevante. AECA ha influido para que sea posible también que la regulación vaya dando pasos en este sentido. La preocupación sobre el gobierno corporativo viene ya reflejada en propuestas como las de Olivenza, Aldama, Conthe, y la normativa que afecta a las empresas cotizadas.

El buen gobierno se enmarca en el modelo de AECA y en la nueva Ley 11/2018, incluyendo así el Decreto que la antecede y la Directiva Europea que la inspira. La Directiva Europea 2014/95/EU, por la que se modificaba la anterior Directiva 2013/34/EU, reiteraba la necesidad de divulgación de información no financiera por parte de las grandes empresas, específicamente en materia de sostenibilidad, con el fin de identificar posibles riesgos atribuidos tanto en el ámbito social como en el medioambiental, además de ayudar a incrementar la confianza de los llamados *stakeholders* (aquellos grupos de interés a los que les concierne dicha información tales como inversores, consumidores...). El principal objetivo de la Directiva es establecer un sistema de comparación de información financiera de calidad, fiable y coherente, que favorezca la observación y el estudio de los estados financieros de las empresas a lo largo de los años, y es por ello por lo que sufre una posterior modificación en 2014 que incorpora la importancia de la divulgación y publicación de la información no financiera.

Desde ese momento, las grandes empresas de la Unión Europea que quisieran acogerse a la normativa debían presentar un informe de gestión al final de cada ejercicio, incluyendo el contenido exigido acerca del impacto que genera su actividad en el entorno, así como también un informe anual de gobierno corporativo, con información relativa a lo que se denomina Responsabilidad Social Corporativa o Buen Gobierno. Ésta última recoge cuestiones internas de la empresa que tienen que ver con el personal, detallando las medidas que se llevan a cabo para garantizar la diversidad de género en los altos cargos, las condiciones de trabajo y, en general, el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que supuso la publicación de información correspondiente acerca de la edad, género, formación y experiencia de los empleados. Además, si existieran, debía incluirse en el informe los instrumentos que ayuden a prevenir la violación de los derechos, y en el caso contrario de que no existieran, debían explicar el motivo.

Para llevar a cabo la divulgación y publicación del informe de Gobierno Corporativo, la Comisión Europea a través de la Directiva 2014/95/EU, propuso unas directrices sobre la presentación del informe de gestión, basada en indicadores clave de carácter general y sectorial, que permitieran observar y comparar la evolución y los resultados de la iniciativa.

Todo esto se hizo eco en España con la llegada del Real Decreto-ley 18/2017, que surgió por la necesidad de transponer la Directiva Europea al ordenamiento español, y por el cuál otras normas reguladoras fueron modificadas, en aras de la coordinación entre las normativas nacionales. A partir de su entrada en vigor, las empresas españolas incluidas en el ámbito de aplicación debían, por imperativo de la propia norma y ya no de manera voluntaria, elaborar el estado de información no financiera de acuerdo con lo expuesto en la Directiva Europea predecesora. Al efecto, en España se llevó a cabo el desarrollo de distintos indicadores financieros y no financieros, que sirven como herramienta fundamental para la divulgación de una información fiel a la realidad. Éstos son los propuestos en la <<Guía para la elaboración del informe de gestión de las entidades cotizadas>> y en el modelo sobre información integrada de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA).

Posteriormente, esta iniciativa culmina en España con la entrada en vigor de la Ley 11/2018, que reiteraba lo expuesto en la Directiva 2014/95/UE y en el Real Decreto-ley 18/2017, e introdujo nuevas modificaciones. Una de las novedades fue la obligación por parte de las entidades cotizadas, de presentar junto con el estado de información financiera, un informe adicional de Responsabilidad Social de las Empresas, que verificara la calidad, fiabilidad y comparabilidad de la información emitida, de no tener en su defecto una Comisión destinada a esta causa. De esta forma, quedaba incorporada la Directiva Europea 2014/95/UE en el Derecho Español, así como todos los efectos consecuentes de su aplicación. Además, en 2014 se diseñó la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas y que se puso a disposición de las empresas, para que sirviera como herramienta para el desarrollo de buenas prácticas dentro de las mismas.

Tras haber analizado estas fuentes previas, es necesario en este momento determinar si la entrada en vigor del Decreto o de la Ley está suponiendo una mejora real en el desempeño de la actividad de las empresas, utilizando para ello la herramienta que proporciona AECA, a través de sus indicadores. De este modo, una vez recopilada la información necesaria de las empresas analizadas, podremos conocer el impacto que ha supuesto el fenómeno objeto de estudio en las distintas empresas. Porque es posible que la normativa no haya tenido un efecto sensible en las prácticas de las empresas y meramente sea confirmatoria de prácticas que ya se estaban produciendo, o bien que la normativa haya supuesto una mejora tangible.

3. METODOLOGÍA

Este apartado recoge los detalles del trabajo empírico realizado, que se basó fundamentalmente en recabar y seleccionar la información que estas empresas divulgan públicamente para después organizarla, creando así una base de datos que nos permita analizar los distintos datos numéricos a lo largo del tiempo.

En primer lugar, se seleccionaron un total de 38 empresas, por un lado 31 del IBEX 35 y por otro 7 empresas turísticas del Mercado Continuo. Se accedió a su información de gobierno corporativo a través de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), y se descargaron los informes correspondientes a los años 2015, 2016 y 2017.

Se seleccionaron los datos necesarios de cada informe y se introdujeron estructuradamente en una hoja de cálculo, para posteriormente aplicar el modelo de AECA en lo referente a la dimensión de Gobierno Corporativo.

Específicamente, los indicadores utilizados fueron los siguientes:

Código	Denominación	Definición
KPI_CG1	Consejeros	Miembros del Consejo de Administración
KPI_CG2	Consejeros independientes	Miembros del Consejo de Administración del tipo independiente
KPI_CG3	Consejeros en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	Consejeros independientes con responsabilidad específica en materia de RSC
KPI_CG4	Comisión Ejecutiva	Consejeros con responsabilidad específica sobre la estrategia de la entidad
KPI_CG5	Comité de auditoría	Consejeros con responsabilidad específica en materia de control económico y financiero
KPI_CG6	Comisión de nombramientos	Consejeros con responsabilidad específica en materia de composición del Consejo
KPI_CG7	Reuniones del Consejo	Reuniones mantenidas en el ejercicio
KPI_CG8	Remuneración total del Consejo	Retribuciones de los consejeros
KPI_CG9	Diversidad de género en el Consejo	Mujeres miembros del Consejo
KPI_CG10	Corrupción y soborno	Casos de corrupción y soborno en el Consejo

Tabla 1. Indicadores de Gobierno Corporativo propuestos por la Asociación Española de Contabilidad y Administración (AECA)

Por lo tanto, la información necesaria para la elaboración de la base de datos debía ser la relacionada con estos indicadores. Ciertamente es que algunos de los informes no recogían toda la información que nos incumbe para este análisis, especialmente los correspondientes al año 2015, pero la causa probablemente está atribuida al momento de su elaboración.

Una vez establecida la base de datos, se relacionaron los datos con los 10 indicadores anteriormente mencionados y se realizó un análisis dinámico para poder determinar la evolución de dichos indicadores y tratar de detectar la posible influencia de la entrada en vigor de las normas comentadas.

Para ello se midió la situación en 2015 como año base y luego se ha ido examinando el año 2016 y el 2017 de la misma manera, coincidiendo con la entrada en vigor de las normas descritas. También se incluyó posteriormente en la base de datos un último indicador para observar la capitalización de las empresas y su variación durante los años 2018 y 2019, puesto que esta información podría resultar relevante para entender con más claridad los resultados. Por último, se ordenaron las distintas entidades para proceder a realizar una comparación entre los datos de aquellas que son turísticas y de las que no lo son.

Para concluir la base de datos, se obtuvieron los gráficos y las tablas con los diferentes datos para proceder a un análisis más visual de los resultados y poder sacar unas primeras conclusiones. Cabe destacar, que los gráficos y tablas obtenidos se realizaron a partir de ciertos indicadores que son aquellos en los que se quiere centrar este estudio, concretamente el indicador de Diversidad de género en el Consejo, el de Remuneración total del Consejo y el de la capitalización posteriormente añadido.

4. RESULTADOS

El análisis efectuado arroja unas primeras impresiones sobre el fenómeno conocido como Gobierno Corporativo o Buen Gobierno y cómo este está afectando en la alta dirección. Por el motivo de este trabajo, nos centraremos en aquellos resultados obtenidos a partir de los indicadores KPI_CG8 y KPI_CG9, aunque la base de datos recopile además información relativa a otros indicadores y que son de igual importancia. Estos indicadores son los que hacen referencia a la remuneración total del Consejo y a la diversidad de género en el Consejo. Además, se han tenido en cuenta los resultados obtenidos a partir de un indicador añadido posteriormente, el de la capitalización de estas empresas durante los años 2018 y 2019.

En primer lugar, sin distinguir el sector, se aprecia cierta mejoría de los indicadores de igualdad, medidos como número de mujeres dentro del total del consejo de administración, entre los años 2015 y 2016, con un estancamiento posterior hacia 2017. De hecho, en la figura se muestra como en algunas empresas ha habido algún retroceso, reduciéndose este indicador de género en 2017. Con gran dificultad se aproxima al 20% de media, con mínimos del 0% en diferentes compañías.

	GEN2015	GEN2016	GEN2017
Media	0.177083	0.184727	0.217152
Máximo	0.416667	0.400000	0.500000
Mínimo	0.000000	0.000000	0.000000

Tabla 2. Media, máximo y mínimo % de mujeres en los consejos de administración estudiados

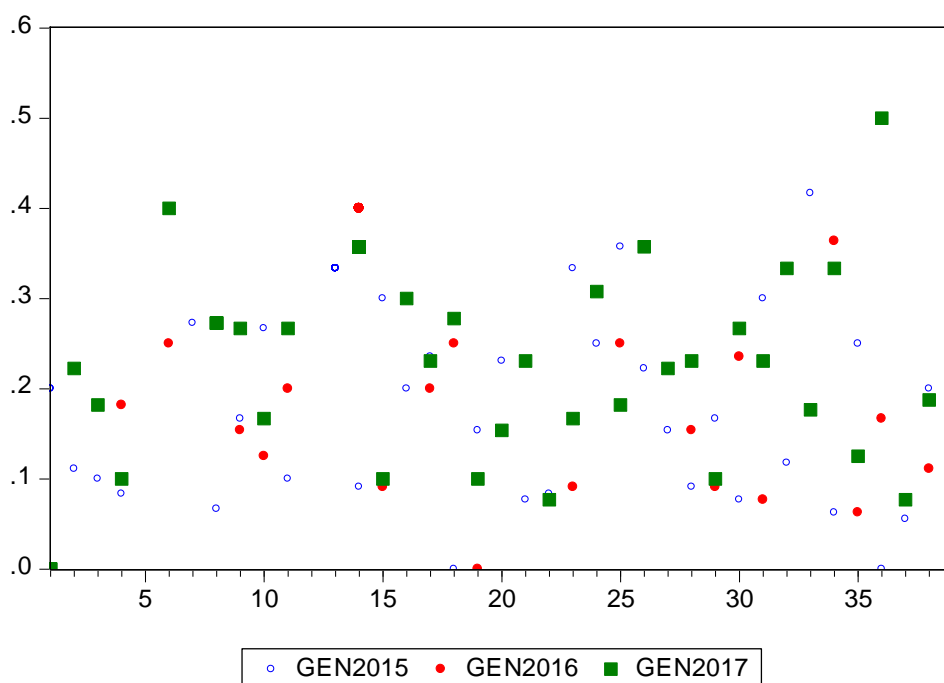


Figura 1. Evolución de la igualdad de género a través de los 3 períodos.

Pasamos ahora a centrarnos en el dato de 2017 y lo distinguiremos entre turístico y no turístico. También lo relacionaremos con algunos datos de tipo financiero. En lo que concierne a las empresas según su sector, vemos como las empresas turísticas parecen estar apostando menos por la mujer en sus consejos, aunque las diferencias no son muy notables, dado el reducido número de empresas analizadas en este estudio.

Descriptive Statistics for GEN2017

Categorized by values of TUR

Sample: 1 39

TUR	Mean
0	0.223135
1	0.193218
All	0.217152

Tabla 3. Media de % de igualdad de género. Comparativa entre turísticas y no turísticas

En el siguiente gráfico se ha realizado una dispersión de la retribución anual de cada consejo de administración, en miles de euros, y el porcentaje de mujeres. Se aprecia al menos que las empresas en que el consejo está mejor remunerado apuestan más por la igualdad de género, pero no significa que esa remuneración recaiga en las mujeres necesariamente. De hecho, al analizar las empresas una por una, el principal cargo de presidente o consejero delegado suele ostentarlo un hombre que además acumula el máximo de remuneración.

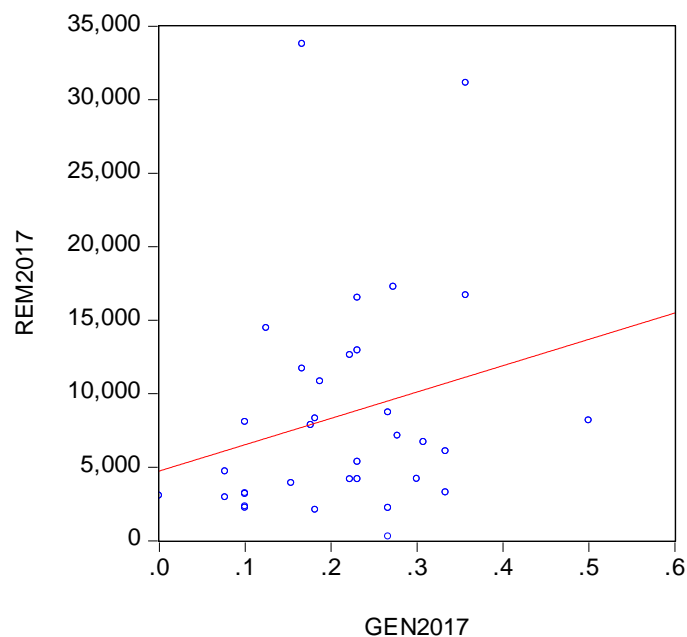


Figura 2. Remuneración del Consejo y número de mujeres dentro del Consejo

Por último, hemos querido comprobar la evolución posterior de las empresas en bolsa para poder así determinar si las empresas con más presencia femenina evolucionan mejor. Para ello hemos comparado el nivel de igualdad del último ejercicio, 2017, con la evolución posterior de la capitalización bursátil desde 2018 a 2019. Ha sido un tanto difícil porque en general las empresas han caído en bolsa estos años. Pero el gráfico es muy sugerente, las empresas con menos presencia de mujeres han sufrido más, y las que tienen más mujeres presentes han aguantado más la caída o incluso han mejorado su valor en bolsa, que, como sabemos, puede depender tanto de la marcha de la empresa en términos económicos como también de su reputación.

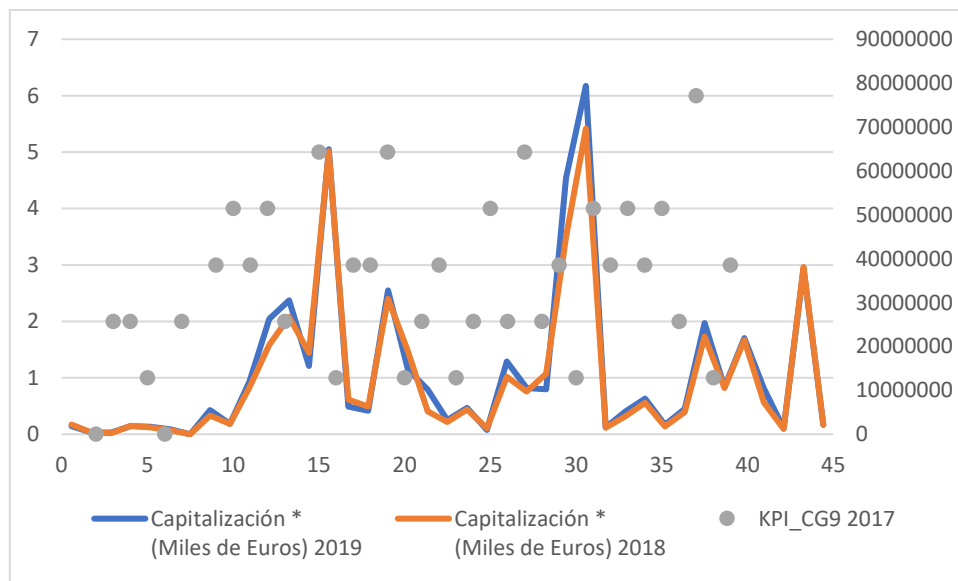


Figura 3. Capitalización de las empresas en 2019 y 2018 y mujeres miembros del Consejo en 2017

5. CONCLUSIONES

Este Trabajo de Fin de Grado ha abordado la situación actual de la igualdad de género en los consejos de administración y el fenómeno de la Responsabilidad Social Corporativa, cuyos valores se reflejan a lo largo de la década a través de las normativas anteriormente comentadas.

Sin duda, en una época tal como la que vivimos, salpicada de escándalos económicos y financieros por parte de las grandes empresas, se hace muy necesario plantearse la pregunta de si la entrada en vigor de estas normas europeas y nacionales ha tenido un impacto positivo en ellas, y de si realmente han servido para incentivar las buenas prácticas dentro de la alta dirección. Además, se debe tener en cuenta la condición turística de nuestro país, puesto que el turismo constituye casi un 14% del PIB nacional y por lo tanto acapara un gran poder entre los distintos sectores de la economía.

Con una muestra limitada, que se ha centrado en empresas cotizadas españolas turísticas y no turísticas, no es posible concluir resultados muy tajantes pero lo que sí ha sido posible es investigar cuál ha sido el efecto de la entrada en vigor de esas nuevas normas.

En un principio, lo que la realidad sugiere es que a pesar de que se haya avanzado en algunos aspectos de la economía, como lo es el desarrollo tecnológico, parece que en otros tan importantes como lo son los derechos humanos y el respeto del medioambiente no se ha avanzado tanto.

Gracias a este estudio hemos podido comprobar que la situación de estas empresas, lamentablemente, podría haber evolucionado de una forma mejor y más notable. Cuando analizamos la evolución de los datos sobre igualdad dentro del seno empresarial, se observa que no experimentan una subida destacable durante los años posteriores a la entrada en vigor de la Directiva Europea, por lo que se puede deducir que este hecho no causó el efecto que utópicamente se desearía. Sin embargo no todo son malas noticias, puesto que también se puede observar que la tendencia de la mayoría de las empresas varía de un año a otro favorablemente, aunque esta subida del número de mujeres suponga 1 o 2 (en el mejor de los casos, 3) mujeres más dentro del Consejo de Administración respecto al año anterior.

Se estudió la remuneración en miles de euros que reciben los consejos de administración durante los tres periodos y lo que se pudo observar es que todas aquellas empresas que poseen una remuneración mayor tienen una característica en común: tienen más mujeres dentro del Consejo administrativo. Este hecho nos lleva a deducir que existe una estrecha relación entre las dos variables, y que significa que tener una mayor presencia femenina en los altos cargos de las empresas repercute positivamente sobre la remuneración de las mismas. Por lo tanto, se hace todavía más evidente la necesidad de incorporar a las mujeres dentro del Consejo, no solo de manera cuantitativa, sino también cualitativamente, garantizando así una igualdad de derechos y posibilidades para todos los trabajadores.

Desde el punto de vista sectorial, las empresas turísticas parece que apuestan menos por la mujer dentro de la alta dirección si las comparamos con las que se dedican a otros sectores, lo que

significa que la nueva regulación resultante de todo este fenómeno no ha calado lo suficientemente todavía, y que por consiguiente estas empresas deben implicarse especialmente con la Responsabilidad Social Corporativa.

Otro aspecto clave en este estudio fue el análisis de la capitalización de estas empresas para los años 2018 y 2019, que son los posteriores a la entrada en vigor de la normativa nacional, cuyos datos se relacionaron con el número de mujeres que existían dentro del consejo en el año 2017. Este indicador nos ayudó a comprobar que aquellas empresas que tenían un mayor número de mujeres dentro de su consejo presentaban los mejores resultados, y que consecuentemente habían aguantado mejor la caída en bolsa general.

A raíz de este Trabajo hemos podido considerar las posibles corrientes de actuación que han adoptado las empresas más importantes de nuestro país. Como se menciona anteriormente, se vuelve difícil afirmar una tendencia de actuación firme y rotunda debido al tamaño limitado de la muestra seleccionada, no obstante hemos podido comprobar el impacto de la entrada en vigor de nueva regulación. En un principio, la creación de nuevas normativas entorno a este fenómeno ha valido para que aquellas empresas que no venían considerando hasta ahora aspectos como la diversidad de género dentro del Consejo de administración se empiecen a involucrar más con la sociedad con y para la que trabajan, y por consiguiente comiencen a incorporar buenas prácticas dentro de sus mandos corporativos.

Es momento de cuestionarnos cómo y cuán comprometidos están los altos dirigentes de nuestro país y reiterar la necesidad de cambiar la filosofía empresarial de hoy en día si no se quiere desembocar en otra crisis, y recordar que las buenas prácticas dentro de la cumbre corporativa deben tener el puesto principal. Vivimos en la era de la globalización, una era en la que estamos incesantemente conectados e interrelacionados y por lo tanto cada vez es más importante la divulgación y publicación de información transparente por parte de estas empresas. De ese modo, la información se convierte en un recurso de gran valor que sirve como arma para luchar contra el abuso de poder que ha ido gestándose en muchos sectores de la economía a lo largo del tiempo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo. *Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L182/19, de 29 de junio de 2013.
- 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. *Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L330/1, de 15 de noviembre de 2014.

- Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 25 de noviembre de 2017, pp. 114344 – 114352.
- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, de 29 de diciembre de 2018, núm. 314, pp. 129833 – 129854.
- Gobierno de España, Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE). Estrategia Española de Responsabilidad Social Corporativa. Estrategia 2014 - 2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora [en línea]. Madrid, 24 de octubre de 2014. Disponible a través de Asociación Española de Contabilidad y Administración (AECA):
<<<https://is.aeca.es/wp-content/uploads/resources/Project/Estrategia%20Espa%c3%b1ola%20RSE.pdf>>>
- Lizcano, L., Flores, F., Mora, M. y Rejón, M. (2013). The Integrated Scoreboard (IS-FESG) and its XBRL Taxonomy. *Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría*. Disponible a través de:
<<https://is.aeca.es/wp-content/uploads/resources/aeca_Executive%20Document_Integrated%20Reporting.pdf>>
- Lizcano, L., Flores, F., Mora, M. y Rejón, M. (2013). Información Corporativa: evolución, algunos problemas que resolver y el modelo integrado de AECA. *Revista AECA*. Disponible a través de:
<<<https://is.aeca.es/wp-content/uploads/resources/articulorevistaaeca.pdf>>>
- Asociación Española de Contabilidad y Administración (AECA), (2011 - 2013). *Integrated Scoreboard Project*, España: <<<https://is.aeca.es/>>>

7. ANEXOS

7.1. DIMENSIONES DE LOS INDICADORES DE AECA

Indicadores de Gobierno Corporativo		
Buen Gobierno Corporativo		
KPI_CG1	Consejeros	num.
KPI_CG2	Consejeros independientes	num.
KPI_CG3	Consejeros en material de RSC	num.
KPI_CG4	Comisión ejecutiva	num.
KPI_CG5	Comité de auditoría	num.
KPI_CG6	Comisión de nombramientos	num.
KPI_CG7	Reuniones del Consejo	num.
KPI_CG8	Remuneración total del Consejo	€
KPI_CG9	Diversidad de género en el Consejo	num.
KPI_CG10	Corrupción y soborno	num.

Indicadores Financieros		
Eficiencia económica		
KPI_F1	Ingresos	€
KPI_F2	Gastos de proveedores	€
KPI_F3	Valor añadido	€
KPI_F4	Remuneración a los empleados	€
KPI_F5	Beneficio Bruto	€
KPI_F6	Gastos financieros	€
KPI_F7	Retribución de los propietarios	€
KPI_F8	Impuesto sobre beneficios	€
KPI_F9	Contribución económica a la comunidad	€
KPI_F10	Contribución económica a la administración pública	€
KPI_F11	Inversión en I+D+i	€
KPI_F12	Inversión total	€
KPI_F13	Rentabilidad	€
KPI_F14	Endeudamiento	€
KPI_F15	Autocarera	€
KPI_F16	Subvenciones	€

Indicadores Sociales		
Capital Humano		
KPI_S1	Empleados	num.
KPI_S2	Diversidad de género de los empleados	num.
KPI_S3	Puestos de alta dirección	num.
KPI_S4	Diversidad de género en la alta dirección	num.
KPI_S5	Estabilidad laboral	num.
KPI_S6	Absentismo	num.
KPI_S7	Rotación de empleados	num.
KPI_S8	Creación neta de empleo	num.
KPI_S9	Antigüedad laboral	num.
KPI_S10	Formación de empleados	num.
Capital Social		
KPI_S11	Regulación acerca de clientes	num.
KPI_S12	Pago a proveedores	num.

Indicadores ambientales		
Eficiencia energética y emisiones		
KPI_E1	Consumo de energía	GJ
KPI_E2	Consumo de agua	m ³
KPI_E3	Emisiones contaminantes	GEI
Eficiencia de gestión de residuos		
KPI_E4	Generación de residuos	T
KPI_E5	Residuos gestionados	T
KPI_E6	Residuos reutilizados	T

7.2. BASE DE DATOS REALIZADA

En este apartado se adjunta la base de datos realizada para este estudio, que ha sido extraída en formato pdf desde una hoja de cálculo del software Excel.

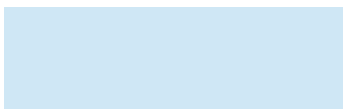
2015

	KPI_CG1	KPI_CG2	KPI_CG3
Amrest holdings, S.E			
Codere, S.A.	10	4	5
Edreams Odigeo, S.A	9	3	3
Melia Hotels International, S.A	10	5	4
NH Hotel Group, S.A.	12	4	6
Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A			
TR Hotel Jardin del Mar, S.A	4	1	
Acciona	11	7	4
Acerinox	15	6	5
ACS	18	7	5
Aena	15	6	
Amadeus	10	9	
Arcelormit.			
BA. Santander	15	10	
Bankia	11	8	4
Bankinter	10	6	4
BBVA	15	12	
CaixaBank	17	6	3
Cellnex	9	4	3
CIE Automot.	13	2	3
Enagas	13	9	5
ENCE	13	7	
Ferrovial	12	7	4
Grifols CL.A	12	9	
IAG	12	10	4
Iberdrola	14	12	3
Inditex	9	4	6
Indra A	13	7	
INM.Colonial	11	4	5
Mapfre	18	7	4
Mediaset	13	5	
Merlin	10	7	3
Naturgy	17	7	3
R.E.C	12	7	
Repsol	16	9	5
Siemens Gamesa	12	7	
Tec.Reunidas	12	8	
Telefonica	18	10	
Viscofan	10	7	

KPI_CG4	KPI_CG5	KPI_CG6	KPI_CG7	KPI_CG8	KPI_CG9	KPI_CG10
3	5	5	12	2374	2	
2	3	3	7	1964	1	
2	4	4	6	2949	1	
1	5	6	17	2203	1	
2	2	2	8	0	1	
4	4	4	12	6488	3	
8	4	5	8	2387	1	
6	5	6	7	12670	3	
5	5	5	14	131	4	
1	5	5	6	3552	1	
8	5	6	21	29689	5	
3	4	4	18	2300	1	
6	4	4	14	3806	3	
5	5	5	13	15761	3	
8	3	3	15	7754	4	
1	3	3	14	1392	0	
5	4	3	6	3483	2	
2	5	5	11	3191	3	
6	5	5	13	3158	1	
7	4	4	6	16025	1	
2	3	3	8	4288	4	
2	4	4	9	15860	3	
5	3	3	8	14730	5	
7	6	6	5	13939	2	
2	5	5	15	7407	2	
6	5	5	9	4236	1	
5	4	4	10	8415	3	
6	6	4	8	5425	1	
2	3	3	14	1304	3	
8	3	3	12	7284	2	
2	5	4	14	2653	5	
2	4	5	12	12831	1	
5	4	3	15	4492	3	
2	5	5	6	2843	0	
3	5	5	15	23611	1	
3	3	3	12	3412	2	

TUR	Capitalización * (Miles de Euros) 2019	Capitalización * (Miles de Euros) 2018
1	1872797	2188955
1	379915	385250
1	384017	260025
1	1876649	1885837
1	1735005	1590683
1	1123929	872014
1	306	306
0	5502122	4231481
0	2383512	2391297
0	11969841	10645103
1	26265000	20362500
1	30533270	26697961
0	15549286	18578208
0	64954414	64507908
0	6277173	7897505
0	5348254	6308243
0	32789332	30908988
0	14738263	18925270
0	10133977	5187388
0	3219840	2765760
0	6037589	5636516
0	944209	1350805
0	16562730	13066976
0	10529667	9758372
1	10266936	13784866
0	58358090	44898560
0	79381126	69657172
0	1552792	1454749
0	5192933	4133514
0	8089986	7144564
0	2168931	1797619
0	5806366	5066478
0	25347461	22275345
0	10737733	10548355
0	21941202	21505736
0	10438522	7247366
0	1310202	1192821
0	37715645	38105054
0	2126910	2242569

2015



2016

	KPI_CG1	KPI_CG2	KPI_CG3	KPI_CG4
Amrest holdings, S.E				
Codere, S.A.	9	3	4	2
Edreams Odigeo, S.A	9	3		2
Melia Hotels Internacional, S.A	11	6	5	1
NH Hotel Group, S.A.	11	8	6	0
Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A	7	3		1
TR Hotel Jardin del Mar, S.A	4	1		0
Acciona	11	7	4	4
Acerinox	13	6	4	5
ACS	16	8	5	5
Aena	15	6	5	5
Amadeus	10	9		1
Arcelormit.				
BA. Santander	15	10		8
Bankia	11	8	4	3
Bankinter	10	6	4	6
BBVA	15	12		6
CaixaBank	16	8	3	7
Cellnex	9	4	3	1
CIE Automot.	13	2	3	5
Enagas	13	9	6	2
ENCE	13	7		7
Ferrovial	11	7	3	7
Grifols CL.A	13	9	3	4
IAG	12	10	5	2
Iberdrola	14	13	3	5
Inditex	9	4	6	7
Indra A	13	7	5	8
INM.Colonial	11	4		6
Mapfre	17	7		5
Mediaset	13	5		6
Merlin	15	9	4	2
Naturgy	17	6	5	10
R.E.C	11	7		1
Repsol	16	9	5	2
Siemens Game	12	7		5
Tec.Reunidas	13	9		2
Telefonica	18	12		1
Viscofan	10	6		3

KPI_CG5	KPI_CG6	KPI_CG7	KPI_CG8	KPI_CG9	KPI_CG10
3	4	13	2337	0	
3	3	12	4119	2	
5	4	8	2212	2	
5	6	19	1248	2	
3	4	12	1323	0	
2	2	6	0	1	
4	4	9	4629	3	
4	4	8	2080	2	
5	7	7	13643	2	
5	5	11	285	3	
5	5	6	6480	1	
4	5	13	29759	6	
4	4	20	3032	1	
3	4	11	4037	3	
5	5	12	15718	3	
3	3	16	7227	4	
3	3	10	1770	0	
3	3	6	5691	2	
5	6	11	4359	3	
5	5	11	2827	1	
3	3	8	23528	1	
3	3	8	4573	4	
5	5	11	11329	3	
4	3	8	14548	5	
6	6	7	12302	2	
6	5	12	7573	2	
5	5	11	5719	1	
5	4	9	14115	4	
6	4	6	5370	1	
4	4	18	4748	5	
7	5	15	7655	3	
5	4	11	3143	4	
4	5	11	12965	1	
4	3	17	5273	2	
5	5	8	4283	1	
5	5	12	10855	2	
4	3	12	3076	1	

2017

	KPI_CG1	KPI_CG2	KPI_CG3	KPI_CG4
Amrest holdings, S.E				
Codere, S.A.	9	3	4	2
Edreams Odigeo, S.A	9	3		2
Melia Hotels Internacional, S.A	11	6		1
NH Hotel Group, S.A.	10	10	4	1
Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A	6	3		1
TR Hotel Jardin del Mar, S.A	5	3		1
Acciona	11	7	3	4
Acerinox	15	8	4	6
ACS	18	9	5	6
Aena	15	6	5	5
Amadeus	11	10		1
Arcelormit.				
BA. Santander	14	11		7
Bankia	10	7	3	3
Bankinter	10	6	5	6
BBVA	13	10		6
CaixaBank	18	9	3	8
Cellnex	10	5	4	1
CIE Automot.	13	2	3	5
Enagas	13	9	6	2
ENCE	13	7		7
Ferrovial	12	8	3	7
Grifols CL.A	13	9		3
IAG	11	9	4	2
Iberdrola	14	12	3	5
Inditex	9	4	6	7
Indra A	13	7	5	7
INM.Colonial	10	4	4	6
Mapfre	15	6		5
Mediaset	13	5		4
Merlin	12	8	4	2
Naturgy	17	6	5	10
R.E.C	12	8		1
Repsol	16	9	4	2
Siemens Game	12	4		2
Tec.Reunidas	13	9		2
Telefonica	16	10		2
Viscofan	10	6		3

2017

KPI CG5	KPI CG6	KPI CG7	KPI CG8	KPI CG9	KPI CG10
3	4	8	3055	0	
3	3	10	4159	2	
5	4	6	2091	2	
3	4	11	2332	1	
3	4	11	1391	0	
3	3	7		2	
4	4	9	17269	3	
4	4	9	2222	4	
5	6	8	33785	3	
5	5	12	288	4	
5	5	6	6410	2	
4	5	15	31130	5	
4	3	28	3180	1	
4	5	12	4205	3	
5	5	15	16504	3	
3	3	17	7135	5	
3	4	12	2235	1	
3	3	6	3916	2	
5	6	11	4184	3	
5	5	11	2943	1	
3	3	6	11685	2	
3	3	8	6694	4	
4	4	11	8295	2	
4	3	9	16686	5	
6	6	5	12620	2	
6	5	10	12941	3	
4	5	13	8057	1	
5	4	10	8718	4	
5	4	7	5353	3	
4	4	14	6078	4	
7	5	15	7857	3	
5	5	11	3286	4	
5	5	11	14458	2	
2	5	14	8161	6	
5	5	8	4705	1	
4	5	13	10829	3	
4	3	12	3229	1	