

Aleix de Bofarull Prats

**L'economia del bé comú:
un model aplicable al sistema actual?**

TREBALL DE FI DE GRAU

Grau d'Economia

María José Pérez Lacasta



**FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA
Universitat Rovira i Virgili**

Reus

Juny del 2018

Resum

L'organització econòmica de la societat i el model social que se'n deriva és una preocupació d'interès general, ja que d'aquesta en depèn el benestar de les persones que la formen. Aquest treball pretén explicar l'economia del bé comú i la seva aplicació en l'actualitat, un model econòmic innovador que pretén cohesionar els valors que afavoreixen les relacions humanes amb l'economia, com la sostenibilitat, la dignitat i la cooperació. A través d'un repàs teòric, s'hi analitzen algunes crítiques al model i s'exposen els principals problemes per dur-ne a terme la implantació. A més, s'aporten dues aplicacions pràctiques del model en dues empreses diferents: una de pública i una altra de privada. Aquest sistema, doncs, proposa un balanç per mesurar la contribució de les empreses al bé comú i al benestar social. Finalment, es valoren els resultats de l'aplicació d'aquest model en la societat.

Paraules clau: economia del bé comú, cooperació, sostenibilitat, balanç del bé comú.

Abstract

The economy and the model of society in which one lives is a concern of general interest, since it depends on the well-being of the people who are part of it. This paper aims to explain the Economy for the Common Good and its application at the actual time, an innovative economic model that focuses on the cohesion of the values that favor human relations with the economy, such as sustainability, dignity and cooperation. Through a theoretical review, the critiques and main problems of implantation of the model are analyzed. In addition, two practical applications of the model are carried out in two different companies: one from the public sector and the other from private sector. This system therefore proposes a balance to measure the contribution of companies to the common good or social welfare. Finally, the results of the application of this model in society are valued.

Keywords: Economy for the Common Good, cooperation, sustainability, Balance of the Common Good.

ÍNDIX

PRESENTACIÓ	4
OBJECTIUS	6
METODOLOGIA	7
1. Contextualització	9
2. L'economia del bé comú	11
2.1. Influències de l'autor	11
2.2. Síntesi del model	12
2.3. Etiquetatge ètic	16
2.4. Crítiques al model.....	17
Crítica de Juan Ramón Rallo	17
Crítica de Yolanda García	18
Crítica de Lars Forsberg	19
2.5. Implantació del model.....	20
2.6. El paper de l'economia del bé comú a la Unió Europea	22
3. Creació del balanç del bé comú	24
4. El balanç del bé comú a entitat pública.....	25
El balanç del bé comú	25
A. GESTIÓ ÈTICA DELS SUBMINISTRAMENTS (25%)	29
B. GESTIÓ ÈTICA DE LES FINANCES (35%)	31
C. TREBALLADORS I PROPIETARIS (58%).....	32
D. CLIENTS, PRODUCTES I SERVEIS (65%)	36
E. ÀMBIT SOCIAL: REGIÓ, SOBIRANIA, GENERACIONS FUTURES, PERSONES I NATURALESA (68%).....	39
5. Balanç del bé comú a entitat privada	42
El balanç del bé comú	42
A. PROVEÏDORS (23%).....	45
B. FINANÇAMENT (17%)	46
C. TREBALLADORS I PROPIETARIS (51%).....	46
D. CLIENTS, PRODUCTES I SERVEIS (42%)	49
E. ÀMBIT SOCIAL: REGIÓ, SOBIRANIA, GENERACIONS FUTURES, PERSONES I NATURALESA (30%).....	52
6. Comparació entre empreses.....	54
7. Conclusions	55
BIBLIOGRAFIA.....	58
LLISTA DE TAULES.....	61

PRESENTACIÓ

Objecte

L'objecte d'aquest treball de fi de grau és analitzar la viabilitat d'implementar el model de l'economia del bé comú (EBC) en el sistema actual i mostrar-ne tant les fortaleeses com les febleses. Aquesta anàlisi es farà a través de dos exemples pràctics en dues empreses: Creasoft SL, una empresa privada; i l'IMDL Vallsgenera, una de pública.

Motivació

L'any 2016 vaig assistir a una conferència que Christian Felber va impartir a la Universitat Rovira i Virgili, en el marc de les Converses al Camp de Tarragona, on el pensador austríac va presentar el seu model econòmic. Aquest acte em va fer despertar l'interès en aquest tema i em va empènyer a comprar el seu llibre sobre l'economia del bé comú.

Posteriorment, la lectura de diversos articles sobre el nou model econòmic de Felber em va fer decidir definitivament a optar per aquest treball: moltes d'aquestes col·laboracions mostraven, en efecte, una admiració per aquesta proposta econòmica i enfortien la motivació personal envers la realització del treball.

D'altra banda, la lectura del llibre *Per què fracassen els països* (Acemoglu i Robinson, 2014), dins l'assignatura Història del Pensament Econòmic, va ser un element afegit de motivació. Com és sabut, els autors hi plantegen una anàlisi històrica de l'èxit i el fracàs econòmic dels països on les institucions hi tenien la major responsabilitat. Així, hi assenyalen les institucions extractives com a culpables del fracàs al permetre un cercle viciós en l'economia, i mostren la responsabilitat de les institucions en el desenvolupament econòmic i social. En aquest sentit, no hi ha dubte que l'empresa pública té un paper fonamental en l'aportació al bé comú.

Aquestes lectures em van fer plantejar el repte de dilucidar si, efectivament, aquesta proposta de model econòmic és aplicable i pot resultar efectiva. Aquest repte és coherent, en el terreny personal, amb la meua visió del món i el meu desig de transformar positivament la societat: soc una persona implicada amb l'entorn, en el camp del voluntariat; el fet de formar part des de petit d'un agrupament escolta em fa estar molt a prop dels valors de l'EBC.

Estructura

El treball es divideix en tres parts: la part teòrica, on s'explicarà què és l'EBC, quins valors representa, quines crítiques té el model i com funciona; la part pràctica, on a partir d'exemples existents i de recerca pròpia s'han elaborat balanços del bé comú i propostes de millora de dues empreses (una pública i l'altra privada), i la part final, on s'obtidran els resultats de l'estudi, les possibles millores del model i les reflexions i conclusions pertinents.

Agraïments

Vull agrair a totes aquelles persones que han fet possible que avui entregui aquest projecte: als meus familiars, que m'han fet costat en tot moment; a les dues empreses analitzades, per tot l'esforç que els ha suposat aportar la informació; a l'Associació Catalana per el Foment de l'Economia del Bé Comú, i finalment, a la María José Pérez Lacasta, tutora d'aquest treball.

OBJECTIUS

Com s'ha dit a la presentació, l'objecte d'aquest treball de final de grau és analitzar la viabilitat del model de l'economia del bé comú i comparar-ne l'aplicació entre una empresa pública i una de privada.

Amb aquesta finalitat, ens plantegem aquests objectius:

- Estudiar el model indicant-ne les principals característiques.
- Reflexionar sobre la viabilitat teòrica.
- Aplicar el model en dues empreses.
- Comparar la percepció sobre el bé comú en les empreses.
- Comparar la viabilitat del model entre l'empresa privada i la pública.
- Realitzar un pla de millores en la implementació del model i en les empreses analitzades.
- Reflexionar sobre la necessitat d'un canvi d'objectius i de regles de joc a nivell econòmic i social.

METODOLOGIA

En aquest treball s'han utilitzat diferents eines de recollida d'informació complementàries:

- L'observació participant
- Els testos d'anàlisi i eines diagnòstic
- La recerca documental

Prèviament, es realitzà una ronda de contactes amb diferents empreses per valorar-ne la responsabilitat i implicació a l'hora d'aportar la informació necessària per poder elaborar el treball. En aquest apartat, es va comprovar com de complicat és que les empreses col·laborin a fer un estudi d'aquestes característiques. Un dels principals motius és que l'anàlisi, la realització dels testos i les eines diagnòstic impliquen les empreses al llarg d'un temps considerable.

Observació participant

L'observació participant és el millor mètode per recollir informació, ja que dona una informació qualitativa a l'investigador i permet entendre el col·lectiu a analitzar (Riba Campos, 2014). En aquest sentit, l'observació participant ens va permetre conèixer de primera mà les organitzacions analitzades i la seva gestió interna.

Aquesta tècnica va ser possible gràcies a una estada durant tot un quadrimestre a l'Ajuntament de Valls realitzant les pràctiques curriculars. Allí em vaig posar en contacte amb diversos càrrecs de la institució pública, que em van donar els contactes i la informació necessària per triar una de les empreses que necessitava a l'hora de realitzar el treball. Això em va permetre observar en primera persona algunes de les activitats de l'objecte de l'estudi i conèixer com funciona l'empresa per després poder-la analitzar amb més coherència.

Testos d'anàlisi i eines diagnòstic

Els recursos de testos a les empreses es van extreure de la pàgina web de l'Associació Catalana per al Foment de l'Economia del Bé Comú. Allà s'explicava el procediment i els passos que s'havien de seguir. Malgrat això, es va creure convenient canviar el format en alguns aspectes. Prèviament, ens vaig haver de posar en contacte amb l'organització i fer-me'n simpatitzant.

El febrer del 2018 vaig participar en taller Demolab de confiança intercultural i bé comú, un taller pràctic, organitzat per Teamlabs, per aprendre a co-crear bé comú i conèixer amb més profunditat les eines que ens proposa l'EBC. Aprenent els incentius i valors claus d'aquesta metodologia, vaig participar en la jornada juntament amb la Mercè Carreras Solanas

professora del Departament d'Economia i coordinadora de l'Economia del Bé Comú per a la Universitat de Barcelona (UB).

Recerca documental

En primer lloc, vaig llegir el llibre de Felber per poder entendre el model en la seva totalitat. A més, vam consultar un nombre considerable de documents, majoritàriament en línia a través d'Internet. Pel que fa a l'objecte d'estudi, a més dels reculls enciclopèdics, vam consultar estudis i articles específics sobre altres aplicacions dels models en empreses particulars. La majoria de la informació d'aquest apartat esta extreta de la pàgina web de l'Associació Catalana per al Foment de l'Economia del Bé Comú. Aquesta recerca ens ha estat molt útil per aproximar-nos a la matèria d'estudi, sobre la qual teníem d'entrada un coneixement superficial.

1. Contextualització

La ciència i el coneixement, tal com els entenem, tenen la finalitat de contribuir al benestar de la societat. Al llarg de la història s'ha intentat oferir alternatives i respostes a les qüestions socials que generen més preocupació. El model econòmic de Felber és una d'aquestes respostes, perquè pretén canviar el sistema actual i incidir en el comportament de la població envers l'economia.

La idea del treball neix a partir d'una motivació intrínseca pròpia. Davant d'una crisi econòmica, de la qual encara es pateixen les conseqüències, i una crisi de valors europea¹², ara més que mai és necessari un replantejament de la societat en què vivim. El fet d'analitzar noves formes d'organització social, que permetin enfortir l'economia i donin protagonisme a les persones, pot ser un pas per arribar a una situació millor. Per tant, aquest projecte té com objectiu desenvolupar pràcticament i teòricament una anàlisi crítica sobre un model econòmic.

I és que molts estudis i articles apunten que la riquesa mundial està dividida en dos grups: mentre que quasi la meitat és en mans de l'1% més ric de la població, l'altra meitat es reparteix en el 99% restant (Fuentes-Nieva, Ricardo i Galasso, 2014). Aquesta dada evidencia la desigualtat econòmica creixent arreu del planeta. Informes d'organitzacions com Oxfam i OECD mostren la preocupació a nivell global. Les elits influeixen de tal manera a la societat que segresten la democràcia i als mateixos governs, els quals serveixen les elits econòmiques en detriment de la ciutadania.

Segons l'enquesta mundial de la CSI el 2014, el sistema econòmic és injust per la gran majoria de la població. De fet, no existeix cap país en el que la majoria pensi que aquest sistema és just. Més concretament 4 de cada 5 persones pensa que el sistema afavoreix la població més rica (78%). Aquest pensament augmenta en països com Alemanya i Àustria, amb un 88 i 90% de la població respectivament. Això, complementat amb les "polítiques d'austeritat europees, i sota el baix creixement de l'economia que causen, estan repercutint a les economies emergents. D'aquesta manera, la població perd l'esperança i la confiança en el sistema" (Confederación Sindical and Internacional, 2014).

¹ Una crisi de l'estat de dret a la Unió Europea que, segons Kochenov, s'inicià a Hongria, com a desafiament sistèmic a l'essència del procés d'integració europeu des de la fundació del projecte. Uns dels principals problemes són la manca de poder de la UE per resoldre-la i el buit legal que fa que la implicació substantiva de la UE sigui extremadament difícil (Kochenov, 2014).

² Una crisi reconeguda per la mateixa UE al Dictamen del Comitè Econòmic i Social Europeu. "El distanciament social es reflecteix en una pèrdua de la confiança dipositada per la ciutadania en les institucions i els seus representants. Per recuperar aquesta confiança necessària i enfortir la cohesió social i territorial, la Unió Europea haurà de replantejar les seves polítiques i tornar a definir una nova estratègia d'acord amb les demandes i els valors de la ciutadania"(Trias Píntó, Carlos & Palmeri, 2016).

Certament, l'economia de mercat ha deixat de banda la cerca del bé comú. Un fet que requereix un judici de valor que pot divergir segons qui defineixi aquest concepte, però això no significa que no es pugui realitzar. És, per tant, deure de l'estat cercar el bé comú, ja que els individus es comportaran per incentius (materials o socials) i preferències, que pot anar en contra o no a l'interès general. Les institucions han de conciliar el bé comú amb els comportaments individuals, ja que "l'interès individual i el col·lectiu divergeixen quan la decisió particular s'enfronta als interessos d'altri, però convergeixen en part sota el vel de la ignorància" (Tirole, 2016).

Sembla interessant introduir també l'economia del comportament, en aquest cas per entendre certes decisions dels individus. Aquesta dona importància al context en el qual es troben els individus, a través de la psicologia i les emocions. A través de casos pràctics, s'ha demostrat que la gent no actua de forma purament racional, sinó aplicant judicis morals i segons l'experiència. Aquesta idea es complementa amb la teoria de Felber, on davant d'una situació d'injustícia, els individus deixen de banda el benefici propi. Així doncs, existeix una clara relació entre ambdós pensaments: l'objectiu és el bé comú o justícia comuna, posant en segon lloc el màxim benefici individual.

A grans trets, aquesta teoria reflecteix les verdaderes preocupacions de la població a través de valors enfocats amb la justícia dels processos i dels resultats que ofereix. Una manera diferent d'enfocar l'economia serà interessant d'analitzar en l'empresa pública. "Mentre l'economia tradicional ofereix solucions regulatòries i basades en costos per combatre fallades en el mercat, tals com els problemes externs com la contaminació o l'educació, l'economia del comportament estableix estratègies per a l'ús en polítiques públiques per orientar la població a complir satisfactòriament les seves necessitats" (Diaz, Emiliano & del Valle, 2017).

De fet, el nou sistema proposat per Felber ens permet enfocar de maneres diferents els reptes de l'economia actual. Tanmateix, tot i les explicacions del mateix autor, hom pot preveure quins són els apartats del model més senzills i quins són més complexos d'aplicar en el món real. Prèviament a la descripció del mateix model, cal diferenciar-ne una part teòrica i una part pràctica.

La part teòrica (la major part de l'obra de Felber) planteja totes les justificacions teòriques i els canvis que s'haurien de dur a terme en la societat. En aquest cas, s'estaria parlant de diversos canvis en l'economia, uns més profunds que d'altres, on l'aplicació és més complexa. Però això no significa que la teoria del model sigui inaplicable, sinó que gran part d'aquesta sí que ho és, ja que cada vegada s'està valorant més positivament mirades alternatives com aquesta sobre els fenòmens econòmics.

D'altra banda, la part pràctica és la que conforma principalment l'anàlisi empresarial en el mètode del balanç i el producte del bé comú. Aquesta aplicació pràctica, doncs, facilita l'entesa entre el sistema actual i l'obra de l'austríac. Moltes de les propostes que es duen a terme, de fet, les apliquen en empreses en forma de responsabilitat social corporativa (RSC).

2. L'economia del bé comú

2.1. Influències de l'autor

L'Escola Neoclàssica defensa el liberalisme i posa l'interès individual per sobre de l'interès col·lectiu; de fet, perseguir l'interès individual és l'incentiu que mou les persones en les seves decisions, com va declarar en 1776 Adam Smith en la seva coneguda obra *Una investigació sobre la naturalesa i causes de la riquesa de les nacions*. El naixement d'aquesta escola va suposar un detriment en termes morals i ètics de l'economia. Un dels seus principals referents és John Locke, que visqué els inicis d'aquest moviment econòmic, a mig segle XVIII. Locke considerava l'egoisme com a forma constructiva i natural de l'ésser humà, mentre que l'altruisme seria antinatural i destructiu. En altres paraules, "l'economia neoclàssica, al considerar-se una branca de les matemàtiques, creu haver trobat lleis inevitables, i d'aquesta manera perd tota connexió amb l'ètica i la política, convertint-se en aliada del statu quo"(Ballesteros Llopart, 2012). Per aquesta escola de pensament, s'entén bé comú com la idea del bé en una societat que repercuteix en cada un dels membres, una impossible negociació entra la individualitat i la sociabilitat dels individus.

L'ECB parteix dels postulats keynesians que aparegueren entre la primera i segona Guerra Mundial, com a resposta a les crisis econòmiques que el model neoclàssic no era capaç de reconduir. Com a antecedents econòmics cal posar en relleu els estudis sobre l'economia social i solidària, que realitzen propostes més centrades en la resolució de problemes socials i en un desenvolupament sostenible de l'activitat econòmica (García Calvente, 2013). L'economia solidària fa la seva primera aparició a Alemanya després de la segona guerra mundial, i s'expandeix per diversos països d'Europa amb la necessitat de superar la pobresa de manera organitzada. Malgrat tenir aquest origen europeu, es consolida a l'Amèrica Llatina, com a iniciativa col·lectiva que exigeix un alt percentatge de participació de la població que no existeix a l'Occident europeu ni a Amèrica del Nord (Castro, 2015).

D'altra banda, el cooperativisme com a moviment empresarial s'inicià després de la Revolució Industrial a la Gran Bretanya i a França, on la creixuda de l'economia va transformar la societat i va amenaçar els mitjans de subsistència de molts treballadors, els quals hi van respondre amb aquests moviments socials i laborals (Thompson, 1994).

A partir d'aquestes ideologies i moviments han sorgit altres models econòmics que comparteixen valors amb l'EBC, com ara l'economia de comunió. L'eix sobre el qual gira aquest moviment està representat per empreses i organitzacions preocupades per desconnectar la misèria i la injustícia social de l'economia, i per tant per contribuir a construir un sistema econòmic i una societat més justes i ètiques.

2.2. Síntesi del model

L'ECB és una proposta de model econòmic relativament molt nova. Iniciada pel sociòleg i polític austríac Christian Felber l'any 2010, es tracta d'un nou concepte econòmic que defineix una nova organització econòmica i política sota unes bases ètiques i sostenibles. Es tracta, doncs, d'un model alternatiu al capitalisme neoclàssic on els diferents agents econòmics modifiquen la seva manera de funcionar per tal d'arribar al bé comú.

El nou model econòmic es diferencia de l'actual per les seves bases, motivacions i incentius dels individus que en formen part. La integritat i inclusivitat del model genera un cert atractiu per a les posicions més febles en l'economia envers les posicions més fortes i poderoses. Justament d'aquestes diferències neix la necessitat d'un canvi de dinàmica econòmica a nivell global. A continuació, doncs, explicarem les principals característiques del model, resumides en les idees bàsiques que Felber reporta al seu llibre.

L'autor argumenta que la humanitat està caracteritzada per uns valors molt diferents del que es plasmen en el model econòmic actual. En la vida quotidiana hi abunden les relacions d'amistat, la confiança, l'estimació, l'empatia, el respecte i la voluntat d'ajudar. Malgrat això, l'economia de lliure mercat es mou per valors completament antònims: la competència, l'egoisme, l'enveja, la falta de responsabilitat, etc. Vist des d'aquesta perspectiva, les lleis ens les quals vivim no incentiven els valors morals que tot país democràtic voldria en les seves societats. Aquí, doncs, es podria dir que tot individu no actua racionalment en economia. El concepte d'*homo economicus* no és tan clar com sembla.

En segon lloc, en la cohesió econòmica generada per aquest alternativa al capitalisme és indispensable la idea de cooperació estructural. Curiosament, el mateix autor defineix etimològicament el concepte de 'competir' com a «demanar junts» (Felber, 2012), en altres paraules, cooperar. D'aquesta manera, explica com el context no s'ha de basar en la recerca del màxim benefici propi, sinó del benestar col·lectiu. I és que en el model si les empreses cooperen es veuen recompensades per aquesta ajuda mútua, ja sigui tenint incentius fiscals, subvencions, ajudes amb convenis, etc. A més, Felber nega el mite que sense competència els individus no es veurien obligats a ser eficaços argumentant que l'eficàcia prové de la motivació intrínseca (d'un mateix) i no pas de la motivació extrínseca (de l'exterior).

En tercer lloc, el sistema comporta un canvi a l'hora d'estructurar l'economia i de mesurar-la. En l'economia actual, el producte interior brut és l'indicador més utilitzat a nivell macroeconòmic i el balanç financer ho és dins l'empresa a nivell microeconòmic. L'ECB exposa que són mesures ineficients en el nou esquema i proposa la creació del producte del bé comú (PBC) i del balanç del bé comú (BBC) per substituir-los respectivament. Ambdós conceptes nous tradueixen el comportament i l'organització de l'economia i de les empreses en una mesura que inclou aspectes ecològics, ètics, socials, democràtics i també financers. És a dir, com millor actuïn en la societat, es situaran en una posició més favorable per a ells. Aquest tema es veurà ampliat dins l'apartat següent del treball. Lligat amb aquest BBC, les empreses amb un bon resultat d'aquest balanç tindrien avantatges legals dins la societat, com poden ser reducció dels impostos i de les taxes, crèdits més favorables, prioritats en convenis, contractació pública, programes d'investigació, reducció d'aranzels, etc.

Com s'ha comentat anteriorment, els beneficis no seran l'objectiu final de les empreses.³ Però això no significa l'eliminació del balanç financer, ja que obtenir el màxim benefici també és clau per al funcionament empresarial. Per aquest motiu «el benefici ha de passar de ser la finalitat a convertir-se en el mitjà» (Felber, 2012). Seria el mitjà, precisament, per arribar al nou objectiu de la contribució del bé comú. L'autor, a més, limita l'ús dels excedents empresarials. Així doncs, no permetria inversions en mercats financers (ja que segons aquest sistema s'haurien de suprimir), l'adquisició d'altres empreses més petites, ni el repartiment d'individus sense una funció a l'empresa, ni molt menys les donacions a partits polítics que puguin afectar democràticament la societat. Malgrat tot això, es suprimiria l'impost de societats per tal de compensar les empreses i incentivar-ne el bon funcionament.

En aquest sentit, aquest requisit és considerat dèbil, ja que és una idea difícil d'acceptar. Són actualment aquests mercats els principals controladors de l'economia. En ells recau tot el pes i la majoria del capital mundial. Aquest capital financer és cada vegada més transnacional, més volàtil i més dominant en l'escenari polític i econòmic mundial. Assentat en els països centrals i en connivència amb els paradisos fiscals, en els anys transcorreguts del segle XXI ha experimentat un creixement 2,6 vegades més gran que el PIB mundial. Per aquests motius és difícil pensar en una extinció d'aquests mercats (Colectivo IOÉ, 2014).

Una de les causes d'aquest gran creixement és la desregularització financera que es va dur a terme a finals del segle passat, més exactament als anys 70. Fins llavors, els mateixos bancs centrals dels països eren els responsables i controladors de les transferències de diner entre països. Aquests limitaven aquestes accions a partir de taxes a les transaccions a

³ Com explica Felber, els beneficis no serien els únics objectius finals de les empreses, sinó que també hi hauria altres objectius i requisits, que s'analitzaran a les següents pàgines. Una sèrie de criteris que haurien de seguir per tal de maximitzar el benestar comú juntament amb el seu.

l'exterior (Scholte, 2007). Les conseqüències d'aquesta manca de regularització va passar factura en la crisi financera de 2008, però no va frenar a proporció el creixement dels capitals en mercats financers, ja que va passar del 5% l'any 1960 al 47% al 2001, fins a arribar al 78% el 2012 (Colectivo IOÉ, 2014).

Malgrat aquesta dificultat, hi ha economistes que pensen que es pot revertir i que és possible canviar la situació. És el cas de Juan Ignacio Crespo al llibre *Cómo acabar de una vez por todas con los mercados*, que argumenta que és possible conèixer el funcionament dels mercats i, fins i tot, acabar amb ells (Crespo, 2014). Per tant, és possible desmitificar als mercats, o més aviat als agents que hi operen, ja que cometen errors, depenen d'altres actors econòmics i prenen bones decisions, però també dolentes. Conèixer-los és la millor manera d'acabar amb ells o de canviar-los (Garijo, 2014).

Com es planteja en el llibre *Economía rosquilla*, l'economia actual neix per l'obsessió al creixement i l'ús del PIB. Existeixen, però, altres mètodes d'anàlisi, un dels quals es presenta en aquesta obra. A partir de set aspectes importants en el sistema actual, s'estableix un full de ruta per conduir les societats a una situació més òptima on es satisfacin les necessitats reals del planeta. L'autora ens ensenya un model com a brúixola en forma de dònut fent camí cap al progrés humà (Raworth, 2017).

El creixement empresarial està fortament lligat al sistema capitalista i al PIB, el qual necessita recursos il·limitats per a un creixement exponencial, cosa que no és possible. Tant en el context de l'*economía rosquilla* com en el de l'EBC, i només a través del desenvolupament sostenible, el creixement ja no és quelcom necessari i imprescindible per a les empreses, ja que el benefici és només un mitjà. D'aquesta manera, les empreses tendiran a situar-se en la seva posició i mida més òptima, sense que hi hagi perill que les grans companyies les absorbeixin. Per aquesta llibertat de triar la mida en les empreses, n'hi haurà moltes que es quedaran petites, cosa que facilitarà la cooperació entre elles i l'ajuda mútua (de coneixements, de gestió, de treballadors, etc.). Aquesta cooperació els resultarà favorable en el BBC i els ajudarà a continuar el negoci. Es crearia, doncs, una comunitat d'aprenentatge solidària entre les empreses a partir d'aquí.

Per garantir un màxim PBC, les desigualtats han de ser limitades, ja siguin d'ingressos o de la riquesa. La proposta de Felber és que es limitin per decisió democràtica.⁴ És a dir, que la

⁴ En aquest cas, quan es parla de decisió democràtica es fa referència a una democràcia directa, on es votin exactament aquestes limitacions, no a partits que després es posin d'acord a dur-ho a terme. En altres paraules, tal com ho explica el politòleg Colin Crouch en el terme de "post-democràcia" per descriure el fenomen, quan una minoria guanya la majoria en democràcia (Stettner Carrillo, 2004). "Un equip d'investigadors de la Universitat de Princeton ha demostrat amb extensos estudis empírics que les elits se surten amb la seva en contra de les preferències de la població general. En una democràcia més profunda, en una "democràcia sobirana", que proposa l'EBC, es convertiria en regla el que avui s'anomena teoria democràtica: que les preferències de les majories es converteixin en lleis." (Felber, 2014).

població tingui el poder i el dret a decidir com de desiguals poden arribar a ser els salaris en general. El mateix autor posa exemples en la lectura de possibles limitacions. Així doncs, conclou que l'excés dels límits acordats es distribuiria a través d'uns fons intergeneracionals. En altres paraules, «com un 'dot democràtic', entre tots els descendents de la generació següent: el mateix 'capital inicial' significa més oportunitats d'igualtat. Els límits exactes han de ser determinats per una convenció econòmica democràtica»(Felber, 2012).

En aquest model econòmic, les grans empreses patirien un procés democratitzador, on els treballadors i la mateixa comunitat posseirien drets de vot i una propietat parcial de l'empresa, per poder decidir en part sobre aquesta. Aquí entra en joc la figura del Parlament Econòmic Regional, el qual seria el mitja de representació de la comunitat prèviament escollit democràticament. A més, les empreses públiques es veurien menys relacionades amb el governs pertinents, cosa que n'incrementaria el bon funcionament.

Així doncs, en l'EBC existirien tres tipus d'empreses pel que fa a la propietat: les empreses privades petites, les empreses grans mixtes i les empreses de propietat comuna pública. Aquestes es caracteritzarien principalment pels béns comunals democràtics (anomenats per l'autor *commons*). Aquestes empreses serien de sectors ben concrets, tal com són la majoria d'empreses públiques del sistema actual, de sectors com l'educació, la salut, els serveis socials, la cultura, la mobilitat, l'energia i la comunicació. Com que la propietat seria comunal, els processos de decisió es farien democràticament.

Dins d'aquesta última categoria d'empreses, hi hauria un dels béns comunals més importants dins els sistema de l'EBC: la banca democràtica. Com que la majoria de bancs actuals són privats, només cerquen el propi benefici i no compleixen moltes de les funcions que un banc hauria de complir, i a sobre no compensen els seus beneficis desmesurats. Per això, la banca del bé comú la controla el poble dins d'un procés democràtic. La seva funció principal seria garantir els següents serveis bàsics a la població: garantia il·limitada en els dipòsits d'estalvi, comptes corrents sense cost, crèdits raonables, una xarxa de sucursals amb assessorament personal per tot el territori, crèdits barats per a l'Estat i distribució del deute públic en cas necessari i préstecs ecosocials de risc.

Per tant, l'Estat s'hauria de finançar, en part, a través de préstecs sense interessos del Banc Central, el qual s'ocuparia de monopolitzar la creació de diner. D'aquesta manera, s'ocuparia de la circulació del capital amb l'objectiu d'impedir l'evasió d'impostos. Com s'ha comentat anteriorment, els mercats financers ja no tindrien cap paper en aquesta economia.

A més, s'establiria una cooperació monetària mundial (Keynes) a partir de la creació d'una moneda global, el «globus», la qual exercirà dues funcions: de moneda complementària, ja que les monedes nacionals continuarien existint; i de moneda per a l'intercanvi econòmic

internacional. Per tal de protegir-se del comerç deslleial, la Unió Europea iniciaria una zona de comerç just, que també es podria anomenar Zona del Bé Comú, que segueixin els principis d'aquest model. Malgrat això, a llarg termini la finalitat seria la creació d'una Zona Global del Bé Comú, la qual formaria part d'un tractat de l'ONU.

Els recursos de la terra i la naturalesa mateixa no serien propietat de ningú. Els agents econòmic podrien utilitzar-la gratuïtament complint una sèrie de requisits. Juntament amb això, la reducció de l'empremta ecològica dels sistema econòmic a nivell sostenible seria un dels objectius a complir d'aquesta EBC.

Per acabar, l'autor afegeix una sèrie de canvis més al sistema, com la reducció de la jornada laboral, la implantació d'un possible any sabàtic i la reestructuració educativa, que afavoririen la democratització del sistema. A través també de la democràcia directa i participativa, la població tindria el poder de corregir els seus governants més directament a l'hora d'executar la seva feina. Així, s'eliminarà el problema del principal agent que existeix en la societat democràtica actual, ja que els interessos estarien més alienats..

Finalment, Felber explica que aquest sistema no és la solució de tots els problemes en l'economia, sinó que només és un pas cap a un món millor i més just. És, per tant, «un procés participatiu i de desenvolupament obert, que busca sinergies amb punts de vista similars» (Felber, 2012).

2.3. Etiquetatge ètic

Per tal que el consumidor obtingui de forma senzilla la informació dels serveis i productes que contribueixen al bé comú, el pensador austríac ha dissenyat un procés d'etiquetatge ètic per ajudar el consumidor a comprar responsablement. Consisteix a etiquetar els productes o serveis amb diferents colors d'acord amb el seu nivell de participació a l'EBC obtinguts en el BBC de l'empresa. Així doncs, la producció empresarial es pot etiquetar en 5 categories, de menys a més col·laborativa amb l'EBC, mitjançant una puntuació del 0 al 1.000 a través del BBC. A continuació es presenta la taula amb l'etiquetatge i el color corresponent:

Taula 1: Etiquetatge per colors segons la puntuació del BBC

Nivell	Puntuació	Color
1	0 - 200	Vermell
2	201 - 400	Taronja
3	401 - 600	Groc
4	601 - 800	Verd clar
5	801 - 1000	Verd fosc

Font: Elaboració pròpia

Mitjançant l'etiquetatge, els consumidors podran prendre les decisions de compra tenint una visió ràpida i eficaç del producte que compra i del que comporta a la societat. Com s'explica al mateix model, els productes amb més bon nivell i puntuació tindran avantatges competitius respecte a la resta, a part de millorar la imatge del producte, cosa que amb una conscienciació social el consumidor tindrà en compte a l'hora de consumir. Aquest nou balanç de l'empresa, doncs, posa en primer lloc la utilitat que proporciona l'empresa al seu entorn, a la societat i a tots els components que en formen part, a fi que aquesta utilitat sigui monetitzada i la riquesa passi a un segon pla (Jiménez *et al.*, 2014).

2.4. Crítiques al model

L'ECB ha despertat interès i acceptació en una part de la societat, com demostra la creació de les associacions del foment d'aquesta idea econòmica i social en gran part del continent europeu.

Tanmateix, com en tot model econòmic, també ha rebut reaccions de rebuig i crítica. D'entre aquestes n'hem seleccionat tres que ens han semblat interessants perquè aporten més reflexió al treball.

Crítica de Juan Ramón Rallo

L'economista espanyol Juan Ramón Rallo anomena l'ECB *economia de l'empobriment comú*, per tal de reflectir de manera irònica la seva opinió crítica respecte de la proposta de Felber.

Així, Rallo explica que la teoria de l'austríac està basada en diversos errors. Comença criticant el concepte de *bé comú*, que considera diferent per a tothom; en aquest sentit, opina que no es pot basar tot un sistema en la subjectivitat d'una persona. Continua desmentint que les finalitats del lliure mercat s'enfoquin a satisfer les egoistes necessitats personals i que sigui mitjançant la competència salvatge. Ho justifica explicant que un mercat lliure és un sistema basat en la divisió del treball i, conseqüentment, en la cooperació. I argumenta que l'ésser humà és social, i que sense la cooperació no existiria ni la divisió del treball ni el capitalisme. Conclou que "qualsevol persona en una economia de mercat només és capaç de satisfer la immensa majoria dels seus objectius si prèviament genera riquesa als altres" (Rallo, 2011).

D'altra banda, explica que els problemes que l'austríac associa amb el capitalisme són fruit de la intervenció de l'estat per alterar els resultats de l'economia. D'aquesta manera, Felber entén el lliure mercat d'una manera equivocada, ja que no va associat a l'egoisme ni es basa exclusivament en la competència; fins i tot defensa que es podrien promoure les ideologies de l'EBC en el capitalisme mitjançant la persuasió i la voluntarietat. A més, explica que el mateix creador del model admet que no es pot implementar apel·lant a la motivació intrínseca, sinó que es necessita l'ajuda de l'estat (Rallo, 2013). Rallo argumenta que la democràcia

només es corromp quan l'estat és tan poderós econòmicament que els lobbies s'organitzen per obtenir regulacions a favor seu i en contra de la competència.

Pel que fa al balanç del bé comú, no creu que els beneficis financers siguin els principals objectius de les empreses actuals, sinó que ho és el fet de cooperar pacíficament i eficient en un context amplíssim de divisió del treball. Així doncs, com que la cooperació és a gran escala, l'única manera de saber si estem sortint beneficiats en cada situació és si calculem els beneficis (Rallo, 2011). A més, argumenta que aquests beneficis financers són una bona mesura del bé comú, però això és així si s'entén dins la propietat privada i la possibilitat de crear contractes lliures, és a dir, més mercats i més capitalisme.

Compara els comportaments dels consumidors d'una hipotètica EBC amb el comportament dels consumidors actuals. Actualment hi ha lliure mercat i els consumidors són capaços de triar a quines empreses compren, i tot i així no tenen en compte la seva sostenibilitat o la seva venda ètica a l'hora de comprar. Si fos eficient, les empreses actuarien d'aquesta manera i els consumidors les seguirien.

L'economia passaria a produir qualsevol producte o servei per complir amb les condicions de l'EBC, passant per damunt del que realment es necessita que produeixi l'economia. L'autor afirma que la corrupció seria més sostenible en el model de l'austríac. Critica també el finançament del model econòmic, com la idea d'any sabàtic i el funcionament bancari molt durament.

Crítica de Yolanda García

La jurista Yolanda García, de la Universitat de Màlaga, analitza la constitucionalitat de la incentivació fiscal de l'ECB. Malgrat estar en desacord en alguns aspectes amb Felber, conclou que en part la proposta de l'austríac és un molt bon incentiu si es té l'objectiu de reflexionar sobre qüestions tan importants per a la nostra societat actual. A més, "considera que s'ha convertit en representant dels models econòmics que donen importància al bé comú davant de propostes d'altres autors (Zamagni, Bruni, Sen, etc.), les quals tenen un suport científic major" però són més imprecises (García Calvente, 2013). És a dir, en lloc de presentar una proposta abstracta d'una economia alternativa, ens mostren de forma concreta els passos a seguir des de l'economia actual a les noves formes de relació econòmica. En qualsevol cas, com cita l'autora, que en un principi l'acostament al concepte de bé comú ocasionarà negació d'una gran part de l'economia actual que li interessa l' statu quo.

Finalment, conclou que és convenient una reflexió pausada sobre la necessitat del bé comú, sobre la incidència que podria tenir aquest en l'economia actual i, sobretot, les propostes que

intenten canviar la situació econòmica actual i el seu injustificat rebuig de la societat (García Calvente, 2013).

Crítica de Lars Forsberg

L'economista Lars Forsberg opina que el model econòmic està enfocat a països centreeuropeus de parla alemanya⁵ i qüestiona aspectes de la implantació; creu que afegirà burocràcia a les empreses i organitzacions i els reduirà el temps encarat a l'activitat econòmica per la qual treballen. Tanmateix, troba positiu que l'EBC posi en valor les relacions humanes al món empresarial perquè s'actui més èticament, i creu que, si es duu a terme correctament, el BBC pot ser molt útil quan es tracten temes com la transparència d'una empresa per augmentar la visibilitat de la seva activitat als seus grups d'interès particulars. Posa l'exemple de Johannes Gutmann, fundador i gerent de Sonnentor⁶, l'empresa del qual demana un procés d'auditoria externa utilitzant la metodologia de l'EBC. Partint d'aquest exemple, doncs, diu que hi haurà empreses com és el cas de Sonnentor (o altres que comercialitzin amb productes sostenibles des d'un principi) a qui serà més fàcil tenir bones puntuacions del BBC amb un temps més limitat. Això suposarà un problema potencial per al model. El següent pas que hauria de seguir per incentivar la implantació és "fer que l'informe de bé comú sigui atractiu per qualsevol tipus d'empresa i sector, no només els que ja actuen utilitzant els ideals de l'EBC" (Forsberg, 2016).

Continuant també amb la idea de implantació, creu que cal convèncer els estats, perquè sense ells no és possible el model, però a aquests no els és atractiu que certes empreses hagin de pagar menys impostos o préstecs amb interessos més baixos. Tot i això, apunta el cas de Salzburg, on s'està començant a aplicar.

Malgrat tots els aspectes positius, cal destacar alguns aspectes dels casos pràctics. En primer lloc, la major part de les empreses que s'analitzen amb el BBC i superen el procés de certificació i avaluació externa ja tenien prèviament una ideologia propera als valors de l'EBC. D'aquesta manera, l'aplicació del model es presenta fàcil en aquestes empreses, com es reflecteix en els dos casos pràctics que es duen a terme en el treball. A més, les empreses que ho realitzen coincideixen amb la dimensió (són pimes) (Forsberg, 2016).

També com ja s'ha esmentat, les empreses que han adoptat el model en el seu funcionament es concentren principalment en sectors que en general tindrien més temps per adoptar les mesures, com ara botigues ecològiques, institucions universitàries, etc. Això no significa

⁵ Països com Alemanya, Àustria i Suïssa. Malgrat això, és curiós que l'EBC s'està expandint en altres territoris de condicions diferents com Espanya i Itàlia. A més, s'usa més particularment en certs sectors que en d'altres (Forsberg, 2016).

⁶ Empresa col·laboradora activa amb l'ECG, la qual va proporcionar les eines perquè puguin mostrar a les parts interessades externes com es gestionava l'empresa. Cal destacar aquí que el negoci de Guttmann és una empresa de te i espècies orgàniques que significa que moltes de les directrius i principis ja eren implementats (Watson, 2014).

necessàriament que l'ECG sigui una mala opció per a les empreses que vulguin millorar en el seu acompliment mediambiental o social, però indica quina mena d'empreses i sectors serien més fàcils d'ampliar i quins sectors requereixen més feina (Forsberg, 2016).

L'ECG encara és un model molt recent en el context econòmic, amb poc recorregut i pocs casos pràctics aplicats al 100%: és fora del discurs econòmic i polític, i per això és tan difícil d'assumir. Malgrat això, ha demostrat la seva capacitat de generar canvis i encoratjar les persones, organitzacions i empreses a prendre mesures cap al bé comú.

Forsberg acaba sintetitzant els principals obstacles del model. En primer lloc, la capacitat per ser flexible tant pel que fa a la regió com al sector de les organitzacions; el fet de desenvolupar un bon BBC dissenyat per adaptar-se i atreure tot tipus d'empreses serà crucial per a l'èxit. En segon lloc, la capacitat de l'EBC de convèncer els governs d'adoptar i implementar idees i idees a llarg termini, un aspecte important si es vol convertir en una alternativa atractiva. Finalment, argumenta que si el desenvolupament del model s'estanca i no avança, hi ha un risc potencial que l'EBC es converteixi en un altre model sostenible entre molts (Watson, 2014).

2.5. Implantació del model

El procés d'aplicació del model mitjançant l'eina diagnòstic de l'EBC a les empreses ha estat complex. En primer lloc, totes les empreses amb qui hem mantingut contacte per fer l'anàlisi sobre la seva gestió no coneixien el model. Així que ha estat necessari un període previ d'explicació, per garantir la comprensió de les idees principals i de cada un dels apartats del test avaluatiu. Per aquest fet, es creu que a l'hora d'aplicar el model a empreses més grans i a tota l'economia s'hauria d'actuar molt curosament. Es necessitaria, doncs, un procés d'aprenentatge del model, on cada agent que participés en l'activitat econòmica conegués el funcionament i els requisits necessaris per contribuir-hi.

Malgrat això, en la línia de molts treballs, experiències i iniciatives recents, es demostra que l'economia cooperativa i sostenible pot ser eficient. En un principi, la implantació del model en diverses empreses pot generar preocupacions als milloren la imatge i l'actitud dels treballadors i de la comunitat envers l'empresa (Financial Times, 2014).

Katrin Muff, degana de l'escola de negocis de Lausana (la primera institució universitària que s'hi implicà), assenyala que l'ECG és una eina valuosa per millorar el treball ecològic i social, trobar àrees amagades dins de l'organització i dirigir els grups d'interès de manera més compromesa que abans (Business School Lausanne, 2014). Aquests són només dos de molts exemples que mostren que les persones i els empleats han mostrat una actitud positiva cap a l'ECG i el seu enfocament d'informes ambientals i socials (Forsberg, 2016).

Aquestes bones pràctiques també les evidencien diferents fites del moviment. Per exemple que més de 2.000 empreses han col·laborat directament amb l'EBC i gairebé 400 han elaborat un BBC, entre els quals s'hi troben bancs, escoles i es comença a treballar amb una universitat.⁷ A més, múltiples comunitats s'han afegit a la comunitat del bé comú, creant una vintena d'associacions com l'ACFEBC, amb un recorregut que va d'Àustria fins a Xile. També s'han creat més de 150 grups locals, gran part dels quals són a Alemanya.

A part de la introducció del model en programes del govern de Salzburg i Baden-Württemberg, “el major èxit polític fins ara ha estat que la Comissió Econòmica i Social Europea hagi redactat una presa de posició de 10 pàgines sobre l'EBC, la qual ha estat acceptada amb una majoria del 86%. Per tant, la Comissió de la UE té intenció d'incorporar l'EBC en el dret europeu” (Asociación Federal Española para el Fomento de la Economía del Bien Común, 2017).

Com es veurà, al llarg del treball es comenten certes dificultats a l'hora d'aplicar el model. En l'actualitat, és molt difícil d'aplicar per un tema legal i d'incentius. Les empreses estan subjectes a normatives, les quals en molts casos limiten la seva acció. Per exemple en el cas de l'Administració pública, en moltes de les seccions del test que se'ls va passar, l'empresa explicava que no podia tenir el que demanava l'EBC per un tema legal. I és que si no es demana per llei, les empreses no tenen incentius a actuar d'aquesta manera, ja que molts cops els generen més costos.

Continuant amb el que s'ha explicat, en la conjuntura econòmica actual les institucions haurien de canviar el sistema legislatiu en molts àmbits. Per això les empreses que comencen a treballar-hi no es veuen recompensades com caldria. El compliment de tots els requisits de l'EBC comprèn molts àmbits legislatius, de pràctiques de govern, d'estructuració i de finançament. Sense el suport de les institucions, doncs, resulta complex complir certs requisits (Lucas, 2012).

Finalment, l'últim aspecte a tenir en compte en l'aplicació del model a gran escala és un pilar fonamental: la participació popular. No tots els estats són iguals, ni tampoc les poblacions i les cultures ciutadanes de cada país són favorables a la implantació del model. Hi ha territoris més propensos a participar en processos democràtics que d'altres. La comoditat, la passivitat, la indiferència de part de la població dificultaria el bon funcionament del model, ja que un dels

⁷ Es tracta de la Universitat de Barcelona, la qual té un departament de col·laboració amb el moviment. A més, aquesta universitat i l'Associació Catalana per al Foment de l'EBC van signar un conveni marc de col·laboració al gener del 2016 i han presentat a la UNESCO una càtedra en Economia del Bé Comú (Universitat de Barcelona, 2016).

seus eixos és la democratització de la societat. Per tant, és necessari un canvi de mentalitat, un canvi cultural, on tota la població participi en qüestions d'interès general (Suñer, 2017).

2.6. El paper de l'economia del bé comú a la Unió Europea

Com funcionaria el model de l'EBC dins la UE? Malgrat que es pugui pensar que les idees del model no tenen cabuda en aquest marc econòmic i legal, la mateixa UE n'ha plantejat la implantació.

Diversos òrgans de gestió de la UE en l'àmbit d'innovació social, juntament amb el Comitè Director Europa 2020, apunten que és evident que, si es vol donar suport eficaçment a la competitivitat econòmica i la cohesió social, es requereix un canvi de paradigma per difondre els objectius econòmics, mediambientals i socials. Així doncs, segons Trias Pintó, l'EBC ofereix una alternativa a favor de la ciutadania europea amb un objectius clars i uns valors que van més enllà de la RSC i la visió holística de l'economia, per tal de crear un mercat europeu més ètic i social.

La transició cap a la construcció d'un mercat europeu ètic, però, no és una tasca fàcil. Ho admet el mateix Comitè Director Europa 2020. Malgrat això, les conseqüències de la crisi econòmica i el descontentament de la població europea (amb retallades en les prestacions socials, incertesa laboral i degradació mediambiental) són factors que la poden facilitar en certa manera. Aquest clima europeu es reflecteix en una pèrdua de la confiança en el sistema tal com es coneix.

Així doncs, basant-se en l'EBC, es proposa transitar cap a un "mercat ètic europeu" en el qual les polítiques comercials i econòmiques estiguin alineades amb els valors de l'EBC i la cultura de cada país, buscant un canvi d'imatge a nivell internacional per a les empreses i institucions. Es reconeixerien, doncs, les organitzacions que comercialitzessin productes i serveis ètics i favorables al bé comú, tot retirant els que no complissin els requisits en tota la cadena de valor. En aquests termes seria una RSC avançada tenint com a objectiu «maximitzar la creació de valor compartit pels seus propietaris/accionistes i, també, per les altres parts interessades i la societat en un sentit ampli» (Trias Pintó, Carlos & Palmeri, 2016)

Per tal de dur a terme aquest projecte, existiria un full de ruta seguint les pautes del model. Començaria amb el convenciment a empreses que contribueixin al bé comú i presentin informes no financers. A continuació, tal com explica el model, es classificarien les empreses segons els resultats dels informes. A través de polítiques, es reconeixerien les empreses amb més contribució recompensant-les. I, en últim lloc, s'alienarien les polítiques bancàries amb les de consum amb els principis del bé comú fent servir mecanisme de mercat.

El que pretén la UE és la creació d'un mercat europeu ètic mitjançant l'etiquetatge ètic dels productes i serveis. Aquest etiquetatge s'aconseguiria amb el balanç financer i no financer de les empreses, el qual tindria en compte vuit criteris.⁸ Per tant, amb la cohesió d'aquests dos balanços, s'aconseguiria entrar en l'anomenat Mercat Comú Ètic.

En aquest mercat, s'incentivaria el lliure comerç intern en les organitzacions que demostrin més contribució al bé comú, tot facilitant la comercialització de productes i serveis que garanteixin els estàndards ètics necessaris. Juntament amb això, també es donaria suport a la importació dels productes que ho compleixin, de manera que les polítiques aranzelàries estarien subjectes al bé comú. En comerç internacional s'establirien polítiques exteriors per fomentar una metodologia similar i d'aquesta manera, es crearia una "Marca Europa" orientada al bé comú on tant les institucions com la societat garantirien aquest comportament.

Pel que fa al sistema bancari, s'hauria de dur a terme una ampliació més dels Acords de Basilea,⁹ tot revisant els que es van dur a terme en després del 2008,¹⁰ amb l'objectiu d'aplicar un caràcter més ètic a les mesures per donar més confiança a la població. Es millorarien els estàndards del sector financer i, al mateix temps, augmentaria la diversitat de l'ecosistema financer, formant una xarxa de bancs ètics per tota la UE que contribuïssin al bé comú (Trias Pintó i Palmeri, 2016). Com s'ha comentat amb anteriorment, la supressió dels mercats financers és una tasca difícil d'assumir. Tanmateix, es crearia una Borsa del Bé Comú, un mercat de valors en què només hi poguessin entrar les empreses que contribuïssin a l'EBC. D'aquesta manera, es fomentaria la inversió ètica (Associació Catalana per al Foment de l'Economia del Bé Comú, 2018).

⁸ El moviment EBC proposa que el balanç compleixi amb vuit «meta criteris»: 1. universal, 2. mesurable en punts neutrals, 3. comparable entre empreses, 4. comprensible per a totes les parts interessades, 5. públic, 6. auditat de forma externa, 7. obligatori, 8. amb conseqüències legals: com millor el resultat, més baixos els impostos, aranzels, interessos, etc., segons el lema «amb ètica a l'èxit» (Trias Pintó, Carlos & Palmeri, 2016).

⁹ Aquests acords, també anomenats Normes de Basilea, són les recomanacions que els bancs centrals i els supervisors dels països que integren el Comitè de Basilea han estat realitzant des de 1988 per establir unes condicions mínimes de solvència i estabilitat en la banca (Viquipèdia, 2018).

¹⁰ L'última actualització d'aquests acords es va començar a aplicar l'any 2013. Les principals mesures que van prendre van ser les següents: aconseguir un augment de la qualitat del capital, destinat a assegurar més capacitat d'absorbir pèrdues; aconseguir una millora de la captura dels riscos de determinades exposicions; augmentar el nivell dels requeriments de capital; aconseguir una constitució de bosses de capital (o *buffers*) en els bons moments del cicle econòmic; arribar a introduir una ràtio de palanquejament; millorar la gestió del risc, el procés supervisor i la disciplina de mercat, i introduir un estàndard de liquiditat (Viquipèdia, 2018).

3. Creació del balanç del bé comú

Segons l'Associació Catalana per al Foment de l'Economia del Bé Comú (ACEBC), existeix un procés per fer el balanç del bé comú adequadament. Aquest procediment ha estat elaborat i modificat a mesura que el col·lectiu ha avaluat i analitzat els criteris per millorar els resultats. Consisteix en els següents passos: la formalització del compromís, la creació d'un equip de treball, l'aplicació el test ràpid, l'elaboració del balanç del bé comú, l'elaboració del pla de millores i la publicació o rendició de comptes (tots els passos i el procediment figuren a l'annex 1).

Com que l'elaboració del treball és pròpia, s'ha cregut convenient utilitzar en part l'esquema que ofereix l'associació al públic i modificar-lo per ajustar-ho a les empreses que s'analitzen. Una modificació rellevant a tenir en compte és el fet que s'ha introduït els criteris negatius del BBC dins els positius, d'aquesta manera es dur a terme una petita simplificació del balanç. Per tant, tot i haver formalitzat el compromís necessari per formar part de l'associació, no hem creat cap equip de treball per fer l'anàlisi, ja que el treball és propi. Aquí hem afegit dos breus apartats previs a l'anàlisi: d'una banda, una fase de recerca sobre informació de l'empresa, i d'una altra, una fase de coneixença i observació de l'empresa, consistent en una visita de l'empresa en un dia quotidià de treball per observar si hi ha algun aspecte rellevant que pugui ajudar a l'anàlisi posterior.

D'aquesta manera ens quedaria el següent esquema per realitzar el BBC:

- *Formalització del compromís amb l'ACEBC*: se signa un compromís just abans de començar el projecte, cosa que significa el primer contacte formalitzat amb l'organització.
- *Recerca prèvia del funcionament de l'empresa*: es llegeix bibliografia, es consulta portal de transparència de l'Ajuntament, etc.
- *Coneixença i observació de l'empresa*: es dona a conèixer l'empresa, se n'observa el funcionament intern i es fan petites observacions per contrastar-ho amb el test ràpid.
- *Aplicació del test ràpid*: es realitzen preguntes d'àmbits generals, per tenir una imatge de l'empresa. Se li pregunta a l'empresa sobre temes i han de puntuar la seva responsabilitat i coherència amb el bé comú en una escala de l'1 al 10. A partir d'aquí es poden treure lleugeres conclusions i petites millores
- *Realització del BBC*: s'entrega a l'empresa l'eina diagnòstic, que està formada per cinc grans àrees: proveïdors (gestió ètica dels subministraments), gestió ètica de les finances, igualtat i personal, clients i producció, i l'àmbit social. En aquest apartat, són ells mateixos qui fan autocrítica i puntuen els aspectes a tractar. Informen sobre les

evidències i els indicadors de les àrees a valorar, a part de completar els punts forts i les àrees de millora que podrien arribar a tenir.

- *Elaboració del pla de millores*: es proposa un pla en forma de propostes de millora per avançar i progressar de manera continuada i d'acord amb les conclusions del treball a les dues empreses. Aquestes recomanacions es duran a terme al final de cada apartat d'anàlisi.
- *Publicació del treball*

4. El balanç del bé comú a entitat pública

El balanç del bé comú

En un principi, es va dur a terme la fase de coneixença amb l'empresa que es volia analitzar en ambdós casos. La posada en contacte en l'empresa pública va resultar fàcil, ja que és on l'autor del treball està realitzant les pràctiques curriculars. Malgrat això, la realització de l'estudi no és tot l'Ajuntament de Valls, sinó una de les organitzacions que en depèn: l'Institut Municipal de Desenvolupament Local Vallsgenera.

Vallsgenera és un organisme autònom de l'Ajuntament de Valls que té per objectiu la creació i posada en marxa de polítiques, programes i serveis que contribueixen al desenvolupament econòmic i social de la ciutat de Valls i, si s'escau, de la comarca de l'Alt Camp, en col·laboració amb la iniciativa privada, cívica i social, amb especial atenció per la creació d'empreses, el foment de l'emprenedoria i la creació d'ocupació, tenint cura especial en els col·lectius amb especials dificultats de desenvolupament personal i professional a través de la creació de programes específics i d'actuacions que millorin la qualitat de vida i les oportunitats de promoció de les persones, de l'àmbit de la ciutat de Valls i, si s'escau, de la comarca de l'Alt Camp (IMDL Vallsgenera, 2018). Així doncs, com que es tracta d'una entitat pública, que té com a principal objectiu el servei a la comunitat (el bé comú), es preveu un BBC superior a la majoria d'empreses privades.

En primer lloc, es va dur a terme una fase de recerca d'informació sobre l'empresa a analitzar. El portal web de transparència de l'Ajuntament de Valls i els mitjans de comunicació local han estat les principals fonts d'aquesta informació.

En la recerca, es va donar una gran importància als objectius de l'entitat per a l'any 2017, ja que d'alguna manera sintetitzen l'estratègia que segueix l'empresa. La majoria d'objectius s'encaren a satisfer necessitats ocupacionals i de formació del territori. Així, es vol impulsar el treball des de diferents facetes i exercir d'eix d'unió i de cooperació entre els agents que el

demanen i els que l'ofereixen. També es marca un llindar de qualitat elevat, s'aposta per la innovació i la millora del sistema públic, i es vetlla pel bon desenvolupament de la legislació, amb preus públics dels serveis que s'ofereixen.

Dins dels objectius, manquen aspectes sobre la sostenibilitat de les accions que duen a terme. A més, tot i que se'n parla, no es fa prou èmfasi a la cohesió social com a eix important dins dels programes. Finalment, no fan referència a la gestió de les finances no ètiques que l'entitat assumeix (IMDL Vallsgenera, 2017e).

En segon lloc, es va dur a terme una breu visita d'observació per conèixer l'empresa personalment. En aquesta observació es van fixar uns ítems que anaven lligats amb els passos a seguir a continuació. A la pràctica, aquesta visita era una part complementària del test ràpid: en el mateix dia que es va passar el test ràpid es va veure convenient realitzar la visita per comprovar que temes que es comentaven es complien. Es van apuntar comentaris en aspectes visibles de l'empresa, com el reciclatge, les instal·lacions i les condicions laborals. A continuació es va realitzar el test ràpid d'anàlisi dels principals trets característics de l'EBC, el resultat del qual és el següent:

Taula 2: Test ràpid de l'IMDL Vallsgenera

CODI	ASPECTE	COLUMNA		
		DE	SUMATORI	TOTAL
		PUNTUACIÓ		
A1.1	<i>Contractació ètica / Política de compra</i>	2	0,3	2,3
A1.2	<i>Contractació ètica / Selecció de proveïdors</i>	5	0,8	
A1.3	<i>Contractació ètica / Avaluació i homologació de proveïdors</i>	2	0,3	
A1.4	<i>Contractació ètica / Auditoria i control</i>	1	0,2	
A1.5	<i>Relacions de confiança i cooperació</i>	4	0,7	
A1.6	<i>Foment de l'EBC en la cadena d'aprovisionament</i>	0	0,0	
B1	<i>Gestió econòmicofinancera</i>	1	0,5	0,5
B1	<i>Utilització de serveis financers</i>	0	0,0	
C1.1	<i>Condicions de treball</i>	8	2,0	8,0
C1.3	<i>Seguretat i salut laboral, benestar</i>	8	2,0	
C1.4	<i>Equilibri de les esferes vitals</i>	7	1,8	
C1.5	<i>Igualtat d'oportunitats i no discriminació</i>	9	2,3	
C2.1/3/8	<i>Organització i repartiment del treball i foment de l'ocupació local</i>	7	3,5	6,5
C2.4	<i>Formació i ocupabilitat</i>	6	3,0	

C3.1	<i>Mobilitat sostenible</i>	2	<i>0,7</i>	2,0
C3.3/4	<i>Estalvi energètic i d'aigua</i>	1	<i>0,3</i>	
C3.2/7	<i>Consum responsable</i>	3	<i>1,0</i>	
C4.1	<i>Retribució equitativa</i>	8	<i>2,7</i>	7,7
C4.2	<i>Retribució responsable</i>	7	<i>2,3</i>	
C4.5/6	<i>Retribució transparent</i>	8	<i>2,7</i>	
C5.1/4	<i>Estructures de participació</i>	0	<i>0,0</i>	4,7
C5.5	<i>Ètica i bon govern</i>	9	<i>3,0</i>	
C5.6	<i>Cultura relacional i col·laborativa</i>	5	<i>1,7</i>	
D1.1-4	<i>Política de responsabilitat sobre productes i serveis</i>	7	<i>3,5</i>	7,0
D1.5	<i>Orientació a les necessitats del client</i>	7	<i>3,5</i>	
D2	<i>Participació en iniciatives col·laboratives</i>	3	<i>3,0</i>	3,0
D3.1-4	<i>Sistema de gestió ambiental</i>	1	<i>0,5</i>	1,5
D3.5	<i>Implicació dels clients en la protecció del medi ambient</i>	2	<i>1,0</i>	
D4	<i>Adaptació de preu a clients en risc d'exclusió social</i>	10	<i>10,0</i>	10,0
D5	<i>Millora d'estàndards EBC</i>	5	<i>5,0</i>	5,0
E1	<i>Efecte social i significat del producte o servei</i>	7	<i>7,0</i>	7,0
E2	<i>Cooperació i solidaritat</i>	8	<i>8,0</i>	8,0
E3	<i>Política mediambiental</i>	2	<i>2,0</i>	2,0
E4	<i>Valor econòmic generat i distribuït</i>	5	<i>5,0</i>	5,0
E5	<i>Publicació del BBC</i>	9	<i>4,5</i>	5,0
E5	<i>Involucració de les parts interessades</i>	1	<i>0,5</i>	
			85,17	85,17
	NIVELL D'ALINEAMENT GENERAT	(%)	50,1	

Font: Elaboració pròpia

Els resultats del test ràpid van aportar una base d'informació més concreta de l'empresa en el marc de l'EBC. Posteriorment es va elaborar el BBC de l'empresa, que es troba dins dels annexos. A continuació es presenta el balanç sintetitzat acabat i amb el percentatge de contribució al bé comú:

Taula 3: Balanç del bé comú de l'IMDL Vallsgenera

MATRIU del balanç del bé bomú											
	<i>Dignitat humana</i>	%	<i>Solidaritat</i>	%	<i>Sostenibilitat ecològica</i>	%	<i>Justícia Social</i>	%	<i>Participació democràtica i transparència</i>	%	TOTAL
A. Proveïdors	A1 Gestió ètica de l'oferta/subministraments										
	25%										25%
B. Finançadors	B1: Gestió ètica de les finances										
	35%										35%
Empleats/ Treballadors	C1. Qualitat del lloc de treball i igualtat	67%	C2. Repartiment just del volum de treball i ocupabilitat	79%	C3. Promoció del comportament ecològic de l'equip humà	21 %	C4. Repartiment just de la renda (Retribució equitativa, responsable i transparent)	68%	C5. Democràcia interna i transparència	54%	58%
Clients	D1. Venda ètica	90%	D2. Solidaritat amb altres empreses	66%	D3. Concepció ecològica de productes i serveis	48 %	D4. Concepció social de productes i serveis	80%	D5. Augment dels estàndards socials i sectorials	43%	65%
Societat	E1. Efecte social/ significat del producte/ servei	80%	E2. Aportació a la comunitat	78%	E3. Reducció d'efectes ecològics	47 %	E4. Minimització del repartiment de guanys a tercers	50%	E5. Transparència social i participació en la presa de decisions	85%	68%
TOTAL		59%		56%		35 %		52%		48%	50%

Font: Elaboració pròpia

A. GESTIÓ ÈTICA DELS SUBMINISTRAMENTS (25%)

Són proveïdors les empreses que proporcionen productes elaborats necessaris per a l'activitat de l'empresa. En el cas de Vallsgenera, estaríem parlant dels subministraments d'aigua, electricitat, gas, telefonia, xarxes i serveis d'internet, material d'oficina i equips informàtics. D'altra banda, també es podrien considerar com a proveïdors les contractacions externes a cursos i formacions.

A1. Consideració dels aspectes regionals, ecològics, socials i participatius

Al tractar-se d'una entitat dependent de l'Ajuntament de Valls, la seva organització està molt relacionada amb les gestions de l'entitat pública. Aquest apartat és, doncs, un dels més fluïxos a avaluar, ja que hi manquen moltes de les propostes del model. Com que és una entitat social i amb un codi ètic elevat, aquest fet no es reflecteix en el seu subministrament. Val a dir que l'activitat que desenvolupa Vallsgenera és l'execució de serveis i formacions; per tant, no realitza importants consums de subministrament. A part d'això, no tenen programes per fomentar la cooperació entre entitats.

Pel que fa als principals proveïdors, es divideixen en dos grups: proveïdors de materials i subministraments i proveïdors de serveis. Aquest apartat està extret del Manual de procediments: Avaluació dels proveïdors (PR-GQ-05) (IMDL Vallsgenera, 2013a).

Amb els comerços proveïdors s'estableixen relacions no abusives. Tanmateix, se seleccionen d'acord amb criteris de qualitat i preu, sense tenir en compte criteris de responsabilitat social ni abús de poder. L'entitat ofereix un preu just per als proveïdors amb diverses opcions de subministrament i de compra. S'intenta contractar dins d'uns criteris de proximitat i comerç local. Tanmateix, no està subjecte a cap normativa. Per tant, existeix una mancança legal que falla a l'hora d'aplicar-se.

S'avalua amb el control de qualitat les característiques dels proveïdors, però sense mesures ni criteris ètics. A més, l'entitat mostra un compromís baix de respecte amb el medi ambient, en part perquè l'impacte de la seva activitat és poc significatiu en l'entorn proper.

La col·laboració amb els mateixos proveïdors és evident i participativa quan es té en compte la seva opinió. Això fa referència als qüestionaris de satisfacció i entrevistes amb els formadors dels cursos. Aquests es realitzen pels mateixos controls de qualitat, necessaris per a la millora contínua de l'activitat econòmica.

L'avaluació inicial dels proveïdors s'inicia en el procés que s'explica a continuació. Primer s'avaluen les dades històriques que es tenen de les empreses, després se certifica els proveïdors que demostren que disposen d'un sistema de gestió de qualitat certificat i,

finalment, se sol·licita al proveïdor un subministrament o servei de prova per valorar-lo (IMDL Vallsgenera, 2013a).

A2. Gestió de la despesa

La gestió de la despesa s'explica en el Manual de procediments de Vallsgenera¹¹, en el qual s'hi troba tot el reglament intern que divideix en quatre fases tota despesa: autorització, disposició, reconeixement de l'obligació i ordenació i execució del pagament. Dins d'aquests procediments trobem tres tipus de despesa en funció de l'import.

Si la compra és inferior a 18.000 €, s'hauran d'efectuar una sèrie de tràmits juntament amb l'avaluació prèvia del proveïdor inclòs al FR-GQ-11 Llistat de proveïdors avaluats. En cas contrari es donaria d'alta seguint els processos del procediment de proveïdors avaluats (PR-GQ-05).

Si la despesa és entre els 18.000 i 60.000 €, el responsable o cap de l'àrea realitzaria una reserva de crèdit pressupostari i demanaria tres pressupostos, d'acord amb el plec de clàusules administratives i de condicions tècniques que des de l'àrea d'administració s'hagués redactat i aprovat per l'òrgan responsable. Per tant, s'entén que és el mateix òrgan qui pot posar una sèrie de condicions de caràcter ètic, sostenible i econòmic.

En l'últim cas, si la compra és superior a 60.000 €, es realitzaria una selecció d'una oferta mitjançant un concurs o una subhasta pública. Aquests es diferencien, ja que en la subhasta només es valora el preu i, en canvi, en el concurs es poden valorar altres condicions a part del preu (Padrós i Colet, 2008). A continuació, tal com dictamina el RDL de la Llei de contractes de les administracions públiques, es constituirà una mesa de contractació que gestionarà el procés.

Com explica el document PR-GQ-05 Avaluació proveïdors, els criteris d'avaluació dels proveïdors són els següents (es puntua sobre 10, amb una puntuació total mínima per obtenir l'homologació de 25 punts):

- Solvència tècnica, econòmica i de qualitat del producte. Es valorarà l'acompliment dels requisits descrits en les especificacions de la comanda o encàrrec.
- Preus i condicions econòmiques (en referència a altres proveïdors). Es valorarà l'aplicació de descomptes.
- Facilitat de la compra. Es valorarà el servei a domicili, la proximitat física (com s'ha esmentat anteriorment) o l'accessibilitat comunicativa.

¹¹ Manual de procediments. Cod:PR-AD-02. Gestió de la despesa.

- Termini de l'entrega del producte. Es valorarà l'acompliment en els terminis d'entrega acordats. A més, també es valorarà en puntuació per sota dels 2 punts quan el termini superi els 10 dies.

Millores

Així doncs, existeix una evidència clara de la falta de responsabilitat de l'administració i els professionals pel que fa a la compra ètica i sostenible. Es troba a faltar el fet de tenir en compte la minimització de l'impacte mediambiental en tots els proveïdors. Ja s'ha comentat anteriorment que no s'hi proveeixen béns amb molt d'impacte, però una bona manera d'aconseguir un petit canvi seria prioritzar les empreses amb aspectes més ètics i sostenibles, i que els criteris de selecció estiguessin enfocats a millorar el bé comú. En altres paraules, una bona millora seria enfocar el procés de selecció dels proveïdors directament amb els valors de l'EBC, afegint-hi alguns criteris a valorar com a prioritats.

Una altra millora podria venir donada en el subministrament elèctric. Es podrien estudiar les opcions de subministrament amb comercialitzadores o cooperatives d'energies renovables. A més, també seria interessant impulsar fórmules organitzatives que afavoreixin el compartiment de cotxe dels treballadors de l'empresa.

B. GESTIÓ ÈTICA DE LES FINANCES (35%)

A la matriu, aquest criteri mesura l'aportació al bé comú pel que fa a la relació amb les entitats bancàries i financeres, de les quals l'empresa obté el finançament i amb qui gestiona els comptes, els estalvis o les assegurances. En el cas de Vallsgenera, el finançament és mitjançant subvencions i ajudes d'institucions públiques.

B1. Qualitat social i ecològica dels serveis financers

Al tractar-se de fons públics, l'IMDL Vallsgenera exerceix un control exhaustiu de la gestió econòmica i financera. A més, l'entitat no obté un finançament aliè tal i com se'l coneix. Els seus principals ingressos provenen d'operacions corrents, és a dir, de transferències corrents que provenen en gran part, per ser més concrets, un 51% dels ingressos totals de la Generalitat de Catalunya i un 36% del mateix Ajuntament de Valls. D'altra banda, el 9% dels ingressos de l'entitat provenen de preus públics. Finalment, el 4% restant pertany a les transferències de capital i als ingressos patrimonials (IMDL Vallsgenera (3), 2018).

L'entitat pública no té vinculats comptes amb cap tipus de banca ètica, sinó que els té en bancs tradicionals. Així doncs, aquesta posa per davant el avantatges, facilitats i l'experiència que tenen amb aquests bancs abans d'optar per fer el canvi. Malgrat això, com a entitat

pública no vincula per damunt els beneficis financers als socials, ja que l'empresa no obté beneficis.

B2. Finançament orientat al bé comú

L'organització no du a terme cap tipus de programa per afavorir inversions de caràcter ètic ni sostenible. Malgrat això, tampoc és competència de l'empresa aquests tipus de decisions. Tampoc tenen polítiques d'estalvi, ni projectes per dipòsits orientats al bé comú.

Pel que fa al concepte d'autofinançament, és complicat d'exercir en aquesta empresa. El principal motiu és que es tracta d'una empresa pública, com a conseqüència que tot el que s'ingressa és per pagar les despeses necessàries.

Millores

En primer lloc, un gran pas per a l'organització seria el canvi a una banca ètica. D'aquesta manera es garantiria una gestió ètica i responsable amb el medi ambient i amb la societat, i tant la banca com l'organisme compartirien valors similars.

C. TREBALLADORS I PROPIETARIS (58%)

El tracte amb les persones és un dels pilars fonamentals de Vallsgenera. La majoria dels treballadors són personal funcionari i laboral, per la qual cosa els contractes i la situació laborals són bons. Pel que fa a la propietat, com que l'organisme és públic, els treballadors no obtenen beneficis més enllà del seu salari.

C1. Qualitat i igualtat al lloc de treball

A l'apartat de gestió laboral del Manual de procediments de Vallsgenera s'anomena la documentació que evidencia la qualitat dels llocs de treball de l'organisme: els Estatuts dels treballadors, el Conveni amb l'Ajuntament de Valls i l'Avaluació de riscos laborals.

D'aquesta manera, es garanteixen unes condicions de treball dignes amb una certa flexibilitat i comoditat per als treballadors, sense tenir en compte aspectes de productivitat en aquets apartat.

L'horari de treball està estipulat segons el conveni i presenta una àmplia flexibilitat en aquest sentit. En poden ser exemples la flexibilitat horària laboral, la flexibilitat per escollir els dies de vacances i permisos per emergència familiar, la jornada contínua, l'adaptació del lloc quan es produeixin circumstàncies que afectin la persona treballadora, l'autonomia per organitzar el temps de treball i el temps de descans més curts en jornades partides. A més, es realitza un seguiment de les hores treballades mitjançant un procés de fitxar abans i després de començar a treballar. Tal com s'explica en el Manual de procediments: gestió laboral, en el

contracte laboral s'inclou un calendari laboral personal (FR-DR-14 Calendari laboral) juntament amb la fitxa de control horari.

L'IMDL Vallsgenera té definits els diferents llocs de treball en les Fitxes de requisits dels llocs de treball (FR-DR-13). En el moment que es necessita cobrir un lloc de treball, es recorre al perfil definit en les fitxes, que contenen, entre altres aspectes, els coneixements necessaris, l'experiència laboral i les actituds per poder desenvolupar el lloc de treball pertinent. En el Manual de procediments: selecció de personal, es recullen els llocs de treball necessaris per garantir el correcte funcionament de l'entitat, d'acord amb el pressupost ordinari. A més, la Junta General els revisa anualment.

Pel que fa a la salut i seguretat, s'estipula en el mateix contracte la prevenció i el foment de la seguretat laboral, la salut física, els riscos psicosocials i el benestar físic i emocional de les persones. A més, a Vallsgenera hi ha un pla d'emergència i formacions obligatòries en la prevenció de riscos laborals.

Totes les polítiques i serveis de l'institut municipal associades a la gestió de persones segueixen l'estratègia establerta en matèria d'igualtat i responen als valors que promou l'entitat, incloent-hi el principi d'igualtat. Un exemple clar que evidencia aquest criteri d'igualtat és el següent:

Taula 4: Plantilla de l'IMDL Vallsgenera

Categoria	Dones	Homes	Total	Contractes
Manteniment	0	1	1	Laboral fix
Cap d'àrea d'administració	0	1	1	Laboral fix
Tècnica d'orientació i formació	5 (1 interina)	0	6	Laboral fix
Auxiliars administratius	2 + 2 (interines)	1(interí)	5	Laboral fix
Conserge	1	0	1	Laboral fix
Direcció	1	0	1	Funcionaris
Manteniment	0	1	1	Laboral temporals
Auxiliar administratius	2	0	2	Laborals temporals
Tècnica d'orientació	13	0	12	Laboral temporals
Informàtica	0	1	1	Laboral temporals
Peons	4	14	18	Laboral temporals
TOTAL	31	19	50	

Font: Elaboració pròpia

Així doncs, com s'observa en el quadre un 62% dels treballadors actuals de l'IMDL Vallsgenera és personal femení, mentre que els homes representen el 38%. Amb aquestes dades es demostra la importància que donen a la igualtat de gènere l'empresa.

C2. Repartiment just del volum de treball

Tot el personal que treballa a Vallsgenera ho fa amb un contracte de treball conforme a la legalitat vigent. Com s'ha explicat a l'apartat C1 de qualitat i igualtat al lloc de treball, en el Manual de procediments s'hi recull tota la informació dels contractes laborals, la funció dels treballadors i les seves responsabilitats.

Cada tres anys es valora el grau de satisfacció del personal a través del Qüestionari de satisfacció, i a més, si s'escau, es realitza l'avaluació del treballador. Per tal de prioritzar el manteniment dels llocs de treball i el repartiment del treball ajustant els horaris laborals, abans de recórrer als acomiadaments, l'empresa té acordat un procediment a seguir. En el moment en què s'apropa la finalització del contracte, es valora amb el cap de l'àrea corresponent i es realitza l'avaluació del treballador (FR-DR-01 Avaluació del treballador).

En l'empresa es fomenta l'ocupació local amb programes propis o de participació i col·laboració amb iniciatives externes, com per exemple el Servei d'Ocupació de Catalunya. Pel que fa al personal amb risc d'exclusió social, l'empresa disposa de 19 persones d'aquest col·lectiu que hi treballen.

C3. Promoció del comportament ecològic de les persones dins l'empresa

L'entitat no du a terme cap acció concreta per fomentar l'alimentació saludable i el comerç just i de proximitat. Tanmateix, en els cursos de cuina que organitza s'utilitza el comerç de proximitat. D'altra banda, a les màquines de vènding de l'empresa no fomenten l'alimentació saludable ni ecològica.

La mobilitat al lloc de treball és també un aspecte poc treballat entre els treballadors, i amb més rellevància respecte als clients, que aporten els alumnes dels cursos, en qui es pot influir en l'ús del transport públic.

Tampoc no es du a terme cap acció concreta per sensibilitzar els treballadors envers el desenvolupament sostenible i el comportament ecològic, per bé que sí que es té en compte en formacions específiques encarades als clients. Malgrat això, en tota l'entitat es promouen les bombetes de baix consum.

C4. Repartiment just de la renda

L'institut municipal és una entitat pública; per tant, parteix d'un sistema de retribució equitatiu i competitiu en el sector. Es disposa, doncs, d'una valoració dels llocs de treball per aconseguir aquest sistema retributiu i reduir les desigualtats. Per dur a terme aquesta avaluació també s'utilitza l'Avaluació del treballador (FR-DR-01). En l'actualitat, hi ha dos passos a seguir per fer aquests ajustaments de salaris: d'una banda, la valoració del lloc de treball, i de l'altra, la planificació dels canvis econòmics que comporten. Per tant, es defineix una taula de salaris equivalent al sector de l'administració i a les seves funcions.

A més, per tal de fer un seguiment i supervisió dels llocs de treball i controlant el sistema retributiu, existeix un equip de valoració que vetlla pel seu compliment. Aquest sistema és transparent tal com diu el reglament jurídic de transparència, i per tant és a l'abast de tothom. També es generen espais d'informació, formació i participació, com la taula salarial i el mateix conveni de treballadors, que protegeixen els seus drets i estipulen els seus deures.

C5. Democràcia interna i transparència

L'empresa té establert un sistema de comunicació i transparència dels seus òrgans, que serveix per traspasar informacions i comunicacions als diferents nivells de l'organització, ja sigui comunicació horitzontal com vertical. Aquest sistema està explicat en el Manual de procediments: comunicació interna i està d'acord amb la Norma ISO 9001:2015, la qual ha de passar uns criteris de qualitat. S'explica, en el document, que es duen a terme reunions generals (dins el Calendari laboral FR-DR-14) i reunions de qualitat, on assisteixen membres del comitè de qualitat que revisen les activitats i els objectius de l'entitat (FR-DR-02 Acta). Aquestes estratègies de participació els permeten donar solucions creatives a les diferents situacions amb què s'enfronten diàriament.

L'organisme té un alt grau de transparència. La informació s'ha obtingut sense cap dificultat a través del portal de transparència, i les memòries de l'entitat es publiquen al web de l'Ajuntament de Valls.

Malgrat això, no és possible dissenyar sistemes participatius a l'hora d'avaluar la direcció i l'organització, ja que la legislació pública no ho permet. El que sí que es du a terme són qüestionaris elaborats per mesurar la satisfacció del client de Vallsgenera. Aquest tema està explicat en l'anàlisi als clients, en el Manual de procediments: elaboració dels qüestionaris.

Finalment, en termes de propietat, el sistema públic fa incompatible la promoció i participació dels empleats en la propietat de l'empresa.

Milllores

L'apartat més fluix és la promoció del comportament ecològic de l'equip humà. En aquest cas les milllores possibles que millorarien el bé comú seria la conscienciació i promoció entre els treballadors i clients d'uns estils de vida ecològica i saludable, a través de campanyes dins la mateixa entitat sobre aquests aspectes, per tal de fer petits canvis al dia a dia dels treballadors.

D'altra banda, també seria interessant la conscienciació per canviar al consum elèctric procedent d'energies renovables i a les campanyes de reciclatge. A més, pel que a fa a l'alimentació saludable, seria bo retirar les màquines de vènding i proporcionar d'alguna altra manera de facilitar als treballadors un consum més saludable durant el temps de treball.

En ambdós casos, no són exemples d'accions gaire costoses. El que es tracta és d'incidir en el comportament humà, i són els petits gestos el que fan possibles els canvis. Per al futur, a més, l'empresa es podria plantejar seguir revisant l'estructura organitzativa amb el fi de trobar noves formes i possibilitats de flexibilització d'horaris, tot i que resulta una tasca difícil d'assumir.

D. CLIENTS, PRODUCTES I SERVEIS (65%)

L'organització analitzada no té ànim de lucre; per tant, s'entén que pot tenir els clients com a socis equivalents. Més concretament, això seria un objectiu de la manera de ser més que no pas un mitjà. Així doncs, avantposen les seves necessitats per sobre de l'obtenció del benefici propi, desenvolupant pràctiques que afavoreixen els clients, per entregar serveis de màxima qualitat, en un context de respecte a les necessitats d'altres grups d'interès i de contribució a l'interès comú (ACFEBC, 2018).

D1. Venda ètica

Com s'ha comentat en apartats anteriors, l'empresa satisfà les necessitats dels seus clients i avalua el grau de satisfacció mitjançant qüestionaris explicats en el Manual de procediments de l'entitat. Aquests qüestionaris van adreçats a usuaris dels serveis, empreses o alumnes de les formacions. Així doncs, involucren els clients en els processos de millora del servei, cosa que n'incrementa el grau de satisfacció i millora la qualitat del servei.

El màrqueting que du a terme l'empresa és ètic, ja que en cap moment enganya els clients, sinó que els planteja situacions reals partint dels objectius de l'entitat. Aquest màrqueting és revisat pels òrgans pertinents de l'empresa pública.

També es du a terme una metodologia d'orientació al client per conèixer amb profunditat les seves necessitats. En el Manual de procediments, a la secció de millora contínua, s'explica el procés de com es duen a terme aquestes accions, com els qüestionaris de satisfacció dels clients. A més, s'estableix aquesta millora a partir del document de Tractament de les incidències i les reclamacions del Manual de procediments, d'acord amb la Norma ISO 9000:00 d'acció correctiva. En aquestes gestions la implicació del client és directa i productiva, ja que la iniciació d'un d'aquests dos procediments portarà (o no) a la correcció de l'empresa i, en conseqüència, a millorar-ne la gestió.

D2. Solidaritat amb altres empreses

Com que no es tracta d'una empresa privada amb ànim de lucre, tota acció que millori el benestar dels col·lectius als quals s'adreça l'entitat serà bona. Per tant, aquesta organització tindrà incentius de col·laborar amb altres empreses per fer accions de promoció conjuntes o elaborar serveis conjuntament, i un possible abaratiment de costos. S'evidencia a través de les reunions de col·laboració amb entitats similars del territori. En són exemples les reunions amb Mas Carandell (Reus), Tarragona Impulsa i Concactiva (Montblanc). A més, també es creen jornades conjuntes amb les entitats esmentades anteriorment.

D'altra banda, sí que és veritat que existeix una certa col·laboració però no fomenten específicament entitats sectorials que vetllin per un màrqueting ètic i col·laboratiu: el seu únic objectiu és promoure l'activitat econòmica. Tampoc es fomenten des de l'organització pràctiques de voluntariat i solidaritat empresarial. Malgrat això, s'abstenen de promoure acords que restringeixin de forma il·legal o indeguda la lliure activitat de les organitzacions d'un mateix sector.

D3. Concepció ecològica de productes i serveis

Com s'ha explicat amb anterioritat, les organitzacions orientades al bé comú actuen d'acord amb certs criteris ecològics i de sostenibilitat ambientals en tots els sectors de l'empresa. En el cas d'aquesta entitat, s'evidencien aquestes actuacions amb els cursos que es realitzen en mòduls de 10 hores de manteniment, medi ambient i de sostenibilitat. Malgrat això, tenen poca repercussió i només estan orientats als clients dels serveis que ofereix l'entitat. En el procés d'elaboració del servei, existeix un control del nombre de fotocòpies que s'efectuen per tal de reduir l'impacte efectuat.

Tanmateix, l'empresa no s'informa sobre les accions que duen a terme la competència en aspectes de millora sostenible. Tampoc s'hi promou el reciclatge i l'ús de material d'oficina reciclat. No s'efectua més enllà de les campanyes de reciclatge que duen a terme des de l'Ajuntament. I, per acabar, no es comunica als clients cap aspecte de conscienciació

ecològica (a part dels esmentats anteriorment, en formacions específiques), ja que en si mateix l'ús del servei no té impacte mediambiental.

D4. Concepció social dels productes i serveis

L'organització vallenca disposa d'una política d'adaptació total del cost del producte i els serveis a les necessitats dels clients. Així doncs, tenen en compte qualsevol tipus de barrera econòmica dels consumidors i no es discrimina. Això s'evidencia en el fet que la majoria dels serveis són gratuïts. Tot i això, en els que tenen algun cost, els clients paguen el que li costa a l'empresa, ja que aquesta no té ànim de lucre. Tots els costos estan adaptats al servei que s'ofereix.

Un dels principals objectius de l'entitat és treballar per una política municipal de distribució de formacions i llocs de treball que tinguin en consideració qualsevol problemàtica que tingui la població a l'hora d'inserir-se al mercat laboral.

D5. Augment dels estàndards socials i ecològics sectorials

L'entitat Vallsgenera està certificada pel sistema de Qualitat ISO 9001:2015. Així doncs, manté una política de qualitat que fa possible el desenvolupament de les línies estratègiques en tots els serveis. La seva política de qualitat s'inspira en dos principis bàsics: el compliment de tota normativa aplicable i la millora contínua de les activitats desenvolupades per tal de millorar el grau de satisfacció dels clients de Vallsgenera (IMDL Vallsgenera, 2013f).

A la vegada, en el Manual de procediments: millora contínua s'estableix una sistemàtica de tres circuits per portar a terme una millora dins del sistema d'acord amb la Norma ISO 9000.

En primer lloc, es pot dur a terme una proposta de millora interna, que poden ser propostes de millora del dia a dia de qualsevol treballador i que es poden resoldre des del mateix servei o àrea. Recull també les propostes d'accions preventives encaminades a prevenir i eliminar les no-conformitats potencials del servei.

En segon lloc, es poden proposar millores d'accions formatives, que sorgeixen a partir del tancament i la revisió d'una acció formativa, així com de les anàlisis i buidatges dels diferents qüestionaris de satisfacció dels participants, formadors i empreses.

I, finalment, hi ha les propostes de millora general, que poden sorgir des de qualsevol lloc de treball i que tenen una implantació general, perquè abasten tot el sistema o comporten una despesa pressupostària important. Recullen també totes les propostes d'accions preventives encaminades a prevenir i eliminar causes de no-conformitats potencials del sistema (IMDL Vallsgenera, 2013d).

Per acabar, l'empresa compleix amb uns criteris de seguiment i mesura. El primer criteri és per afavorir la implantació i la gestió, seguint un procediment de conscienciació de la importància de les millores des del Comitè de Qualitat. A finals d'any es valorarà la implicació dels treballadors: nombre de propostes presentades (incrementar en un 10% l'any anterior), nombre propostes en els serveis (que tots els serveis hagin proposat propostes de millora i hagin recollit el seu seguiment) i nombre de treballadors que fan propostes de millora i el percentatge sobre el total de treballadors (amb l'objectiu d'incrementar un 10% respecte a l'any anterior).

El segon criteri és per valorar l'eficàcia de la política de millora contínua utilitzant els següents indicadors: temps de tancament de les propostes de millora des de la data prevista, nombre de propostes viables (més del 75% de les propostes suggerides) i el percentatge de les propostes eficaces respecte a les propostes viables (superior del 90% de les propostes viables) (IMDL Vallsgenera, 2013d).

Millores

Malgrat que és uns dels apartats amb una millor puntuació, l'entitat pública té marge per millorar en diversos aspectes tractats. Un d'aquests és la concepció ecològica dels serveis que ofereix l'institut, ja que es podria lligar tota la seva activitat a aspectes i dinàmiques que fomentin l'activitat econòmica sostenible. Juntament amb aquestes polítiques, es podria fer un estudi de l'impacte mediambiental i l'empremta que duen a terme totes les activitats cada any, per així poder-ho millorar any rere any.

A més, també seria interessant apropar-se a organitzacions que puguin aportar valor i ampliar la base de població a què es pretén arribar, cercant nous agents col·laboradors, com per exemple altres organitzacions del sector o sense ànim de lucre.

E. ÀMBIT SOCIAL: REGIÓ, SOBIRANIA, GENERACIONS FUTURES, PERSONES I NATURALES (68%)

Les organitzacions orientades al bé comú, a més de satisfer una demanda, garanteixen que els productes/serveis que ofereixen responen a necessitats útils per a la vida i la salut de les persones, de manera respectuosa amb el medi ambient. En aquest àmbit social l'entitat valenciana hauria d'obtenir una puntuació elevada per la seva raó de ser.

E1. Efecte social, significat del servei

L'empresa analitzada ofereix feina i diverses formacions, sempre garantint salut i seguretat a les persones en el desenvolupament de l'activitat. En aquest sentit, cal comentar que tots els

processos interns de l'empresa cobreixen les necessitats bàsiques dels consumidors i usuaris finals dels serveis. Aquests fets estan evidenciats en els objectius indicadors de l'entitat, els quals estan explicats en l'Àrea de direcció: Objectius de la qualitat. S'hi expliquen tant les actuacions a seguir com les necessitats, els indicadors estratègics mesurables, el lílndar el qual es vol arribar i els possibles resultats i terminis.

En si mateixos, els serveis de l'empresa presenten unes utilitats positives directes a la població, ja que impacten en el seu dia a dia en forma de formacions o d'insercions al mercat laboral.

E2. Aportació a la comunitat

L'aportació a la comunitat és absoluta. En si mateixa, l'organització té un compromís actiu amb la comunitat local, ja que és d'aquí d'on neix la necessitat d'una empresa d'aquestes característiques. Les seves aportacions són adequades i estan enfocades per cobrir dèficits o elevar les capacitats de la població. Així doncs, es pot afirmar que generen un impacte social positiu i sostingut al llarg dels anys, generant més llocs de treball, més activitat econòmica en l'entorn i potenciant a la població fent-la més competent.

Per ser més exactes, la funció de l'entitat es resumeix en l'apartat E2.2.4 de l'Eina Diagnòstic, on pregunta si l'empresa du a terme la seva activitat de manera que aportï valor a la mateixa organització, a les parts interessades i a la societat en termes d'ocupació i benestar econòmic i social.

E3. Reducció d'efectes ecològics

Pel que fa als efectes absoluts ecològicament parlant, l'empresa no té en compte les condicions de consistència, suficiència i resiliència. El que sí que té en compte és un aire més eficient pel que fa a la reducció dels residus. Un dels exemples d'aquesta acció és el control del nombre de fotocòpies a les oficines i l'ús de material reciclat. A la vegada, també s'intenten reduir de forma significativa els impactes ambientals en termes d'energia fent servir instal·lacions de baix consum elèctric.

Pel que fa a la promoció d'iniciatives i accions que suposin un impacte positiu en els ecosistemes i la biodiversitat, l'organització no ho creu convenient perquè els seus serveis no interactuen amb el medi pertinent.

E4. Minimització del repartiment dels guanys a extern

Segons l'Eina Diagnòstic de l'Associació Catalana per al Foment de l'Economia del Bé Comú, aquest apartat pretén garantir que els ingressos procedeixen fonamentalment del rendiment del treball. La rendibilitat dels actius financers ha de tenir una relació adient entre el risc

assumit i el valor que aporta al bé comú (Associació Catalana per al Foment de l'Economia del Bé Comú, 2018). Així doncs, no es pot considerar aquest aspecte de l'empresa analitzada ja que és de propietat pública i totes les preguntes estarien enfocades al repartiment de guanys a externs.

E5. Transparència social i participació en la presa de decisions

L'IMDL Vallsgenera facilita l'accés a tota informació important, tal com estableix la llei d'organismes públics. Es pot comprovar en el mateix portal de transparència, les memòries, la pàgina web, les visites de seguiment i els processos de selecció.

Millores

La principal millora que es podria fer en aquest apartat és la cerca d'entitats i organitzacions del mateix sector per poder-ne fer un estudi en tots els aspectes de l'EBC. Fent una comparativa, es mostrarien aspectes a millorar tant d'una organització com de l'altra.

També, l'empresa podria estudiar la possibilitat de millorar i renovar l'accessibilitat de la pàgina web, fent-la interactiva i més atractiva. Per arribar a més públic, a més, es podria traspasar molta informació del que es genera a l'entitat a les xarxes socials, per poder conscienciar a la població de la tasca de l'organització.

5. Balanç del bé comú a entitat privada

L'entitat privada ha estat més difícil de localitzar. La selecció s'ha dut a terme després d'uns contactes amb diverses empreses, amb qui es consultava la disponibilitat i interès en el treball. Aquesta ha estat la fase més costosa, ja que una anàlisi d'aquestes característiques suposa un temps i esforç.

El balanç del bé comú

L'empresa analitzada és Creasoft SL, una empresa val·lenca d'enginyeria amb una llarga experiència en l'automatització d'entorns industrials. En el seu origen l'organització es dedicava únicament a la verificació de components elèctrics i electrònics, inicialment focalitzats en el sector automobilístic. Actualment, la seva tecnologia no solament abasta la verificació d'aquests components, sinó que també ho fa en diversos sectors i, a més, són especialistes en sistemes de visió artificial, robòtica i automatismes industrials, així com en el desenvolupament de mòduls electrònics per a perifèrics, equips de test funcional, software de control d'empaquetatge i etiquetatge, de traçabilitat i de control de producció (Creasoft SL, 2018).

Com a entitat privada, el seu principal objectiu és la recerca del màxim benefici empresarial. Contradient en molts dels aspectes la teoria de l'EBC s'espera un BBC molt fluix i baix en certs aspectes.

En primer lloc, es va dur a terme una fase de recerca d'informació sobre l'empresa. Al tractar-se d'una empresa particular, l'organització ha estat més prudent a l'hora de transmetre la informació. S'han trobat pocs articles de premsa que parlin de la seva activitat econòmica; així que aquest apartat ha estat més breu que en l'empresa pública.

En segon lloc, s'ha dut a terme un període d'observació, on s'ha conegut l'empresa personalment. En la mateixa mesura que l'exemple anterior, l'observació es realitzava per contrarestar amb el test ràpid que venia a continuació, fixant-se en aspectes molt generals com la seguretat dels llocs de treball, el tipus de mobilitat que feien servir, les instal·lacions energètiques, etc. En aquest aspecte, no hi va haver cap fet rellevant que no s'expliqués després amb els testos que se'ls va passar.

Seguidament, es va realitzar el test ràpid d'anàlisi dels principals trets característics de l'EBC. El resultat d'aquest test és el que es presenta a la taula 5.

Amb els resultats del test ràpid, es va poder comptar amb una base d'informació més concreta de l'empresa en el marc de l'EBC. Llavors, es va procedir a elaborar el balanç del bé comú de l'empresa, sintetitzat a la taula 6, que figura als annexos.

Taula 5: Test ràpid de CREASOFT SL

CODI	ASPECTE	COLUMNA DE PUNTUACIÓ	SUMATORI	TOTAL
A1.1	Contractació ètica / Política de compra	2	0,3	2,2
A1.2	Contractació ètica / Selecció de proveïdors	1	0,2	
A1.3	Contractació ètica / Avaluació i homologació de proveïdors	0	0,0	
A1.4	Contractació ètica / Auditoria i control	1	0,2	
A1.5	Relacions de confiança i cooperació	8	1,3	
A1.6	Foment de l'EBC en la cadena d'aprovisionament	1	0,2	
B1	Gestió econòmicofinancera	1	0,5	1,0
B1	Utilització de serveis financers	1	0,5	
C1.1	Condicions de treball	10	2,5	8,3
C1.3	Seguretat i salut laboral, benestar	9	2,3	
C1.4	Equilibri de les esferes vitals	9	2,3	
C1.5	Igualtat d'oportunitats i no discriminació	5	1,3	
C2.1/3/8	Organització i repartiment del treball i foment de l'ocupació local	8	4,0	6,0
C2.4	Formació i ocupabilitat	4	2,0	
C3.1	Mobilitat sostenible	1	0,3	1,0
C3.3/4	Estalvi energètic i d'aigua	0	0,0	
C3.2/7	Consum responsable	2	0,7	
C4.1	Retribució equitativa	8	2,7	
C4.2	Retribució responsable	2	0,7	3,3
C4.5/6	Retribució transparent	0	0,0	
C5.1/4	Estructures de participació	1	0,3	3,3
C5.5	Ètica i bon govern	8	2,7	
C5.6	Cultura relacional i col·laborativa	1	0,3	
D1.1-4	Política de responsabilitat sobre productes i serveis	1	0,5	4,0
D1.5	Orientació a les necessitats del client	7	3,5	
D2	Participació en iniciatives col·laboratives	5	5,0	5,0
D3.1-4	Sistema de gestió ambiental	0	0,0	0,5
D3.5	Implicació dels clients en la protecció del medi ambient	1	0,5	
D4	Adaptació de preu a clients en risc d'exclusió social	0	0,0	0,0
D5	Millora d'estàndards EBC	7	7,0	7,0
E1	Efecte social i significat del producte o servei	0	0,0	0,0
E2	Cooperació i solidaritat	2	2,0	2,0
E3	Política mediambiental	1	1,0	1,0
E4	Valor econòmic generat i distribuït	2	2,0	2,0
E5	Publicació del BBC	1	0,5	1,0
E5	Involucració de les parts interessades	1	0,5	
			47,6	47,6
	NIVELL D'ALINEAMENT GENERAT		28%	

Font: Elaboració pròpia

Taula 6: Balanç del bé comú de CREASOFT SL

MATRIU del balanç del bé comú											
	<i>Dignitat humana</i>	%	<i>Solidaritat</i>	%	<i>Sostenibilitat ecològica</i>	%	<i>Justícia social</i>	%	<i>Participació democràtica i transparència</i>	%	TOTAL
A. Proveïdors	A1 Gestió ètica de l'oferta/subministraments										
	23%										23%
B. Finançadors	B1: Gestió ètica de les finances										17%
	17%										
Empleats/ Treballadors	C1. Qualitat del lloc de treball i igualtat	73%	C2. Repartiment just del volum de treball i ocupabilitat	64%	C3. Promoció del comportament ecològic de l'equip humà	11%	C4. Repartiment just de la renda (retribució equitativa, responsable i transparent)	53%	C5. Democràcia interna i transparència	53%	51%
Clients	D1. Venda ètica	80%	D2. Solidaritat amb altres empreses	24%	D3. Concepció ecològica de productes i serveis	30%	D4. Concepció social de productes i serveis	33%	D5. Augment dels estàndards socials i sectorials	36%	41%
Societat	E1. Efecte social/ significat del producte/ servei	23%	E2. Aportació a la comunitat	33%	E3. Reducció d'efectes ecològics	17%	E4. Minimització del repartiment de guanys a tercers	38%	E5. Transparència social i participació en la presa de decisions	38%	30%
TOTAL	43%		32%		19%		32%		33%		32%

Font: Elaboració pròpia

A. PROVEÏDORS (23%)

Una empresa integrada dins de l'EBC analitzaria els proveïdors tot potenciant l'elecció amb els principis ètics que promou el model. Tanmateix, en aquest cas trobarem una empresa capitalista analitzada en el model de Felber, per la qual cosa hi haurà molts aspectes que fallaran.

A1. Gestió ètica dels subministraments

L'empresa treballa amb diversos subministradors sense cap pla d'avaluació ètic sobre ells. Els únics aspectes que poden tenir en consideració són els aspectes regionals i de proximitat, ja que faciliten les operacions i a millora de les relacions entre aquests. Així doncs, veiem que l'actuació que pren l'empresa els porta a tenir prop del 40% dels proveïdors, empreses de proximitat. D'altra banda, a l'empresa els manca un codi ètic i una política d'avaluació dels proveïdors d'aspectes socials i mediambientals.

Es troben en un mercat on l'empresa té poca decisió en el preu, ja que són una de les poques pimes del sector a nivell mundial. Així doncs, la seva acció per a un marc estructural per un preu just és mínima. Si recolzessin el preu just en tots els seus mercats, no podrien continuar amb l'activitat econòmica.

Pel que fa a la percepció i opinió dels proveïdors per identificar àrees de millora, l'empresa els té en compte en tot moment. Una de les principals evidències és que Creasoft percep el proveïdor com a part de l'equip empresarial de treball, fent-lo participar en el desenvolupament del treball i en el disseny de la majoria dels productes, ja que són coneixedors del mercat.

Millores

En la selecció dels proveïdors, l'empresa un fa un procés d'avaluació prèvia. És una tasca difícil per la baixa quantitat d'empreses pròximes que existeixen del sector, però aquesta petita fase de l'activitat només comportaria millores a ambdues empreses.

A part, l'empresa es podria plantejar estudiar les opcions de subministrament elèctric a empreses comercialitzadores d'energies renovables. Fent un estudi sobre l'estalvi d'energia i l'impacte que el medi ambient deixaria de rebre seria un bon incentiu per millorar la imatge de l'empresa.

B. FINANÇAMENT (17%)

L'organització no opera amb cap banca ètica ni cooperatives de crèdit. La seva relació amb la banca tradicional ha estat correcta des d'un principi. Per això l'empresa no ha tingut motius per traslladar les seves operacions a aquestes entitats.

B1. Gestió ètica de les finances

Es pot afirmar, doncs, que l'empresa no té implementats valors en termes de qualitat social i ecològica del servei financer. Operen amb dos bancs grans, els quals actuen com els proveïdors dins els projectes amb la seva àmplia implicació. El fet que la seva col·laboració sigui activa desincentiva l'empresa a cercar noves formes de finançament. En conseqüència, l'empresa tampoc té cap tipus de dipòsit orientat al bé comú.

Malgrat aquests fets, l'empresa ha estat solvent durant anys. El seu grau d'eficiència econòmica ha estat tan gran que des de fa anys s'autofinança i ha deixat de banda, doncs, el paper que poden tenir els bancs en altres empreses. D'aquesta manera, el concepte d'autofinançament i de no dependre d'entitats bancàries funciona molt bé en l'empresa. Llavors, l'acció de la banca és pràcticament com la dels proveïdors en els projectes que du a terme l'empresa.

Millores

Una de les millores per al bé comú que podria realitzar l'empresa és contactar amb banques ètiques. Aquesta col·laboració d'ambdues entitats seria per posar damunt la taula projectes o inversions interessants per a les dues bandes, com canviar els comptes de l'empresa cap a entitats bancàries ètiques.

Dins d'aquesta possibilitat, hi ha banques que ofereixen serveis ètics i de conscienciació social, com per exemple l'opció de destinar part dels interessos dels dipòsits de l'empresa amb la banca ètica a diferents ONGs.

C. TREBALLADORS I PROPIETARIS (51%)

En aquest apartat, al tractar-se d'una empresa amb personal qualificat, és d'esperar que el percentatge d'aportació al bé comú sigui elevat. Malgrat això, també es tenen en compte altres aspectes com d'igualtat en el treball i participació de la propietat en l'empresa, que són interessants de tractar dins el marc de l'EBC.

C1. Qualitat del lloc de treball i igualtat

Creasoft és una empresa amb una gran necessitat de treball altament qualificat. Aquest fet repercuteix directament amb la qualitat del lloc de treball dels treballadors d'una manera molt positiva. Així doncs, per aquest motiu l'empresa mateixa deixa total llibertat al treballador a l'hora de muntar i organitzar el seu espai de treball, garantint el compliment de tots els requisits que demanin, ja sigui de seguretat laboral, salut física i emocional. A més, es vincula el sentit del treball individual al grupal mitjançant els projectes, on les decisions sobre aquests es prenen de forma conjunta pels membres que hi treballen.

Pel que fa a l'horari de treball, l'empresa estipula una franja horària en la qual els treballadors han d'assistir per tal de poder coincidir en fer reunions sobre projectes. Tot i això, l'empresa deixa llibertat en l'horari, sempre que s'acabi fent la feina, amb un marge d'hora mitja amunt i avall.

Per tal de fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats la selecció de personal és purament per criteris tècnics. Malgrat això, l'empresa es troba en un sector molt castigat pel que fa a la igualtat entre gèneres, ja que hi abunden molts més homes. La base salarial és la mateixa per a tothom sense discriminar ni promocionar a ningú. Tanmateix, l'empresa no disposa de cap treballador amb cap tipus de discapacitat o mobilitat reduïda.

Pel que fa la innovació en el lloc de treball, el teletreball està poc usat dins l'empresa. En els projectes internacionals es treballa a distància amb l'empresa, acostumats a treballar en el núvol i sistemes de comunicacions variats. No obstant, només s'usa aquesta metodologia en projectes internacionals.

C2. Repartiment just del volum de treball

El manteniment dels llocs de treball és una prioritat per a l'empresa. Al tractar-se d'un sector altament qualificat, sortiria molt car el malestar del personal i noves contractacions constants. Així doncs, l'empresa es basa en una bona organització del treball i, conseqüentment, a partir d'objectius i terminis, les hores extres són escasses.

La contractació en l'empresa és majoritàriament a temps complet, menys el departament d'administració, que treballen 30 hores setmanals; el personal de taller pot triar horari de matí o de tarda. Malgrat això els treballadors no poden triar voluntàriament la tipologia de contractació, sinó que estan regits als contractes pertinents i les modificacions són poques.

Pel que fa a l'avaluació del rendiment laboral, cada responsable d'equip d'un projecte té els criteris d'avaluació de rendiment i capacitat tècnica. En l'avaluació del projecte, els

responsables revisen hores invertides, els riscos comesos, els terminis, etc. Es puntuen amb una taula, on s'explica la distribució de beneficis.

Les formacions dins l'empresa són específiques a nivell tècnic realitzades pels mateixos enginyers, com per exemple cursos de gestió de riscos i gestió de projectes. L'empresa, a més, fomenta l'ocupació local en gran mesura, ja que quan necessita personal es recorre a la borsa de treball de la Universitat Rovira i Virgili.

C3. Promoció del comportament ecològic de les persones dins l'empresa

En aquest apartat de comportament i responsabilitat ecològica és on l'empresa té més febleses. En primer lloc perquè no fomenta l'alimentació saludable, responsable ni el comerç just, ni dins ni fora de l'organització. A més tampoc desenvolupen polítiques de promoció d'energies renovables, ni estalvi d'aigua, ni formacions de sensibilització al desenvolupament sostenible, ni conscienciació sobre els efectes del canvi climàtic. Les úniques gestions que du a terme l'empresa en aquest sentit són internes al mateix treball empresarial. És a dir, es promou el concepte de consums mínims dins dels productes que ofereix l'empresa per temes d'eficiència econòmica.

C4. Repartiment just de la renda

La normativa sobre el sistema de retribució és clara dins l'empresa. El percentatge dels beneficis es distribueix amb els treballadors mitjançant uns criteris de rendiments. Així doncs, l'empresa té unes bases salarials transparents i s'hi afegeix, segons cada projecte, una aportació anual redistribuïda als treballadors que hi han treballat i d'acord amb els criteris de participació, la qual només coenxien els mateixos treballadors i la direcció. D'aquesta manera, la diferència de salaris interns de l'empresa són causats pels rendiments de cada treballador en cada projecte.

Es pot afirmar, doncs, que el sistema de retribució és responsable, ja que garanteix una vida digna en tots els llocs de treball de l'empresa. A més, són els mateixos treballadors els que supervisen el sistema retributiu. Al tractar-se d'una empresa petita, hi ha d'haver molt bona relació entre companys i proximitat; així doncs, els sous desmesurats no són eficients per la direcció ni per qualsevol treballador respecte cap altre. Tanmateix, no existeix la transparència màxima pel que fa als salaris i als guanys de cadascú, ja que influenciarà negativament a l'organització i al treball diari de l'empresa.

C5. Democràcia interna i transparència

La participació interna és un pilar fonamental per Creasoft, ja que es tracta d'una pime i realitza reunions d'organització que formen part de l'avaluació dels projectes. L'empresa no

té grups de millora, però són els mateixos participants dels projectes els que fan autocrítica un cop finalitzat el projecte. Malgrat això, el grau de transparència de l'empresa és baix, ja que no s'informa externament dels impactes econòmics, ambientals i socials de l'activitat empresarial.

Pel que fa a la innovació, és un concepte que forma part de la idea empresarial i del sector. Sense aquesta seria impossible el funcionament de Creasoft; per tant, és evident que existeix un cultura innovadora dins l'empresa. Els mateixos directius asseguren que és imprescindible ser tolerant amb l'error per tal de tirar endavant amb aquesta idea.

La democràcia interna i la transparència es mostren en aquest aspectes dins l'empresa, però aquesta no promou un comportament ètic més enllà de l'exigència i el respecte de les lleis i evitant la pràctica de la corrupció.

Millores

D'una banda, la principal millora que podria dur a terme l'empresa és respecte a la promoció del comportament ètic dins l'equip humà de l'empresa. La realització de petits cursos o de presentació, o la col·laboració amb empreses d'un caràcter més sostenible ambientalment, augmentarien el benestar empresarial en aquest model.

D'altra banda, per tal de millorar la igualtat de gènere, en els llocs de treball es podrien fer presentacions o tallers a instituts per promoure que les noies coneguin millor el sector i despertar interessos sobre els estudis d'aquest.

Seria necessari impulsar campanyes de compartir cotxe i d'ús del transport públic entre els treballadors de l'empresa.

D. CLIENTS, PRODUCTES I SERVEIS (42%)

Les organitzacions que col·laboren amb el bé comú entenen els clients com a socis equivalents, és a dir, com a fi en si mateix i no pas com un mitjà. Malauradament, en aquest cas, l'empresa té com a clients altres empreses més poderoses i la relació d'igual és totalment inexistente. A partir d'aquesta base, l'empresa actua de tal manera per satisfer les seves necessitats.

D1. Venda ètica

És obvi que l'empresa no efectua una venda ètica en cap aspecte. Malgrat això, s'ha valorat l'empresa amb la relació que es té amb els clients i amb la facilitat que s'hi treballa. Com s'ha comentat, Creasoft s'orienta totalment al client per un motiu de supervivència en el sector; per

tant, avantposa els interessos dels clients. Tot i així, no crea punts de benefici per a la societat, sinó només té en compte els seus clients i la mateixa empresa. L'empresa, doncs, té la necessitat de tenir un contacte continu amb els clients per tal de solucionar problemes que aquests encara no tenen, proposar millores previstes; intenta anar per davant seu i preveure el seu futur.

A més, Creasoft és coneixedora de la satisfacció del client. Passa qüestionaris per conèixer-ne l'opinió sobre nous productes a desenvolupar. Aquesta tasca de comprendre el client és indirectament una acció comercial; implicar el client i la seva col·laboració ajuda a augmentar el grau de satisfacció i el perfeccionament dels productes.

L'empresa respecta els valors bàsics de dignitat humana a les accions de comunicació i promoció dels productes i serveis. Dins la UE, les normatives són estrictes en aquest sentit. Malgrat això, no passa amb tots els proveïdors amb qui l'empresa col·labora.

D2. Solidaritat amb altres empreses

L'organització té una lleugera participació cooperativa i col·laborativa amb altres empreses. L'únic objectiu que pot tenir per a fer-ho és aconseguir sinergies que beneficiïn la pròpia empresa, sense voler participar en iniciatives col·laboratives dirigides a millorar la contribució a la societat en si. Malgrat això, l'empresa necessita aquestes sinergies, ja que els ingressos són fluctuants en el sector i depenen dels projectes. Per tant, mantenir un bon contacte amb empreses properes els ajuda a aconseguir nous projectes.

Continuant amb el discurs, la revelació d'informacions i transmissió de tecnologies no es du a terme a fi de millorar el coneixement global, sinó per benefici propi. S'evidencia, però, certa col·laboració en préstecs d'encàrrecs, participació en projectes i, fins i tot, en mà d'obra, molt excepcionalment. Finalment, l'empresa s'absté de promoure pràctiques de voluntariat i solidaritat empresarial.

D3. Concepció ecològica de productes i serveis

L'empresa coneix l'impacte dels seus productes, ja que compleix el reglament europeu establert pel que fa a l'impacte mediambiental. La sostenibilitat dels productes va lligada a les normatives de gestió de qualitat ISO pertinents. Malgrat això, l'empresa no coneix com actua la competència mediambientalment, ja que no és una acció necessària per ser rendible en el mercat. Creasoft, però, disposa d'un mecanisme limitat de control dels nivells d'eficiència energètica del producte, ja que només es reflecteix en els clients a l'hora de vendre i no tant en la fabricació.

A l'altra cara de la moneda, l'empresa vol que els clients comprin més productes, no que reutilitzi o aprofiti els que ja tenen. Per tant, no es preocupen realment pel benestar dels clients, ni per nivells de suficiència respecte al producte, ja que no intentaran allargar la vida del producte un cop rebut el benefici.

D4. Concepció social dels productes i serveis

L'empresa privada no té en consideració barreres econòmiques en l'esfera del client, ja que el cost dels productes és invariable en el mercat europeu. A més, l'adaptació a les necessitats dels clients és implícita dins dels mateixos productes, ja que són ells que tenen més poder de decisió que no pas l'empresa. Creasoft també estableix mecanismes d'anàlisi respecte al risc dels productes. El fet d'operar en diversos mercats fa que la mateixa empresa es vegi obligada a complir normatives de diferents països juntament amb les de la UE.

D5. Augment dels estàndards socials i ecològics sectorials

Com s'ha comentat en apartats anteriors, l'empresa disposa d'una política i estratègia d'R+D+I per millorar la qualitat dels productes i l'eficiència. Malgrat tenir una política de qualitat del sistema, no cooperen amb gremis del sector, associacions professionals i altres empreses per millorar els estàndards de qualitat del sector.

Millores

Creasoft hauria d'estudiar l'empremta de carboni que produeix en els seus productes i informar-ne de la utilització que en fan els seus clients. L'estreta relació i participació en els projectes d'aquests facilitaria molt la feina en aquest aspecte. Així doncs, d'acord amb el que s'acaba de comentar, caldria dissenyar un pla d'acció de sensibilització que inclouria l'enviament de tots els agents (ja sigui treballadors, clients i proveïdors) que col·laborin amb l'organització de les conclusions de l'estudi i convidant-los a calcular la seva pròpia empremta de carboni.

La participació en projectes on es col·labori amb organitzacions sense ànim de lucre incrementaria l'aportació al bé comú, així com també l'aplicació de certes mesures de l'EBC en la venda per assegurar un procés ètic i respectuós per totes les parts.

A més, seria interessant construir conjuntament amb altres agents un sistema d'informació sobre els productes i serveis que ofereix l'empresa, amb informació de material fet servir, sostenibilitat, origen i cost, entre d'altres informacions. D'aquesta manera, s'afavoriria tant la relació amb clients com la imatge en la societat i el sector.

E. ÀMBIT SOCIAL: REGIÓ, SOBIRANIA, GENERACIONS FUTURES, PERSONES I NATURALSA (30%)

L'empresa analitzada satisfà una demanda de productes específics, però a part per col·laborar en el bé comú hauria de garantir que els productes que ofereixen responen a necessitats útils per a la vida i la salut de les persones, i respectuosament amb el medi ambient i la societat en general. En aquest cas, l'empresa no té una puntuació adient en la categoria, ja que no es preocupa en gairebé cap mesura en aquests aspectes.

E1. Efecte social, significat del servei

Creasoft s'assegura de garantir que el seu impacte no sigui negatiu en les comunitats properes, cosa que no succeeix en molts dels proveïdors i altres empreses que hi col·laboren. Un exemple clar és que material que utilitzen l'extreuen d'altres empreses ubicades a l'estranger en països en vies de desenvolupament amb condicions de treball que no són dignes. Pel que fa al producte que ofereix, no és imprescindible per a la vida de les persones; així doncs, es parlaria d'uns productes específics que tenen pocs importància relativa en el dia a dia de la població.

A més, l'empresa no té en compte cap tipus d'aspecte en l'impacte social dels productes, més enllà dels serveis i els llocs de treball que ofereix l'empresa. A la vegada, tampoc considera oportú tenir en compte l'impacte ambiental en tot el cicle econòmic.

E2. Aportació a la comunitat

L'organització no té cap manifest de compromís amb la comunitat de temes socials, sostenibles ni econòmics. És pròpiament una empresa capitalista i actua com a tal en aquest sentit. Com s'observa, no pren cap acció de responsabilitat social corporativa en cap dels àmbits esmentats. L'únic impacte social positiu i sostingut que es percep és la feina que dona als treballadors.

Creasoft, però, porta a terme la seva activitat donant valor a la pròpia empresa i a les parts interessades. Això ho evidencia la seva eficiència econòmica i la seva reputació dins el sector. El compromís cultural i patrimonial, a més, és present en l'organització ja que s'ajusta a l'idioma de cada regió en què treballa.

E3. Reducció d'efectes ecològics

L'empresa no pren mesures per millorar els efectes mediambientals, ni de conscienciació dels treballadors, ni del seu entorn més proper. L'única bona pràctica, en aquest sentit, és el reciclatge intern, en les oficines i els llocs de treball. Com que no prenen mesures de cap mena, no poden complir tots els criteris de sostenibilitat, però compleixen el d'eficiència i en

part el de suficiència reduint el consum de les màquines. Pel que fa als efectes, no es troben en una bona situació ni a efectes absoluts ni relatius. I en la lluita sobre la reducció d'impactes mediambientals, compleixen les normatives de la UE, però només prenen les mesures les mínimes.

E4. Minimització del repartiment dels guanys a externs

L'empresa, al ser petita i amb pocs treballadors, desenvolupa una cultura distributiva de la riquesa generada bastant equitativa. Necessiten que tots els agents que forment part de l'activitat econòmica estiguin recompensats i en vulguin formar part. L'excés d'alguna persona en l'empresa causaria un malestar que seria perjudicial per a l'organització.

E5. Transparència social i participació en la presa de decisions

L'organització no facilita tota la informació de la seva activitat econòmica a totes les persones de l'organització. Un exemple és la part variable dels salaris, que depèn dels rendiments de cada treballador en els projectes. Aquest és un tema d'incentius i d'enveges entre treballadors. No poden conèixer la part variable de tothom perquè es generarien conflictes, segons argumenta la mateixa empresa. A part d'aquest exemple, tampoc es facilita la informació a la competència ni a certs clients, ja que si ho fessin no serien eficients i sortirien del mercat en què es troben.

El que sí que fa a terme l'empresa és la realització de controls i auditories verificables per agents externs, per demostrar la qualitat dels seus productes i la correcta gestió dels comptes, complint les obligacions fiscals pertinents.

La participació en la presa de decisions només pertoca als agents que col·laboren directament amb l'empresa, és a dir, clients i proveïdors. Així, no es dona peu que la societat opini sobre certs aspectes de l'empresa.

Millores

En aquest apartat final, hi ha molts aspectes a millorar de cara a la societat i l'impacte que es té. En primer lloc, és necessari un replantejament de la raó de fer i de ser de l'empresa per trobar un efecte social significatiu que aportï valor a la comunitat propera. Amb això, es podria col·laborar de manera directa amb altres empreses del sector per crear un manifest de compromís amb la comunitat de temes socials, sostenibles i econòmics, per millorar la relació de les empreses del sector amb la societat.

Per acabar, seia bo de replantejar la política de sostenibilitat i de participació interna dins l'empresa. A més, es podria millorar la relació amb les institucions més properes.

6. Comparació entre empreses

Un cop acabada l'anàlisi de les matrius de les dues empreses, pertoca comparar-les breument. Globalment Vallsgenera supera en tots els sentits Creasoft, ja que presenta percentatges superiors en totes les categories i aspectes.

S'observa que ambdues organitzacions comparteixen una política de sostenibilitat excessivament fluixa, per tal com en tots dos balanços es consignen percentatges baixos d'aquesta secció; s'ha fet evident, doncs, que cap de les dues empreses té gaire en compte el medi ambient en el seu funcionament ni pren mesures importants respecte d'aquest tema. Un altre aspecte de similitud és el baix nivell de participació pel que fa als proveïdors i el finançament: tant Vallsgenera com Creasoft operen amb bancs no ètics.

Pel que fa a les diferències, com s'esperava l'empresa pública té un percentatge més elevat de contribució al bé comú que l'empresa privada. També s'ha pogut comprovar que Vallsgenera té més avançats els procediments i les polítiques de gestió i funcionament, gràcies a la implantació de la norma de qualitat ISO 9001:2015 (aquest control és més exhaustiu, però també més limitat a l'hora d'introduir-hi canvis com els que presenta l'EBC). A més, és molt positiu el resultat en la societat, ja que tot i no complir molts requisits del model, els objectius i la finalitat de l'organització són els mateixos que s'hi expliquen. Tot i així, també escau de plantejar-se si és suficient que l'empresa pública superi poc més del 50% de contribució al bé comú: aquesta dada ens indica que les administracions podrien complir més requisits de l'EBC (com la venda ètica o la concepció social dels serveis) i que encara els queda un llarg camí per recórrer.

Per la seva banda, l'anàlisi de l'empresa privada ha evidenciat no només que no coneixen el model, sinó que no segueixen cap tipus de polítiques en molts aspectes. Resulta clar que, en general, les empreses privades no tenen com a objectiu contribuir al bé comú, sinó buscar el seu propi benefici. Aquest fet no significa que no puguin tenir criteris del model amb bona puntuació, ja que la gestió interna de l'empresa és eficient. Per tant, el model hi és parcialment aplicable, com també es demostra a l'empresa pública. Malgrat tenir bona puntuació en la venda ètica, el seu baix domini al mercat els fa dependre molt de les necessitats dels clients; per això mostren baixa solidaritat amb altres empreses. Finalment, la contribució a la societat és bastant limitada, per bé que el funcionament amb projectes afavoreix a la minimització del repartiment de guanys a tercers.

7. Conclusions

En aquest treball s'ha exposat que l'EBC de l'economista Christian Felber és un model de societat basat en una economia sostenible, lluny del capitalisme i dels mercats financers. Pretén integrar els valors que afavoreixen les relacions humanes dins el sistema econòmic: deixant de banda el lucre i la competència com a únics objectius de l'economia, els cohesiona amb conceptes com la sostenibilitat, el cooperativisme i la dignitat humana. Per tal d'arribar al bé comú, l'economia ha de patir una sèrie de canvis: el PIB substituït pel PBC i una introducció del BBC al món empresarial juntament amb l'etiquetatge ètic en són dos exemples. Tots aquests canvis tenen l'objectiu de maximitzar el bé comú recompensant les empreses que ho facin amb incentius econòmics i fiscals, entre d'altres.

A més, l'ECB introdueix un procés democratitzador dins les organitzacions econòmiques, on el poder de la propietat ha de perdre pes en favor de la democràcia interna. A part de les empreses privades, el model també s'hauria d'aplicar en empreses i institucions públiques, per aconseguir una democràcia més directa en la societat.

La banca democràtica és una altra proposta de Felber dins aquest model: garantiria els serveis bàsics a la població, com la garantia en els dipòsits d'estalvi, comptes corrents sense cost, crèdits raonables, una xarxa de sucursals amb assessorament personal per tot el territori, crèdits barats per a l'Estat i distribució del deute públic en cas necessari i préstecs ecosocials de risc. Deixant de banda els bancs actuals i els seus beneficis desmesurats, s'acostarien a banques amb caràcter més ètic com les que existeixen actualment. S'establiria, a més, una cooperació monetària mundial a partir de la creació d'una moneda global amb dos objectius: complementar les monedes nacionals i exercir funcions d'intercanvi internacional.

Un altre canvi que planteja el model és la supressió dels mercats financers com se'ls coneix. Malgrat la dificultat d'aquest aspecte, Felber mostra la necessitat d'una regulació financera complementada amb la creació d'uns mercats financers ètics on només participin empreses que contribueixin al bé comú.

Després d'exposar els aspectes més rellevants de l'ECB, s'han mostrat algunes crítiques al model. Una és la de Juan Ramón Rallo, economista liberal proper a l'Escola Austríaca, que fa una esmena a la totalitat de l'obra de Felber, amb l'argument que els problemes del capitalisme es deuen a la intervenció de l'estat. Argumenta que sí que existeix la cooperació en el capitalisme, que l'EBC no portaria a l'eficiència econòmica, que els beneficis financers són una bona mesura del bé comú i que l'etiquetatge ètic no tindria bons resultat perquè actualment els consumidors ja poden saber quines empreses actuen més èticament. Una altra crítica és de Lars Forsberg, el qual es qüestiona aspectes a l'hora d'implementar el

model, com l'augment de processos burocràtics, la importància que els estats siguin els impulsors del model i el fet que el BBC s'enfoqui a unes empreses amb característiques concretes. Segons ells, el canvi de perspectives en certs aspectes milloraria el model i el faria més atractiu per a la societat.

Posteriorment s'ha valorat la implantació del model, que resulta difícil perquè les empreses no tenen incentius en el sistema actual. A nivell legal seria de gran ajuda canviar normatives per a la seva implantació, ja que es limita a les empreses. També es complica l'aplicació quan es mostra la baixa participació popular de la societat actual, la qual és un pilar fonamental del model.

D'altra banda, s'ha explicat com es treballa el model dins la UE. Així, el Comitè Director Europa 2020 ha valorat els valors i mecanismes de l'EBC en l'organització, amb la voluntat de crear un mercat ètic europeu que impulsi les bones pràctiques i el lliure comerç entre empreses que contribueixin el bé comú. Pel que fa al sistema bancari europeu, seria convenient d'ampliar els Acords de Basilea per millorar els estàndards del sector financer.

Després d'aquestes parts més teòriques, el treball s'ha centrat a aplicar el BBC en dues empreses de Valls, per valorar-ne l'aplicabilitat en organitzacions actuals: així, s'ha fet l'anàlisi en un organisme públic, Vallsgenera (organisme autònom de l'Ajuntament), i també en una empresa privada, Creasoft. Com es preveia, la primera contribueix més que la segona al bé comú en tots als aspectes. A ambdues empreses els manca un pilar fonamental de l'EBC, que és la sostenibilitat mediambiental. A més, com a dada rellevant, es pot treure que el valor més ben puntuat en ambdós BBC és la dignitat humana. L'aprovisionament i el finançament són també aspectes a millorar en les dues empreses. L'IMDL Vallsgenera es caracteritza per la seva aportació a la comunitat, mentre que Creasoft ho fa amb el bon tracte als treballadors.

Per acabar, es creu convenient concloure que les empreses s'adaptin a les preferències dels seus clients, és a dir, s'adaptin a la població; en altres paraules, la força per poder canviar el sistema rau en la conscienciació de la societat. Moltes teories estan sorgint en aquest sentit¹², possible símptoma que les preferències de la societat estan canviant o que fins ara aquest pensament no s'havia reflectit en l'economia. Com diu R. Thaler (Premi Nobel d'Economia el 2017), la justícia de cada situació és valorada per les persones, de forma que de vegades prefereixen perdre benefici personal a canvi de formar part d'una societat més justa, com és el cas de l'EBC.

Així doncs, és raonable pensar que les desigualtats socials i les injustícies que encara ara provoca el sistema capitalista generen entre la població la consciència que es fa necessari

¹² Com és el cas de l'*Economía de la rosquilla*.

fer canvis polítics i legislatius al sistema que contrarestin aquestes desigualtats en la mesura que sigui possible. La proposta de l'EBC és una eina que a la pràctica pot resultar útil per avançar en aquesta direcció, com s'ha comprovat en la part pràctica del treball, i s'erigeix com un bon model per mesurar la gestió empresarial ètica i responsable. En aquest sentit, les mesures podrien ser aplicades de manera gradual en l'economia. Malgrat això, caldria complementar el model amb altres condicionants perquè poguéssim obtenir millors resultats. Tenint en compte les crítiques del model i per tal d'arribar a resultats més positius, seria necessari que les empreses es formessin en la coneixença de la idea d'EBC i que el sistema se simplifiqués en alguns aspectes. La col·laboració activa de les institucions públiques és imprescindible per encarar aquest canvi.

BIBLIOGRAFIA

Acemoglu, D. and Robinson, J. A. (2014) *Por qué fracasan los países : los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza*. Deusto.

Asociación Federal Española para el Fomento de la Economía del Bien Común (2017) *Somos. Un modelo de economía de futuro*. Available at: <https://economiadelbiencomun.org/somos/> (Accessed: 19 February 2018).

Associació Catalana per al foment de l'Economia del Bé Comú (2018) *Associació Catalana per al foment de l'Economia del Bé Comú*. Available at: http://ebccatalunya.cat/Home/_H4QS29qxa72tbwOB4o9g6Om1uZ2boniJnIMHGGuwUbU4Jn7qXcja8sw (Accessed: 30 May 2018).

Ballesteros Llopart, J. (2012) 'Escuela neoclásica, valores y derechos.', *CEFD*, 26. Available at: [https://www.uv.es/sasece/docum2014/marzo2014/Escuela Neoclasica.pdf](https://www.uv.es/sasece/docum2014/marzo2014/Escuela%20Neoclasica.pdf) (Accessed: 28 May 2018).

Business School Lausanne (2014) *Measuring our contribution to society*. Available at: https://www.ecogood.org/media/filer_public/ed/1f/ed1fbfbd-2bc2-4e9a-afd5-a4e68fac62f0/2013-gwoe-bericht-bsl.pdf (Accessed: 22 March 2018).

Castro, I. & C. R. (2015) *Origen y evolución de la Economía Social y Solidaria en el contexto mundial y nacional*, *UNIANDES EPISTEME*. BfAI. Available at: <http://186.46.158.26/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/73/97> (Accessed: 28 February 2018).

Colectivo IOÉ (2014) *Las políticas neoliberales agudizan la desigualdad social*. Available at: <http://www.pensamientocritico.org/colect1114.htm> (Accessed: 30 January 2018).

Confederación Sindical and Internacional (2015) *Encuesta Mundial de la CSI 2014*. Available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_global_poll_2014_es_web.pdf (Accessed: 30 January 2018).

Creasoft SL (2018) *CreaSoft. Informatica Industrial*. Available at: <http://www.creasoft.es/productes.php> (Accessed: 18 April 2018).

Crespo, J. I. (2014) *Cómo acabar de una vez por todas con los mercados : un manual para saber que harán los mercados y cómo utilizarlo en beneficio propio*. Deusto. Available at: <https://www.casadellibro.com/libro-como-acabar-de-una-vez-por-todas-con-los-mercados-una-manual-par-a-saber-que-haran-los-mercados-y-como-utilizarlo-en-beneficio-propio-un-vijae-por-el-entramado-de-la-casta-el-dinero-y-el-poder-/9788423418541/2266052> (Accessed: 5 March 2018).

Díaz, Emiliano & del Valle, C. (2017) *Manual de Economía del Comportamiento*. Available at: <https://static1.squarespace.com/static/57081929356fb0c9e49157eb/t/595994883a0411448680d5e5/1499042991279/Manual+FINANZAS.pdf> (Accessed: 28 May 2018).

Felber, C. (2012) *La economía del bien común : un modelo económico que supera la dicotomía entre capitalismo y comunismo para maximizar el bienestar de nuestra sociedad*. Ediciones Deusto.

Financial Times (2014) 'A corporate balance sheet with a little added love'. Available at: <https://www.ft.com/content/20b4fe80-6b19-11e4-be68-00144feabdc0> (Accessed: 30 May 2018).

Forsberg, L. (2016) *Economy for the common good – Another ecological tool or a vital paradigm changer*. Available at: https://bioenv.gu.se/digitalAssets/1572/1572514_lars-forsberg.pdf (Accessed: 30 April 2018).

Fuentes-Nieva, Ricardo & Galasso, N. (2014) *GOVERNAR PER A LES ELITS Segrest democràtic i desigualtat econòmica*. Available at: [https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/Governar per a les elits_Informe 200114.pdf](https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/Governar%20per%20a%20les%20elits_Informe%2020114.pdf) (Accessed: 28 January 2018).

García Calvente, Y. (2013) *ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN: ANÁLISIS Y PROPUESTAS*. Available at: <http://studylib.es/doc/6479123/economía-del-bien-común--análisis-y-propuestas> (Accessed: 25 January 2018).

Garijo, M. (2014) '¿Se puede acabar con los mercados? Un libro explica cómo'. Available at: https://www.eldiario.es/economia/puede-acabar-mercados-libro-explica_0_282772337.html (Accessed: 28 February 2018).

IMDL Vallsgenera (2018) *IMDL Vallsgenera*. Available at: <http://vallsgenera.cat/> (Accessed: 4 February 2018).

IMDL Vallsgenera (2013a). Manual de Procediments. Avaluació de proveïdors.

IMDL Vallsgenera (2013b). Manual de Procediments. El·laboració de qüestionaris.

IMDL Vallsgenera (2013c). Manual de Procediments. Formació interna.

IMDL Vallsgenera (2013d). Manual de Procediments. Millora Contínua.

IMDL Vallsgenera (2013e). Manual de Procediments. Planificació estratègica.

IMDL Vallsgenera (2013f). Manual de Procediments. Política de la qualitat.

IMDL Vallsgenera (2013g). Manual de Procediments. Selecció de personal.

IMDL Vallsgenera (2015a). Manual de Procediments. Comunicació interna.

IMDL Vallsgenera (2015b). Manual de Procediments. Elaboració dels objectius.

IMDL Vallsgenera (2017a). Manual de Procediments. Gestió de la Despesa.

IMDL Vallsgenera (2017b). Manual de Procediments. Gestió Laboral.

IMDL Vallsgenera (2017c). Manual de Procediments. Gestió Magatzem.

IMDL Vallsgenera (2017d). Manual de Procediments. Manteniment d'aparells i espais.

IMDL Vallsgenera (2017e). Manual de Procediments. Planificació estratègica.

Jiménez, M. *et al.* (2014) 'ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN: ¿ES REALMENTE APLICABLE?' Available at: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/214/TFG000244.pdf?sequence=1> (Accessed: 30 May 2018).

Kochenov, D. (2014) 'La crisi de valors europea', *Revista Catalana de Dret Públic*, 0(48), pp. 106–118. doi: 10.2436/20.8030.01.23.

Lucas, S. A. (2012) 'THE ECONOMY OF THE COMMON GOOD: THE CHALLENGE OF THE 21ST CENTURY'. Available at: <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/09/4.-La-economia-del-bien-comun.pdf> (Accessed: 28 May 2018).

Padrós, Xavier & Colet, N. (2008) *La nova Llei de contractes del sector públic des de la perspectiva de la gestió pública*. Available at: <http://www.esade.edu/public/modules.php?name=news&idnew=400&idissue=40> (Accessed: 28 February 2018).

Rallo, J. R. (2011) *¿Somos esclavos del mercado?* Available at: <http://juanramonrallo.com/2011/09/¿somos-esclavos-del-mercado/> (Accessed: 28 May 2018).

2018).

Rallo, J. R. (2013) *La Economía del Empobrecimiento Común - Club de Libertad Digital*. Available at: <https://www.clublibertaddigital.com/ilustracion-liberal/56-57/la-economia-del-empobrecimiento-comun-juan-ramon-rallo.html> (Accessed: 25 January 2018).

Raworth, K. (2017) *Economía rosquilla : siete maneras de pensar como un economista del siglo XXI*. Paidós. Available at: <https://www.casadellibro.com/libro-economia-rosquilla-7-maneras-de-pensar-la-economia-del-siglo-xxi/9788449334030/6037063> (Accessed: 20 March 2018).

Riba Campos, C. (2014) *Mètodes d'investigació qualitativa*. Available at: http://cv.uoc.edu/annotation/475364da13fc487b002fb9218ade5ca9/487521/PID_00212200/modul_2.html (Accessed: 28 January 2018).

Scholte, J. A. (2007) 'Defining globalization. Introduction*'. Available at: <http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/scholte.pdf> (Accessed: 30 January 2018).

Suñer, A. (2017) *L'Economia del Bé Comú és una forma coherent de fer economia*. Available at: <http://xarxanet.org/ambiental/noticies/adela-suner-leconomia-del-be-comu-es-una-forma-coherent-de-fer-economia> (Accessed: 28 March 2018).

Thompson, D. (1994) *Co-op Principles Then and Now, Co-op Grocer Network*. Available at: <https://www.grocer.coop/articles/co-op-principles-then-and-now-parts-1-and-2> (Accessed: 28 February 2018).

Tirole, J. (2016) *La economía del bien común*. Available at: https://books.google.es/books?hl=ca&lr=&id=Tr5EDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=critica+economia+bien+comun&ots=TogZWZ3EMn&sig=2XQxkbCEpoTm-ojGll6xFDa_0w8#v=onepage&q=critica+economia+bien+comun&f=false (Accessed: 30 May 2018).

Trias Pintó, Carlos & Palmeri, S. (2016) *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La Economía del Bien Común: un modelo económico sostenible orientado a la cohesión social» (Dictamen de iniciativa)*. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IE2060&from=ES> (Accessed: 10 March 2018).

Universitat de Barcelona (2009) 'El moviment per a l'economia del bé comú inaugura la seva reunió anual internacional a la Universitat de Barcelona'. Available at: http://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticies/2016/05/033.html (Accessed: 20 February 2018).

Viquipèdia (2018) *Acords de Basilea*. Available at: https://ca.wikipedia.org/wiki/Acords_de_Basilea (Accessed: 24 March 2018).

Watson, B. (2014) 'Can we create an "Economy for the Common Good"? | Guardian Sustainable Business | The Guardian', *The Guardian*, 6 January. Available at: <https://www.theguardian.com/sustainable-business/values-led-business-morals-economy-common-good> (Accessed: 30 May 2018).

LLISTA DE TAULES

- Taula 1: Etiquetatge per colors segons la puntuació del BBC	16
- Taula 2: Test ràpid de l'IMDL Vallsgenera.....	26
- Taula 3: Balanç del bé comú de l'IMDL Vallsgenera.....	28
- Taula 4: Plantilla de l'IMDL Vallsgenera.....	33
- Taula 5: Balanç del bé comú de CREASOFT, SL.....	43
- Taula 6: Plantilla de CREASOFT SL.....	44

ANNEXOS

Annex 1: Creació del BBC (Font: ACEBC, 2017)

En primer lloc, cal formalitzar el compromís fent-se soci o simpatitzant de l'Associació Catalana per al Foment de l'Economia del Bé Comú. En aquest sentit, cal accedir a la pàgina web de l'Associació i aprofundir en l'economia del bé comú (www.ebccatalunya.cat).

Un cop registrat a l'apartat "Participa" com a soci o simpatitzant, en el procés de registre es facilita una carta d'adhesió (per a organitzacions simpatitzants) o una carta d'adhesió i compromís (per a organitzacions associades). Aleshores es rep un nom d'usuari i una contrasenya per accedir a l'àrea de persones i organitzacions associades.

2. Creació d'un equip de treball

La creació d'un equip de treball intern és un pas important per poder avançar de manera integral en el camí del bé comú. Es recomana que aquest equip sigui divers, interdepartamental i liderat per una persona de referència a l'organització.

3. Aplicació del test ràpid

Una manera molt fàcil, ràpida i il·lustrativa de començar és fer el test ràpid, per tenir una primera visió de la contribució de l'empresa/organització a l'EBC. A partir d'aquí ja es poden posar en marxa accions de millora molt generals. No obstant, el test ràpid no és aconsellable per fer una anàlisi en profunditat.

4. Elaboració del balanç del bé comú (BBC)

Per fer el BBC cal disposar de tres documents:

- La matriu del bé comú. El primer pas per fer el BBC és disposar de la matriu del bé comú en la seva versió actualitzada.
- El document de suport per fer el BBC. El següent pas és tenir a l'abast el document que ajuda a analitzar, diagnosticar, obtenir la puntuació (nivell d'alineament amb l'EBC) i elaborar el pla de millores
- L'eina (actualment en document Excel) per registrar les accions referenciades en el punt anterior.

El procés per fer el balanç

Una vegada heu disposat d'aquests tres documents, per completar l'eina Excel i fer l'informe del BBC disposeu de tres opcions:

- Autoaplicació. Fer el BBC internament, de manera autònoma.

- Grup peer. Fer el BBC en un grup d'organitzacions amb característiques similars (cal que existeixi en el seu moment o es pot crear).
- Fer el BBC amb suport extern, comptant amb el suport de consultors formats i homologats per l'EBC.

Una vegada acabat un d'aquest passos o una combinació d'aquests, hom està en condicions de fer l'auditoria, per la qual cosa hi ha a disposició auditors formats i homologats per l'EBC.

5. Elaboració del pla de millores

Acabat el procés anterior es tracta de posar en marxa un pla de millores per avançar i progressar de manera continuada.

És important comptar amb el compromís de la direcció i establir un mètode adient per prioritzar, planificar, executar i fer el seguiment de les actuacions de millora que han estat identificades.

Les fases que podem seguir per fer el pla de millores són:

- Concreció dels criteris per prioritzar: impacte estratègic, impacte en les persones, cost d'implantació, facilitat d'implantació, etc.
- Estructuració de la participació: persones i distribució de rols.
- Realització de la priorització.
- Elaboració del pla de treball i del calendari d'implantació.
- Execució del pla de millores.
- Seguiment.

6. Publicació / Rendició de comptes

Finalment es recomana, des del principi de transparència i rendició de comptes, publicar periòdicament l'informe del balanç del bé comú, perquè tots el interlocutors i parts interessades puguin disposar d'informació clara i útil sobre l'aportació de cada organització al bé comú per afavorir la qualitat de les seves decisions.

Annex 2: Test Ràpid de l'IMDL Vallsgenera (Font: El·laboració pròpia, 2018)

ASPECTE	CODI	PREGUNTES PER EMPRESES	COLUMNA DE PUNTUACIÓ	SUMAT ORI	TOTAL	OBSERVACIONS
<i>Contractació ètica/ Política de compra.</i>	A1.1	La meva empresa disposa d'una política de compra ètica/responsable que aplica en la seva cadena de proveïment.	2	0,3	2,3	Sempre es compra el necessari, i es fa a través de licitacions. Cal demanar 2 o 3 pressupostos.
<i>Contractació ètica/ Selecció de proveïdors.</i>	A1.2	La meva empresa disposa de mecanismes que aplica per seleccionar i contractar els proveïdors amb criteris de concurrència objectiva i transparència, evitant actuacions abusives derivades de possibles posicions dominants, inclouen els aspectes referits a preus i condicions de pagament.	5	0,8		S'intenta una contractació pròxima, no a les grans corporacions. No és molt freqüent la compra ètica, ja que en les clàusules de compra es prima el preu i les condicions dels serveis. Legislació limitada per afavorir aquest tipus de contractacions.
<i>Contractació ètica/ Avaluació i homologació de proveïdors.</i>	A1.3	La meva empresa utilitza sistemes d'avaluació i homologació de proveïdors que inclouen aspectes ètics de bon govern, i de sostenibilitat econòmica, social i ambiental.	2	0,3		Criteris de selecció marcats per la legalitat pública. Molts criteris no es tenen en compte els aspectes ètics, sinó d'eficiència.
<i>Contractació ètica/ Auditoria i control.</i>	A1.4	La meva empresa aplica sistemes de auditoria ètica a proveïdors desenvolupant plans de millora i seguiment.	1	0,2		No ho tenen.
<i>Relacions de confiança i cooperació.</i>	A1.5	La meva empresa manté relacions duradores amb els proveïdors fonamentades en el diàleg, la confiança i el benefici mutu. Disposa de mecanismes per tenir en compte les necessitats, expectatives i opinions dels proveïdors, identificar conjuntament àrees de millora i cooperar en la resolució dels problemes aplicant els criteris de l'economia del bé comú.	4	0,7		No hi ha res escrit. S'intenta mantenir bona relació amb els proveïdors.
<i>Foment de l'EBC en la cadena d'aprovisionament.</i>	A1.6	La meva empresa desenvolupa accions per difondre i fomentar els principis de l'economia del bé comú en la cadena de proveïment	0	0,0		No ho tenen.

		(accions d'informació, sensibilització, formació, programes conjunts,...)				
<i>Gestió econòmic-financera</i>	B1	La gestió econòmica-financera de la meva empresa s'enfoca i es realitza amb criteris de caràcter ètic, social, mediambiental i solidari.	1	0,5	0,5	No s'enfoca amb criteris de caràcter ètic.
<i>Utilització de serveis financers</i>	B1	La meva empresa utilitza habitualment serveis financers de caràcter ètic, social, mediambiental i solidari (disposem d'una relació de criteris per seleccionar les entitats/ serveis financers que utilitzem).	0	0,0		No s'usa la banca ètica.
<i>Condicions de treball</i>	C1.1	La meva empresa disposa de mecanismes per garantir unes condicions de treball dignes i l'estabilitat i la qualitat en la contractació i l'ocupació: configuració digna dels llocs de treball, espai de treball, ergonomia, adaptació, horaris flexibles acordats per ambdues parts, convenis col·lectius, etc.	8	2,0	8,0	Sí, aprovat per ple. Cap treballador cobra menys de 1000€ al mes. A més, es comproven les assegurances dels convenis per mirar que es compleix. Depen del lloc de treball, hi ha més o menys flexibilitat horaria.
<i>Seguretat i salut laboral, benestar</i>	C1.3	La meva empresa disposa de mecanismes per afavorir un entorn de treball saludable, i prevenir i fomentar la seguretat laboral, la salut física, els riscos psicosocials i el benestar físic i emocional de les persones	8	2,0		Disposa de mecanismes com la comissió de seguretat i les condicions de treball.
<i>equilibri de les esferes vitals.</i>	C1.4	La meva empresa disposa de programes per fomentar l'equilibri entre les diferents esferes vitals -personal, laboral i familiar-.	7	1,8		Hi ha una bona conciliació de treball, s'aplica la normativa vigent, protegint les situacions laborals. Es poden estudiar casos concrets.
<i>Igualtat d'oportunitats i no discriminació</i>	C1.5	La meva empresa disposa de mecanismes per garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació en tots els processos interns de reclutament, selecció, promoció, mobilitat, retribució, etc. per raons de sexe, edat, raça, religió o qualsevol altra associada als drets humans fonamentals.	9	2,3		Sí. Qualsevol oferta de treball està oberta a tothom, no existeix cap tipus de discriminació. Els mateixos professionals intervenen en la contractació.
<i>Organització i repartiment del treball i foment de l'ocupació local</i>	C2.1/ 3/8	La meva empresa aplica mecanismes per organitzar i repartir el treball ajustant els horaris laborals, reduint les hores extres, oferint tipologies de contractació amb dedicacions diferents i contribuint a la plena l'ocupació a nivell local i específicament participant en programes per a persones i/o col·lectius en risc d'exclusió del mercat laboral.	7	3,5	6,5	Sí, precisament un dels seus objectius és la plena ocupació local. Té programes d'ocupació per a tot col·lectiu.

<i>Formació i empleabilitat</i>	C2.4	A la meva empresa disposem d'accions formatives, ja siguin orientades a millorar en el propi lloc de treball o a fomentar la empleabilitat dels treballadors i l'autogestió de les seves carreres professionals.	6	3,0		Cada cop més. A través de la comissió de formació i amb convenis amb la diputació, exerceixen plans de formació amb l'ajud de representants sindicals. S'estudien les necessitats formatives amb l'objectiu de millorar la situació.
<i>Mobilitat sostenible.</i>	C3.1	La meva empresa disposa de programes per fomentar i incentivar la pràctica de mobilitat sostenible entre les persones treballadores – transport públic, car-sharing, bicicleta, etc-.	2	0,7	2,0	No. El transport públic a la ciutat és limitat, al tractar-se d'una organització pública, els funcionaris viuen a la mateixa població.
<i>Estalvi energètic i d'aigua.</i>	C3.3/ 4	La meva empresa realitza accions que fomenten entre els empleats i les seves famílies l'estalvi energètic (llum i gas) i d'aigua, i el consum d'energia provinent de fons renovables.	1	0,3		No ho tenen.
<i>Consum responsable.</i>	C3.2/ 7	La meva empresa realitza accions que promouen l'alimentació saludable i el consum responsable entre els empleats i les seves famílies per que incloguin en els seus criteris de compra la ètica, la transparència i els impactes ambientals i socials derivats de l'adquisició, producció i distribució dels productes i/o serveis. També fomenta la reducció d'envasos, el reciclatge, i la reutilització dels productes consumits.	3	1,0		No, no exerceixen accions d'alimentació saludable i de consum. Es sumen a campanyes de l'ajuntament de reducció i reutilització, no activament.
<i>Retribució equitativa</i>	C4.1	La meva empresa compta amb un sistema de retribució equitatiu intern–a igual nivell de responsabilitat i contribució igual nivell retributiu- i externament en relació al sector i característiques de l'organització.	8	2,7	7,7	Sí.
<i>Retribució responsable.</i>	C4.2	La meva empresa compta amb un sistema de retribució responsable amb òrgans de supervisió i control que assegurin, especialment pel que fa a nivell directiu, que no genera comportaments que impactin negativament sobre els drets e interessos legítims de tercers. Assegura també que els salaris més baixos garanteixen una vida econòmicament digne.	7	2,3		Sí que tenen òrgans de supervisió.
<i>Retribució transparent.</i>	C4.5/ 6	El sistema de retribució a la meva empresa és transparent i s'inclou en els mecanismes de reporting. Internament es compta amb espais	8	2,7		Sí, és transparent i públic.

		d'informació, formació i participació vinculats al coneixement, comprensió i disseny col·laboratiu del sistema de retribució.				
<i>Estructures de participació</i>	C5.1/4	La meua empresa disposa d'eines per promoure una comunicació transparent i d'estructures que fomenten la democràcia interna i la participació en la presa de decisions per millorar els seus impactes – de governança, econòmics, ambientals, socials- i alinear-lo amb els principis del bé comú.	0	0,0	4,7	No ho tenen. La legislació no ho permet.
<i>ètica i bon govern</i>	C5.5	La meua empresa té un comportament ètic exigent i respectuós amb les lleis, desenvolupant mecanismes per aplicar els principis de bon govern i rebutjar qualsevol pràctica de corrupció.	9	3,0		Sí.
<i>Cultura relacional i col·laborativa</i>	C5.6	La meua empresa es caracteritza per tendir a una cultura relacional, establint aliances amb altres organitzacions, al llarg de la cadena de proveïment, amb els diferents grups d'interès de l'organització i amb la societat per millorar de manera col·laborativa l'aportació al desenvolupament d'una economia i d'una societat orientada al bé comú.	5	1,7		Al tractar-se d'una empresa pública col·labora amb altres entitats del poble sense cap ànim de lucre. Proveïnt espais i recursos.
<i>Política de responsabilitat sobre productes i serveis</i>	D1.1-4	La meua empresa disposa d'una política de responsabilitat sobre productes i/o serveis que inclou aspectes com la salut i la seguretat dels clients, l'ètica en les comunicacions de màrqueting i l'etiquetatge o la protecció de la privacitat dels clients.	7	3,5	7,0	Disposen d'una política de suretat i la duen a terme.
<i>Orientació a les necessitats del client</i>	D1.5	La meua empresa disposa de mecanismes de consulta, diàleg i col·laboració amb els clients per comprendre les seves necessitats i expectatives, contemplar-les en l'elaboració dels productes i serveis.	7	3,5		Proximitat amb els clients i enquestes de valoració dels serveis.
<i>Participació en iniciatives col·laboratives</i>	D2	La meua empresa participa en iniciatives col·laboratives amb altres empreses o entitats per establir sinèrgies i millorar la contribució dels seus productes i/o serveis a la societat -compartint, informació, coneixement, recursos, programes de voluntariat i solidaritat, etc.	3	3,0	3,0	No en aquests termes.
<i>Sistema de gestió ambiental</i>	D3.1-4	La meua empresa disposa d'un sistema de gestió ambiental i de procediments escrits, i en el seu cas de certificacions -ISO 14001, EMAS-, per minimitzar els impactes ambientals negatius dels seus productes i/o serveis.	1	0,5	1,5	No ho tenen.
<i>Implicació dels clients en la protecció del medi ambient</i>	D3.5	La meua empresa disposa de mecanismes per implicar els clients en la minimització de l'impacte ambiental dels seus productes o serveis - accions d'informació i sensibilització, allargament de la utilització del producte, utilització comuna del producte, integració	2	1,0		El producte en si no té conseqüències mediambientals directes, però no es segueix cap política.

		del client en el cicle de vida del producte (reciclatge i reutilització), etc.				
<i>Adaptació de preu a clients en risc d'exclusió social</i>	D4	La meva empresa disposa d'una política d'adaptació del preu dels productes i serveis a les necessitats dels clients en funció de les seves possibilitats i característiques (barreres econòmiques de consumidors, institucions i organitzacions socials de caire no lucratiu, etc.).	10	10,0	10,0	Sí, no té anim de lucre, el preu és el cost.
<i>Millora d'estàndards EBC</i>	D5	La meva empresa disposa d'una política d'I+D+i per millorar estàndards de qualitat, servei, eficiència, etc. dels productes i serveis, i treballa amb altres empreses i entitats per elevar-los i millorar la seva contribució al bé comú.	5	5,0	5,0	No disposa de cap política explícita d'I+D. Malgrat això, es fa un seguiment del seu funcionament en tots els àmbits.
<i>Efecte social i significat del producte o servei</i>	E1	La meva empresa disposa d'indicadors per avaluar, fer un seguiment i millorar la seva aportació al bé comú i a la societat. Disposa de mecanismes per recollir la valoració del nivell de confiança i de reputació que li atorguen els seus grups d'interès.	7	7,0	7,0	No és un seguiment explícit al bé comú, però es segueixen les funcions i l'impacte a la comunitat.
<i>Cooperació i solidaritat</i>	E2	La meva empresa porta a terme programes de cooperació, solidaritat i de implicació social en la comunitat -a nivell local i/o global, ja sigui com empresa, ja sigui promovent la implicació de les persones que hi treballen a través pràctiques de voluntariat.	8	8,0	8,0	Les seves accions són per a la comunitat.
<i>Política mediambiental</i>	E3	La meva empresa disposa d'una política de compromís amb la protecció del medi ambient, compromís actiu que demostra amb la reducció significativa i constant dels impactes ambientals directes i indirectes, tant a nivell global com local.	2	2,0	2,0	S'utilitzen alguns productes reciclats, però hi ha un gran camí a recórrer e aquest aspecte.
<i>Valor econòmic generat i distribuït</i>	E4	La meva empresa informa amb transparència del valor econòmic generat i com és distribuïx entre els diferents grups d'interès. Ajusta el pagament de dividends a accionistes i inversors a criteris raonables en relació al risc assumit i a l'aportació de valor al bé comú.	5	5,0	5,0	És una empresa plenament transparent. No té beneficis en si mateixa, així que no podra complir elpagament a accionistes.
<i>Publicació del BBC</i>	E5	La meva empresa publica informació periòdica i transparent de sostenibilitat o de la seva aportació al bé comú, facilitar la seva verificació a agents externs independents.	9	4,5	5,0	Al tractar-se d'una empresa pública, és totalment transparent. Malgrat això, no publica informació concreta del bé comú, sinó de la seva activitat i gestió.

<i>Involucració de les parts interessades</i>	E5	La meva empresa disposa de mecanismes per involucrar i garantir la participació efectiva dels grups d'interès i de la societat local/regional (veïnatge, institucions i organitzacions de la societat civil, generacions futures,, etc) en la presa de decisions que els hi afecten.	1	0,5		No ho tenen.
			0	85,2	85,2	
NIVELL D'ALINEAMENT GENERA (%)					50%	

Annex 3: Test Ràpid de Creasoft SL (Font: El·laboració pròpia, 2018).

ASPECTE	CODI	PREGUNTES PER EMPRESES	COLUMNA DE PUNTUACIÓ	SUMATORI	TOTAL	OBSERVACIONS
<i>Contractació ètica/ Política de compra.</i>	A1.1	La meva empresa disposa d'una política de compra ètica/responsable que aplica en la seva cadena de proveïment.	2	0,3	2,2	No disposa de cap política de compra ètica, només prenen algunes mesures.
<i>Contractació ètica/ Selecció de proveïdors.</i>	A1.2	La meva empresa disposa de mecanismes que aplica per seleccionar i contractar els proveïdors amb criteris de concurrència objectiva i transparència, evitant actuacions abusives derivades de possibles posicions dominants, inclouen els aspectes referits a preus i condicions de pagament.	1	0,2		No ho tenen en compte.
<i>Contractació ètica/ Avaluació i homologació de proveïdors.</i>	A1.3	La meva empresa utilitza sistemes d'avaluació i homologació de proveïdors que inclouen aspectes ètics de bon govern, i de sostenibilitat econòmica, social i ambiental.	0	0,0		No avalua els seus proveïdors, quasi sempre té els mateixos i no canvia.
<i>Contractació ètica/ Auditoria i control.</i>	A1.4	La meva empresa aplica sistemes de auditoria ètica a proveïdors desenvolupant plans de millora i seguiment.	1	0,2		No ho fa.
<i>Relacions de confiança i cooperació.</i>	A1.5	La meva empresa manté relacions duradores amb els proveïdors fonamentades en el diàleg, la confiança i el benefici mutu. Disposa de mecanismes per tenir en compte les necessitats, expectatives i opinions dels proveïdors, identificar conjuntament àrees de millora i cooperar en la resolució dels problemes aplicant els criteris de l'economia del bé comú.	8	1,3		El contacte amb els proveïdors és directe i constant, hi ha col·laboració entre uns i altres.
<i>Foment de l'EBC en la cadena d'aprovisionament.</i>	A1.6	La meva empresa desenvolupa accions per difondre i fomentar els principis de l'economia del bé comú en la cadena de proveïment (accions d'informació, sensibilització, formació, programes conjunts,...)	1	0,2		No ho desenvolupa.
<i>Gestió econòmic-financera</i>	B1	La gestió econòmica-financera de la meva empresa s'enfoca i es realitza amb criteris de caràcter ètic, social, mediambiental i solidari.	1	0,5	1,0	No ho fa.

<i>Utilització de serveis financers</i>	B1	La meva empresa utilitza habitualment serveis financers de caràcter ètic, social, mediamental i solidari (disposem d'una relació de criteris per seleccionar les entitats/ serveis financers que utilitzem).	1	0,5		No ho fa, però s'autofinancia des de fa uns anys.
<i>Condicions de treball</i>	C1.1	La meva empresa disposa de mecanismes per garantir unes condicions de treball dignes i l'estabilitat i la qualitat en la contractació i l'ocupació: configuració digna dels llocs de treball, espai de treball, ergonomia, adaptació, horaris flexibles acordats per ambdues parts, convenis col·lectius, etc.	10	2,5	8,3	Sí, els treballadors són els primers en trar les seves condicions de treball.
<i>Seguretat i salut laboral, benestar</i>	C1.3	La meva empresa disposa de mecanismes per afavorir un entorn de treball saludable, i prevenir i fomentar la seguretat laboral, la salut física, els riscos psicosocials i el benestar físic i emocional de les persones	9	2,3		Alta flexibilitat i màxima precaució.
<i>equilibri de les esferes vitals.</i>	C1.4	La meva empresa disposa de programes per fomentar l'equilibri entre les diferents esferes vitals -personal, laboral i familiar-.	9	2,3		Els mateixos treballadors són els que prenen les mesures necessàries, molta llibertat.
<i>Igualtat d'oportunitats i no discriminació</i>	C1.5	La meva empresa disposa de mecanismes per garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació en tots els processos interns de reclutament, selecció, promoció, mobilitat, retribució, etc. per raons de sexe, edat, raça, religió o qualsevol altra associada als drets humans fonamentals.	5	1,3		No ho fa, sector molt castigat en la igualtat de gènere.
<i>Organització i repartiment del treball i foment de l'ocupació local</i>	C2.1/3/8	La meva empresa aplica mecanismes per organitzar i repartir el treball ajustant els horaris laborals, reduint les hores extres, oferint tipologies de contractació amb dedicacions diferents i contribuint a la plena ocupació a nivell local i específicament participant en programes per a persones i/o col·lectius en risc d'exclusió del mercat laboral.	8	4,0	6,0	Sí, es treballa per projectes.
<i>Formació i empleabilitat</i>	C2.4	A la meva empresa disposem d'accions formatives, ja siguin orientades a millorar en el propi lloc de treball o a fomentar la empleabilitat dels treballadors i l'autogestió de les seves carreres professionals.	4	2,0		Només formacions específiques a certs col·lectius.
<i>Mobilitat sostenible.</i>	C3.1	La meva empresa disposa de programes per fomentar i incentivar la pràctica de mobilitat sostenible entre les	1	0,3	1,0	No ho desenvolupa.

		persones treballadores –transport públic, car-sharing, bicicleta, etc-.				
<i>Estalvi energètic i d'aigua.</i>	C3.3/4	La meva empresa realitza accions que fomenten entre els empleats i les seves famílies l'estalvi energètic (llum i gas) i d'aigua, i el consum d'energia provinent de fons renovables.	0	0,0		No ho fa.
<i>Consum responsable.</i>	C3.2/7	La meva empresa realitza accions que promouen l'alimentació saludable i el consum responsable entre els empleats i les seves famílies per que incloguin en els seus criteris de compra la ètica, la transparència i els impactes ambientals i socials derivats de l'adquisició, producció i distribució dels productes i/o serveis. També fomenta la reducció d'envasos, el reciclatge, i la reutilització dels productes consumits.	2	0,7		No ho desenvolupa en gna mesura.
<i>Retribució equitativa</i>	C4.1	La meva empresa compta amb un sistema de retribució equitatiu intern—a igual nivell de responsabilitat i contribució igual nivell retributiu- i externament en relació al sector i característiques de l'organització.	8	2,7	3,3	No existeixen diferències entre treballadors, només en certs projectes.
<i>Retribució responsable.</i>	C4.2	La meva empresa compta amb un sistema de retribució responsable amb òrgans de supervisió i control que assegurin, especialment pel que fa a nivell directiu, que no genera comportaments que impactin negativament sobre els drets e interessos legítims de tercers. Assegura també que els salaris més baixos garanteixen una vida econòmicament digne.	2	0,7		No es superisen els sistemes de retribució.
<i>Retribució transparent.</i>	C4.5/6	El sistema de retribució a la meva empresa és transparent i s'inclou en els mecanismes de reporting. Internament es compta amb espais d'informació, formació i participació vinculats al coneixement, comprensió i disseny col·laboratiu del sistema de retribució.	0	0,0		No és transparent al 100%.
<i>Estructures de participació</i>	C5.1/4	La meva empresa disposa d'eines per promoure una comunicació transparent i d'estructures que fomenten la democràcia interna i la participació en la presa de decisions per millorar els seus impactes –de	1	0,3	3,3	Empresa petita, molta comunicació interna propera.

		governança, econòmics, ambientals, socials- i alinear-lo amb els principis del bé comú.				
<i>ètica i bon govern</i>	C5.5	La meua empresa té un comportament ètic exigent i respectuós amb les lleis, desenvolupant mecanismes per aplicar els principis de bon govern i rebutjar qualsevol pràctica de corrupció.	8	2,7		Sí que el té.
<i>Cultura relacional i col·laborativa</i>	C5.6	La meua empresa es caracteritza per tendir a una cultura relacional, establint aliances amb altres organitzacions, al llarg de la cadena de proveïment, amb els diferents grups d'interès de l'organització i amb la societat per millorar de manera col·laborativa l'aportació al desenvolupament d'una economia i d'una societat orientada al bé comú.	1	0,3		no es caracteritza en aquest aspecte.
<i>Política de responsabilitat sobre productes i serveis</i>	D1.1-4	La meua empresa disposa d'una política de responsabilitat sobre productes i/o serveis que inclou aspectes com la salut i la seguretat dels clients, l'ètica en les comunicacions de màrqueting i l'etiquetatge o la protecció de la privacitat dels clients.	1	0,5	4,0	No disposa polítiques d'aquestes característiques.
<i>Orientació a les necessitats del client</i>	D1.5	La meua empresa disposa de mecanismes de consulta, diàleg i col·laboració amb els clients per comprendre les seves necessitats i expectatives, contemplar-les en l'elaboració dels productes i serveis.	7	3,5		La col·laboració amb clients és al 100% ja que ho demana el mercat.
<i>Participació en iniciatives col·laboratives</i>	D2	La meua empresa participa en iniciatives col·laboratives amb altres empreses o entitats per establir sinèrgies i millorar la contribució dels seus productes i/o serveis a la societat -compartint, informació, coneixement, recursos, programes de voluntariat i solidaritat, etc.	5	5,0	5,0	Col·laboració activa amb clients i proveïdors.
<i>Sistema de gestió ambiental</i>	D3.1-4	La meua empresa disposa d'un sistema de gestió ambiental i de procediments escrits, i en el seu cas de certificacions -ISO 14001, EMAS-, per minimitzar els impactes ambientals negatius dels seus productes i/o serveis.	0	0,0	0,5	No en disposa.
<i>Implicació dels clients en la protecció del medi ambient</i>	D3.5	La meua empresa disposa de mecanismes per implicar els clients en la minimització de l'impacte ambiental dels seus productes o serveis - accions d'informació i	1	0,5		La fabricació de productes eficients energèticament.

		sensibilització, allargament de la utilització del producte, utilització comuna del producte, integració del client en el cicle de vida del producte (reciclatge i reutilització), etc.				
<i>Adaptació de preu a clients en risc d'exclusió social</i>	D4	La meua empresa disposa d'una política d'adaptació del preu dels productes i serveis a les necessitats dels clients en funció de les seves possibilitats i característiques (barreres econòmiques de consumidors, institucions i organitzacions socials de caire no lucratiu, etc.).	0	0,0	0,0	No ho té.
<i>Millora d'estàndards EBC</i>	D5	La meua empresa disposa d'una política d'I+D+i per millorar estàndards de qualitat, servei, eficiència, etc. dels productes i serveis, i treballa amb altres empreses i entitats per elevar-los i millorar la seva contribució al bé comú.	7	7,0	7,0	La innovació és clau en el sector.
<i>Efecte social i significat del producte o servei</i>	E1	La meua empresa disposa d'indicadors per avaluar, fer un seguiment i millorar la seva aportació al bé comú i a la societat. Disposa de mecanismes per recollir la valoració del nivell de confiança i de reputació que li atorguen els seus grups d'interès.	0	0,0	0,0	Només revisions en projectes.
<i>Cooperació i solidaritat</i>	E2	La meua empresa porta a terme programes de cooperació, solidaritat i de implicació social en la comunitat -a nivell local i/o global, ja sigui com empresa, ja sigui promovent la implicació de les persones que hi treballen a través pràctiques de voluntariat.	2	2,0	2,0	No ho desenvolupa.
<i>Política mediambiental</i>	E3	La meua empresa disposa d'una política de compromís amb la protecció del medi ambient, compromís actiu que demostra amb la reducció significativa i constant dels impactes ambientals directes i indirectes, tant a nivell global com local.	1	1,0	1,0	La fabricació de productes eficients energèticament.
<i>Valor econòmic generat i distribuït</i>	E4	La meua empresa informa amb transparència del valor econòmic generat i com és distribuït entre els diferents grups d'interès. Ajusta el pagament de dividendes a accionistes i inversors a criteris raonables	2	2,0	2,0	N se'n amaga, però tampoc ho informa amb transparència.

		en relació al risc assumit i a l'aportació de valor al bé comú.				
<i>Publicació del BBC</i>	E5	La meva empresa publica informació periòdica i transparent de sostenibilitat o de la seva aportació al bé comú, facilitar la seva verificació a agents externs independents.	1	0,5	1,0	No ho fa.
<i>Involucració de les parts interessades</i>	E5	La meva empresa disposa de mecanismes per involucrar i garantir la participació efectiva dels grups d'interès i de la societat local/regional (veïnatge, institucions i organitzacions de la societat civil, generacions futures,, etc) en la presa de decisions que els hi afecten.	1	0,5		No ho desenvolupa.
			0	47,8	47,6	
NIVELL D'ALINEAMENT GENERA (%)					28%	

Annex 4: Eina Diagnòstic de l'IMDL Vallsgenera (Font: El·laboració pròpia, 2018).

A. Proveïdors A1 Gestió ètica de l'oferta/subministraments				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Els ajuntaments orientats al bé comú analitzen als proveïdors que subministren els seus serveis i productes col·laborant amb l'organització per subministrar tots els aspectes necessaris que necessita l'empresa per realitzar la seva activitat i potencien l'elecció dels proveïdors amb els principis ètics que promou l'EBC Els ajuntaments es deuen responsabilitzar de conèixer en detall la seva cadena de provedores, prioritzant una relació de treball comú llarga, on els aspectes del bé comú seran dirigits de forma activa cap a un procés que sigui el més cooperatiu possible. La compra ètica i sostenible és la que es duu a terme tenint en compte la minimització de l'impacte mediambiental, la prioritjació de la cooperació versus la competitivitat, i la minimització dels riscos de productes i serveis que s'adquireixen.								
1. Evidències i indicadors								
Àreas a valorar	Evidèncias	Punts forts	Àreas de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Desenvolupar plans per garantir un subministrament ètic en tota la cadena de valor (conèixer en detall com se suministren els proveïdors)	No es desenvolupen plans per garantir el subministrament de productes ètics.	Cap.	Promocionar tot tipus de compres a productes ètics en tots els departaments de l'organització.	0				
1.2 . Vincular l'aprovisionament amb les normes del seu codi ètic.	No es vincula el codi ètic de l'entitat amb el seu aprovisionament.	Cap.	Ser estrictes amb els productes a comprar.	0				

1.3. Tenir programes per afavorir la col·laboració amb proveïdors compartint la informació rellevant.	No es coopera ni col·labora amb els proveïdors amb aquest sentit.	Cap.	Enfocar les reunions mab proveïdors a la voluntat de cooperació.	0				
1.4. Valoració dels proveïdors que incloguin els factors de sostenibilitat social i ambiental.	Evidència d'un procediment de valoració de proveïdors. Marcada pel control de qualitat. L'entitat té el certificat de qualitat de la norma ISO 9002:2008.		No tenen en compte criteris ètics.			50		
1.5. Fomentar el suministrament de proximitat.	Evidència a la contractació de proveïdors locals de proximitat. No està subjecte a cap normativa.	La pròpia organització pública procura proveir-se amb subministradors pròxims.	La normativa facilitaria a contractar proveïdors locals.		40			
1.6. Tenir programes per assegurar l'aplicació d'un preu just.	El fet de que demanen tres pressupostos evidencia l'aplicació d'un preu just.	Possibilita al proveïdor oferir de diferents maneres el mateix servei.	***			50		
1.7. Tenir en compte la percepció i l'opinió dels proveïdors per identificar àrees de millora i desenvolupar conjuntament plans d'acció.	En els qüestionaris de satisfacció i entrevistes amb els proveïdors, és a dir, els formadors dels cursos.	Cap.				60		
1.8 Fomentar la cultura del bé comú a la cadena d'aprovisionamen.t.	No existeixen evidències.	Cap.	Donar a conèixer la idea de la cultura i el bé comú.	0				
2. Informació adicional				Nivell de progrés TOTAL				
* Aquests apartats estan subjectes al reglament jurídic públic.				25%				

B1: Gestió ètica de les finances				Formulari de puntuacions				
Descripció Les organitzacions amb la seva operativa diària, pagaments corrents, recepció de subvencions, pagament de nòmines aportacions a projectes locals, accions recaptatòries, etc., generen un moviment important de recursos financers. L'objectiu d'aquest indicador és que les organitzacions comencin a operar amb aquestes entitats, banca ètica, cooperatives de crèdit, traslladant les seves operacions a aquestes entitats, recolzant projectes d'implantació d'aquetes en el territori, donant a conèixer el seu modus operandi entre els ciutadans, etc., ja que amb aquestes entitats és el propi municipi el que guanya, així doncs, aquestes organitzacions solen reinvertir els beneficis en accions que millorin, en aquest cas, la situació dels municipis a nivell social, medioambiental i cultural.				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
1. Evidencias e indicadores								
Àreas a valorar	Evidencias	Puntos fuertes	Àreas de Mejora	20	40	60	80	100
1.1 Desenvolupar polítiques, estratègies i plans per finançar-se amb el banc més proper als valors de l'empresa.	No existeixen evidències.	Cap.	Apropar-se a la banca ètica.	0				
1.2. Vincular el sentit dels beneficis socials per damunt dels beneficis financers	L'entitat pública no té ànim de lucre.	Es tracta d'una empresa pública.	Cap.					100
1.3 Tenir programes per afavorir que les inversions realitzades tinguin com objectiu la consecució de la sostenibilitat ambiental	No tenen programes d'aquesta tipologia.	Cap.	Exercir un control sobre les inversions per vigilar	20				

			els seus impacte mediambientals.					
1.4. Tenir projectes per què els depòsito estiguin orientats al bé comú	No responen ja que no tenen dipòsits.	-	-			-		
1.5. Fomentar l'estavi per via de l'eficiència energètica i el reciclatge disminuint la necessitat de finançament.(Autofinançament)	No fomenten l'esalvi a través de l'eficiència energètica. Només participen de forma passiva a campanyes de reciclatge de l'ajuntament.	Fomenten el reciclatge.	El subministrament hauria de ser eficient energèticament.	20				
1.6 Tenir programes per ancorar la gestió ètica a les finances en la declaració d'objectius de l'empresa.								
2. Informació adicional				Nivell de progrés TOTAL				
				35%				

C1. Qualitat del lloc de treball i igualtat				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú garanteixen unes condicions de treball dignes que contribueixen a la plena realització personal i professional de les persones que hi treballen, esforçant-se per atorgar ple significat a la seva feina. Les organitzacions orientades al bé comú vetllen per la salut física i psíquica del treballadors i promouen les accions necessàries per facilitar un equilibri adequat entre les àrees laboral, familiar i personal. Les organitzacions orientades al bé comú promouen la igualtat d'oportunitats, la diversitat i el respecte als drets humans fonamentals, erradicant qualsevol forma de discriminació en la contractació, el tracte o la promoció.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Garantir unes condicions de treball dignes: configuració digna dels llocs de treball, espai de treball, ergonomia, adaptació, horaris flexibles acordats per ambdues parts, convenis col·lectius, etc.	Reglament jurídic públic sobre els treballadors públics.	La majoria de treballadors són funcionaris, així que és feina estable i bons convenis.	Necessitat decanviar el sistema de treball públic.				80	

1.2. Vincular el sentit del treball individual i grupal amb la raó de ser de l'organització i la seva contribució al bé comú.	Cada treballador/a té unes funcions estipulades concretes, les quals han estat repartides anteriorment. El conjunt de les funcions individuals s'inculca al donar sentit a les funcions del conjunt de treballadors. Es recull dins el MAnual de Procediments: Selecció de personal.	Això garanteix una bona organització, on cada membre sap el què ha de fer i es treballa més eficientment.	Les funcions individuals venen donades pel càrrec a que la persona ocupa. En aquest cas el treballador s'ajusta al lloc de treball, tot i podria ser al revés.				80	
1.3. Afavorir un entorn de treball saludable, i prevenir i fomentar la seguretat laboral, la salut física, els riscos psicosocials i el benestar físic i emocional de les persones.	S'estipula en el mateix contracte, assegurant salut en el treball. Existència d'un pla d'emergència i formacions obligatòries en la prevenció de riscos laborals							90
1.4. Equilibrar les diferents esferes vitals: laboral, familiar i personal.	S'evidencia en la possible flexibilitat horaria en cas de maternitat, per exemple.					60		
1.5. Fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació en tots els processos interns de reclutament, selecció, promoció, mobilitat, etc. per raons de sexe, edat, raça, religió o qualsevol altra associada als drets humans fonamentals.	Les mateixes bases de l'organització són no discriminatòries i els processos de selecció del personal són objectius i adequats.							100
1.6. Garantir l'accessibilitat al lloc de treball i la protecció de les persones amb mobilitat i/o comunicació reduïda temporalment o permanent.	Els llocs de treball són adequats i estan adaptats gràcies a l'ascensor.					60		
1.7. Adaptar-se a les noves exigències i expectatives de la societat, incorporant les tendències innovadores que milloren les formes de treballar (teletreball, etc.).	No contemplen aquesta possibilitat.			0				

2. Informació addicional	Nivell de progrés TOTAL
	67%

C2. Repartiment just del volum de treball i empleabilitat				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú treballen internament i amb d'altres per fer un repartiment just del treball i contribuir a reduir la desocupació, especialment entre les persones amb risc d'exclusió del mercat laboral. Les organitzacions ofereixen oportunitats de formació i desenvolupament professional, fomentant les condicions perquè les persones puguin generar i compartir coneixement i desenvolupant la seva empleabilitat.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Prioritzar el manteniment dels llocs de treball i el repartiment del treball ajustant els horaris laborals, abans de recórrer als acomiadaments en cas d'escassetat de feina.	S'evidencia en el manual de procediments de gestió laboral, on s'especifica a més el contracte, les responsabilitats i les funcions dels llocs de treball.							100

1.2. Organitzar el treball de tal manera que es redueixi la necessitat de recórrer a la realització d'hores extres.	En casos específics els horaris s'adequen a les persones que ho necessitin.						80	
1.3. Afavorir el que les persones pugin voluntàriament optar a tipologies de contractació amb dedicacions diferents que donin resposta a les necessitats diverses de les persones.	Ho evidència en la reducció horària per maternitat.					50		
1.4. Identificar les necessitats de formació de les persones i dissenyar plans de formació dirigits de manera equitativa a totes les persones de l'organització. Dissenyar i fomentar oportunitats d'aprenentatge a nivell individual, d'equip i d'organització a través del treball.	Anualment es realitza un pla de formació per als treballadors.							90
1.5. Identificar, avaluar i desenvolupar el rendiment i les competències de les persones, oferint oportunitats per millorar-les.	S'evidència en el manual de procediments, en l'apartat de gestió laboral. Aquí s'explica com es dur a terme l'avaluació dels treballadors.						80	
1.6. Desenvolupar programes per identificar, desenvolupar i compartir el coneixement -Gestió de coneixement.	Es realitzen programes de formacions conjuntes.					50		
1.7. Dissenyar programes de formació continuada que fomentin la empleabilitat dels treballadors i l'autogestió de les seves carreres professionals. Preveure i planificar les necessitats de relleu.	S'evidència en el manual de procediments, en l'apartat de formació interna.						80	
1.8 Fomentar l'ocupació local amb programes propis o de participació/ col·laboració amb iniciatives externes (en general o específics per a persones i/o col·lectius en risc d'exclusió del mercat laboral).	És un dels principals objectius i motius de ser de l'empresa.							100
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				
				79%				

C3. Promoció del comportament ecològic de l'equip humà				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú vetllen per integrar en la seva cultura interna els criteris del desenvolupament sostenible orientat al bé comú i la cura del medi ambient. Es promou entre els empleats i les seves famílies un estil de vida ecològica, saludable i que protegeix el medi ambient: alimentació ecològica i saludable, mobilitat, consum responsable –comerç just, cadena d'aprovisionament, consum de proximitat-, matèries primeres, energies renovables, aigua, gasos d'efecte hivernacle, reducció d'envasos, reciclatge, reutilització, etc.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Fomentar pràctiques de mobilitat sostenible entre les persones treballadores: informació sobre modalitats de mobilitat sostenible i les seves avantatges –transport públic, car-sharing, bicicleta, etc.-, sistemes per incentivar-lo.	Només s'incideix en els clients, que en aquest cas són els mateixos alumnes. S'intenta que utilitzin el transport públic.		Cal millorar la mobilitat dels treballadors, provar iniciatives com el car-sharing semblen molt adequades.		40			
1.2. Fomentar l'alimentació saludable, responsable, de comerç just, ecològica i de proximitat entre els empleats i les seves famílies. En el seu cas,	En els cursos de cuina que s'efectuen el l'organització utilitzen el comerç de proximitat.		Explicitar la utilització d'aquests aliments a les bases dels cursos.			50		

practicar-ho a la pròpia empresa: menjador d'empresa, màquines de vending.	Pel que fa a les màquines del vending de l'empresa, no fomenten l'alimentació saludable ni ecològica en aquest cas.		Buscar alternatives a les màquines de vending actuals.					
1.3. Promoure el consum d'energia provinent de fons renovable, l'estalvi energètic (llum i gas) entre els empleats i les seves famílies: utilització al domicili de bombetes de baix consum, electrodomèstics amb alta eficiència energètica, aïllaments, ús de la calefacció a l'hivern i l'aire condicionat a l'estiu, etc.	Es promouen les bombetes de baix consum, però no en tots els espais de l'empresa. Pel que fa a la implicació dels empleats i les seves famílies, és nul·la.		Està per revisar l'ús de la calefacció i l'aire condicionat a les èpoques de l'any pertinents.	20				
1.4. Promoure l'estalvi d'aigua entre els empleats i les seves famílies: aixetes amb airejadors, doble polsador a les cisternes, hàbits de tancament d'aixetes a la dutxa i lavabo, etc.	No es pren cap tipus d'acció en aquest sentit. En les instal·lacions noves de l'organització, sí que ho fan, però en són poques.			20				
1.5. Integrar als plans de formació la sensibilització envers el desenvolupament sostenible i la pràctica del comportament ecològic: sessions presencials, cursos online, tallers i els diferents canals de comunicació escrits i digitals de l'organització.	Només es dur a terme accions d'aquest tipus en formacions específiques dirigides als clients, no a treballadors de l'empresa.			0				
1.6. Fomentar la sensibilització i conscienciació sobre els efectes del canvi climàtic i les mesures per mitigar-lo: emissions de gasos d'efecte hivernacle a l'atmosfera, petjada de carboni, la mesura i compensació de les emissions produïdes a nivell individual o familiar, etc.	Es promouen les mateixes iniciatives de sostenibilitat que pren l'ajuntament, però sense un gran impacte en l'empresa.			20				
1.7. Promoure el consum responsable entre els empleats i les seves famílies per que incloguin en els seus criteris de compra la ètica, la transparència i els impactes ambientals i socials derivats de l'adquisició, producció i distribució dels productes i/o serveis. Fomentar la cultura de logística inversa a través de la reducció d'envasos, el reciclatge, i la reutilització dels productes consumits.	No es dur a terme cap acció d'aquesta tipologia.			0				

2. Informació adicional	Nivell de progrés TOTAL
	21%

C4. Repartiment just de la renda (Retribució equitativa, responsable i transparent)				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Els sistemes de retribució són com a microcosmos en els que s'expressen els defectes i les virtuts dels models econòmics. Per aquest motiu, les organitzacions orientades al bé comú desenvolupen polítiques i pràctiques de compensació basades en principis ètics fonamentals per fer que la retribució de l'equip de persones que hi treballen sigui equitativa, transparent i responsable.								
Les organitzacions orientades al bé comú es doten d'òrgans de supervisió i control i ofereixen a les persones la possibilitat de participar en la definició de les estructures salarials –nivells, màxims i mínims, retribució fixa i retribució variable a curt termini, retribució variable a llarg termini, beneficis socials, clàusules remunerades per a directius i altres- i en els criteris que la defineixen -equitat interna, competitivitat externa, etc.-; també generen espais de formació i reflexió conjunta per compartir i fer comprensible els motius que justifiquen les diferències retributives.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Dissenyar un sistema de retribució equitatiu –a igual nivell de responsabilitat i contribució igual nivell retributiu- i externament competiu en relació al sector i característiques de l'organització. Reduir les desigualtats que puguin existir a l'organització.	S'elabora una valoració dels llocs de treball per aconseguir aquest sistema retributiu i reduir les desigualtats. En l'actualitat existeixen petits desajustos que poden ser els següents: el primer pas és la valoració del lloc de treball, i el segon, la planificació dels canvis que comporten a nivell econòmic.						70	
1.2. Definir un sistema de retribució responsable que asseguri, especialment pel	Es defineix una taula de salaris equivalent al sector de l'administració i a les seves funcions.						80	

que fa a nivell directiu, que no genera comportaments que impactin negativament sobre els drets e interessos legítims de tercers. Assegurar que els salaris més baixos garanteix una vida econòmicament digne.								
1.3. Dotar-se d'òrgans de supervisió i control sobre el sistema retributiu en el que estiguin representats els diferents grups que puguin participar en la seva definició o bé que puguin ser afectats pel mateix (per ex.: comissió de retribucions).	S'evidencia en l'existència d'un equip de valoració dels llocs de treball.						80	
1.4. Comptar amb un sistema de retribució transparent, en el que l'estructura salarial, els seus components i els criteris que la defineixen és coneguda i compartida per tots.	El reglament jurídic de transparència ho deix clar. Tot és transparent, públic i es pot trobar al mateix portal de transparència. A més 'sesta elaborant la web per a complementar-ho.					60		
1.5. Generar espais d'informació, formació i participació vinculats al coneixement, comprensió i disseny col·laboratiu del sistema de retribució.	Generen espais com la taula salarial i existeix un coneixement dels treballadors, que protegeix els seus drets i estipula els deures.					60		
1.6. Incloure en els sistemes de reporting informació veraç i transparent sobre el sistema de retribució, incloent la retribució de l'alta direcció i dels màxims òrgans de govern.	S'evidencia en el portal de transparència, on s'inclou tota la informació per categories.					60		
2. Informació adicional						Nivell de progrés TOTAL		
						68%		

C5. Democràcia interna i transparència				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú amb estructures empresarials democràtiques fomenten internament, la iniciativa, la innovació, la confiança, el diàleg i la participació de totes les persones en la presa de decisions. Així, es promou un marc de relacions laborals presidit per la confiança, es redueixen els riscos de pràctiques de corrupció, es desenvolupa la consciència ètica i s'enforteix l'orientació de l'organització al bé comú. Les organitzacions responsables practiquen la transparència i informen i sotmeten a l'escrutini públic els seus impactes econòmic-financers i els no financers, a nivell ambiental, social i de governança.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Generar estructures de participació que fomenten la democràcia interna, tant de manera transversal –cercles de qualitat, grups de millora, etc.- com de manera vertical per facilitar la participació en la presa de decisions -enquestes d'opinió, focus group, etc.	A través de reunions de coordinació, espais de millora i enquestes de satisfacció.	Existeixen espais on s'avalua la opinió dels diferents participants.	La opinió es té en compte però al tractar-se d'una organització jerarquica, no efecta d'igual manera.		40			

1.2. Informar amb transparència, internament i externament, dels seus impactes –econòmics, ambientals, socials i de governança.	Al tractar-se d'una entitat pública, les memòries són públiques, s'hi poden accedir a través del portal de transparència del propi ajuntament de Valls. Al web, a més, hi apareixen els serveis a oferir, objectius i l'accés d'aquests serveis.	Existència del portal de transparència.	???			50		
1.3. Dissenyar sistemes/òrgans participatius d'avaluació de comandaments i directius per legitimar la seva posició a l'organització o, en el seu cas, la seva contractació i retribució (òrgans participatius de nomenaments i retribucions, avaluació 360, etc.).	És incompatible el sistema d'òrgans administratius, ja que la legislació de l'administració pública no ho permet	-	-			-		
1.4. Promoure la participació dels empleats en la propietat de l'empresa (societats mercantils)	És incompatible el sistema d'òrgans administratius, ja que la legislació de l'administració pública no ho permet	-	-			-		
1.5. Desenvolupar una cultura d'innovació, fomentant un ambient de confiança i tolerància, promovent la creativitat, a diversitat, la iniciativa i l'aportació de noves idees, per fer avançar a l'organització cap a l'excel·lència en la seva aportació al bé comú.	S'evidencien procediments de millora contínua i reunions per a dur a terme aquesta millora.				40			
1.6. Promoure un comportament ètic exigent i respectuós amb les lleis, aplicant els principis de bon govern i rebutjant qualsevol pràctica de corrupció.	Es fa un seguiment de la legislació i de les normatives, a través d'un sistema de qualitat i de comptabilitat. A més, per a fer aquest seguiment es duen a terme visites de control.	Visites contínues de control de seguiment.	Més periodicitat i canvi del format de controls.				70	
1.7. 2.7. Desenvolupar una cultura relacional, establint aliances amb altres organitzacions, al llarg de la cadena d'aprovisionament, amb els diferents	S'efectuen reunions de coordinació amb l'exterior, ja siguin empreses o altres organitzacions. També, reunions						70	

grups d'interès de l'organització i amb la societat per millorar l'aportació global al desenvolupament d'una economia orientada al bé comú.	amb diferents departaments de l'ajuntament i de diferents sectors econòmics.								
2. Informació addicional								Nivell de progrés TOTAL	
								54%	

D1. Venda ètica				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats				
Les organitzacions orientades a la venda ètica entenen als clients com socis equivalents (com un fi en sí mateix i no com a un mitjà), avantposen les seves necessitats per sobre de l'obtenció del benefici propi, desenvolupant pràctiques que afavoreixen el diàleg i l'escolta activa de les seves expectatives, per entregar productes i/o serveis de màxima qualitat, en un context de respecte a les necessitats d'altres grups d'interès i de contribució al bé comú. Les organitzacions orientades a la venda ètica utilitzen en la comercialització dels productes i serveis, informacions, promocions o publicitat respectuoses amb la dignitat humana, la salut i la seguretat, que no siguin enganyoses, ni incitin a comportaments il·legals, perillosos i contraris als valors del bé comú. De manera ideal, les organitzacions orientades a la venda ètica involucren els clients en els processos de disseny i creació del producte per garantir que allò que es produeix té una utilitat, un valor de suficiència i un sentit per a la societat.				• De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Orientar-se a client buscant la manera de satisfer les seves necessitats amb els seus productes i/o serveis, avantposant els	S'evidencia en el recull de qüestionaris de satisfacció dels clients, que en el cas de							90

interessos dels clients i creant punts de benefici mutu i per la societat.	Vallsgenera són els alumnes, els usuaris dels serveis i les empreses.								
1.2. Integrar en l'operativa diària una metodologia d'orientació a client basada en el respecte i l'escolta activa de les seves necessitats per desenvolupar millores incrementals en els serveis i els productes.	S'evidencia amb la política de qualitat que dur a terme l'entitat, la qual s'inspira en dos principis: compliment de la normativa aplicable i la millora continua de les activitats desenvolupades.								90
1.3. Respectar els valors bàsics de dignitat humana a les accions de comunicació i promoció dels productes i serveis. Evitar tractar a les persones com objectes.	S'observa en la planificació estratègica de l'empresa, tant en els objectius i els indicadors que es marquen.								90
1.4. Desenvolupar tasques de formació en tot el personal de l'organització per a assegurar una implantació coherent del respecte al client, el cobriment de les seves necessitats i la consideració dels seus interessos.	S'evidencia en el pla de formació del personal que hi treballa.								90
1.5. Comprendre les necessitats del client i conèixer el seu grau de satisfacció envers els serveis o productes de l'organització..	En els qüestionaris de satisfacció i en el manual de procediments de millora continua.								90
1.6. Establir procediments de millora sobre els productes i serveis que ofereix l'organització a partir d'una escolta activa de les necessitats i opinions dels clients.	Es mostra en el manual de procediments de millora contínua i en el manual de procediment d'incidències i reclamacions.								90
1.7. Implicar al client activament en l'elaboració i/o validació dels productes i serveis que l'organització ofereix al mercat.	Les propostes de millora recollides en la memòria final de cada programa serveixen per incorporar-les a futurs programes.								90
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL					
Vallsgenera no ven productes, sinó que ofereix serveis a la població.				90%					

D2. Solidaritat amb altres empreses				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú desenvolupen pràctiques de cooperació i de col·laboració amb altres organitzacions i estableixen aliances per aconseguir sinèrgies, portar a terme activitats de millora continua i participar en iniciatives col·laboratives dirigides a millorar la contribució a la societat, com a organització individual en particular i col·lectivament. Les organitzacions es relacionen d'acord amb els principis de confiança, transparència, veracitat i integritat, eviten actuacions abusives derivades de possibles posicions de dominància o que puguin restringir de manera il·legal o indeguda la lliure actuació d'altres empreses del sector.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Compartir informació rellevant amb altres empreses (p. ex. Calculació de costos , origen dels proveïdors)	A través de les reunions de coordinació dels agnets socials i econòmics del territori.						80	
1.2. Establir sinèrgies de col·laboració amb altres empreses per fer accions de promoció conjuntes o d'elaboració de productes i serveis.	A través de reunions de col·laboració amb entitats similars del territori. En són exemples Mascaranell, Tarragona Impulsa i Concativa.						80	
1.3. Compartir coneixement amb altres empreses per millorar el coneixement global dels productes i serveis.	S'evidencia en el fet de crear jornades conjuntes amb les entitats esmentades anteriorment.						80	
1.4. Compartir coneixement o altres recursos si les altres empreses ho requereixen.								
1.5. Fomentar la recomanació d'altres empreses								

1.6. Fer formacions conjuntes i participades entre diferents empreses.	Forma part del seu objecte de treball.						80	
1.7. Fomentar entitats sectorials que vetllin per un màrqueting ètic i col·laboratiu.	No fomenten específicament entitats d'aquest tipus, el seu únic objectiu és promoure l'activitat econòmica.					50		
1.8. Formar i promoure entre els empleats pràctiques de voluntariat i solidaritat empresarial	No es fomenten pràctiques d'aquesta tipologia.			0				
1.9. Abstenir-se de promoure o subscriure acords que restringeixin de forma il·legal o indeguda la lliure activitat de les organitzacions d'un mateix sector.	S'abstenen en tot moment de pràctiques il·legals.							90
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				
				66%				

D3. Concepció ecològica de productes i serveis				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú actuen d'acord amb els criteris de la sostenibilitat ambiental i contemplen en la seva cadena de valor les següents quatre condicions: la consistència (capacitat de fer sostenible tot el procés de fabricació i distribució del producte i/o servei), l'eficiència (l'optimització permanent dels recursos dins del procés de fabricació i servei), la suficiència (treballar aspectes de necessitats mínimes per evitar excessos en el seu consum) i la resiliència (en cas de cometre excessos , mesurar el seu impacte per assegurar que es poden absorbir i que no afecten a l'equilibri ecològic) .								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Conèixer l'impacte mediambiental dels seus productes i serveis així com el grau de sostenibilitat.	S'evidencia en tots els cursos quan es relaitza un mòdul de 10h de manteniment, medi ambient i de sostenibilitat. Aquests mòduls són els que s'ofereixen als clients.					50		
1.2. Conèixer què fa la competència en aspectes de millora de la sostenibilitat dels seus productes.	No tenen coneixement del que faci la possible competència en aquest sentit. No entenen que tenen competència ja que empreses del mateix sector i similars es troben en poblacions i comarques diferents.					50		

1.3. Disposar de mecanismes de control dels nivells de suficiència respecte el procés d'elaboració del producte o servei (ús raonable de recursos, eficiència energètica, minimització, control i gestió dels excedents, utilització de recursos comuns, ...)	En el procés d'elaboració del servei, existeix un control del nombre de fotocòpies que s'efectuen.				40			
1.4. Comunicar als clients sobre aspectes ecològics i de conscienciació sobre l'ús de productes/servei.	No es comunica als clients cap aspecte de conscienciació ecològica, ja que en si mateix l'ús del servei no té impacte mediambiental.					50		
1.5. Disposar de mecanismes de control dels nivells de suficiència respecte el producte o servei (allargament de la utilització del producte, forçar la utilització comuna del producte, integració del client en el cicle de vida del producte (reciclatge i reutilització).	En l'organització s'hi promou el reciclatge i l'ús de material d'oficina reciclat.					50		
2. Informació adicional					Nivell de progrés TOTAL			
					48%			

D4. Concepció social de productes i serveis				Formulari de puntuacions					
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.					
Les organitzacions orientades al bé comú inclouen en la concepció dels seus productes i serveis: 1. la consideració de barreres econòmiques i/o barres sensorials dins de l'àmbit del consumidor, o altres organitzacions de caire menys lucratiu (ONGs, institucions de formació , universitats , ens de sanitat i socials , etc .) 2. Processos / mesures respecte a riscos ètics i aspectes socials en la clientela o en relació amb les problemàtiques relacions de negoci amb sectors d'alt risc i que vulneren els valors ètics fonamentals com la dignitat, i la integritat humana									
1. Evidències i indicadors									
Àrees a valorar		Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
2.1. Disposar d'una política d'adaptació del cost del producte i serveis a les necessitats dels clients en funció de les seves possibilitats i característiques (barreres econòmiques de consumidors, institucions i organitzacions socials de caire no lucratiu, etc., de forma que hi ha una preocupació per arribar al màxim numero de consumidors.		S'evidencia en el fet que la majoria dels serveis siguin gratuïts. En el cas que hi hagués algun cost, els clients paguen el que costa ja que l'empresa no té ànim de lucre i no obté beneficis. A més, els costos estan adaptats al servei que s'ofereix.						80	
2.2. Treballar per a una política d'elaboració i distribució dels productes que tinguin en compte		Es mostra fent arribar els productes i serveis a tota la població.						80	

aspectes de no barreres en les quatre dimensions : física, visual, llenguatge i intel·lectual.									
2. Informació addicional								Nivell de progrés TOTAL	
								80%	

D5. Augment dels estàndards socials i sectorials				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú amb estructures empresarials democràtiques fomenten internament, la iniciativa, la innovació, la confiança, el diàleg i la participació de totes les persones en la presa de decisions. Així, es promou un marc de relacions laborals presidit per la confiança, es redueixen els riscos de pràctiques de corrupció, es desenvolupa la consciència ètica i s'enforteix l'orientació de l'organització al bé comú.								
Les organitzacions responsables practiquen la transparència i informen i sotmeten a l'escrutini públic els seus impactes econòmic-financers i els no financers, a nivell ambiental, social i de governança.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Disposar d'una estratègia d'I+D+i per millorar estàndards de qualitat, servei, eficiència, etc...	Vallsgenera està cerificada pel sistema de Qualitat ISO 9001:2015 des de l'any 2003. NO disposa d'una política estratègica d'innovació i desenvolupament en aquest sentit, però pren mesures per a fer-ho.	Realitzen una DAFO que acaba servint per crear els plans d'acció anuals.	Cercar altres maneres de millorar la qualitat dels serveis.		40			
1.2. Col·laborar de forma sistemàtica amb empreses del sector per millorar aquests estàndards	Col·labora amb empreses similars amb ella però sense tocar aquests aspectes. El que sí que fa és recollir el grau de satisfacció dels clients (usuaris i empreses) per aconseguir la millora contínua.		Millorar la comunicació amb altres organitzacions similars per conèixer què fan respecte això.	20				

1.3. Hi ha una comunicació d'aquests estàndards més alts i la seva millora	Al tractar-se d'una empresa pública, la comunicació dels resultats del sistema de qualitat es pot saber en tot moment.	Transparència total.	Molta informació s'ha de preguntar ja que no la trobes fàcilment.			50		
1.4. Participar activament amb les organitzacions del sector en l'aportació de millores dels estàndards legals .	Participa activament amb els seus clients per millorar els estàndards.	En cada servei que ofereix hi realitzen uns qüestionaris de satisfacció.				60		
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				
				43%				

E1. Efecte social/ significat del producte/ servei (impacte social de l'organització en el seu conjunt)										
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.						
Les organitzacions orientades al bé comú, a més de satisfer una demanda, garanteixen que els productes/serveis que ofereixen responen a necessitats útils per a la vida i la salut (tant física com psicològica) de les persones, i ho fan d'una manera respectuosa amb el medi ambient i vetllant per la justícia social global.										
1. Evidències i indicadors										
Àrees a valorar		Evidències		Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100

1.1.Garantir que els productes/ serveis no tenen impactes negatius en la salut i la seguretat de les comunitats on desenvolupa la seva activitat.	Oferiment de feina i de diverses formacions. Es garanteix, a més, salut i seguretat a les persones.						80	
1.2.Garantir que els productes/serveis que ofereix són útils per cobrir les necessitats bàsiques de les persones per viure de manera “suficient” i saludable.	Tots els serveis de l'organització estan enfocats a cobrir les necessitats de la societat, tant a nivell formatiu com a nivell laboral.							90
1.3.Tenir en compte l'impacte social del producte/servei al llarg de tot el seu cicle complert d'aprovisionament, producció i distribució- (des de la matèria primera fins a l'eliminació o reutilització).	S'evidencien el tipus de producte, el grau de satisfacció dels usuaris i el grau d'inserció laboral.							90
1.4.Tenir en compte l'impacte ambiental del producte/servei al llarg de tot el seu cicle complert - aprovisionament, producció i distribució- (des de la matèria prima fins a l'eliminació o reutilització).	Al no tenir un producte material, en aquest sentit l'impacte que podria generar és de les eines de treball amb les quals els treballadors exerceixen la seva feina.		Potencien els mitjants digitals			60		
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				
				80%				

E2.Aportació a la comunitat	Formulari de puntuacions
Descripció	Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de
Les organitzacions orientades al bé comú garanteixen un compromís actiu amb la comunitat local i global, fent-hi aportacions voluntàries adequades per cobrir dèficits o elevar les seves capacitats. Les aportacions cal valorar-les en funció de la capacitat de l'organització i de l'impacte que produeix. 1. Evidències i indicadors	

				gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
2.1. Manifestar un compromís amb la comunitat de manera sostinguda, sostenible i coherent amb la seva capacitat, estratègia i activitat econòmica.	S'evidencia en tot els objectius, ja que estan enfocats al compromís amb la mateixa comunitat.	Les seves accions es duen a terme per a la comunitat val·lenca.					80	
2.2. Obtenir un impacte social positiu i sostingut en la comunitat.	Les evidències són generar més llocs de treball, més activitat econòmica en l'entorn i potenciar la població fent-la competent. Aquests són els principals indicadors de l'entitat.	Tenir marcats un objectius específics d'impactes socials que es volen generar.					80	
2.3. Contribuir a un desenvolupament sostenible i al bé comú de la comunitat i l'entorn en el que opera mitjançant les activitats que li són pròpies i altres addicionals en la mesura de les seves possibilitats.	No du a terme accions pròpies al desenvolupament del bé comú, però la seva finalitat envers la comunitat forma part de la mateixa idea de bé comú.						80	
2.4. Portar a terme la seva activitat de manera que aportï valor a la pròpia organització, a totes les parts interessades i a la societat en general en termes d'ocupació i benestar econòmic, ambiental i social.	Els mateixos objectius de l'entitat i les línies estratègiques evidencien aquest fet. Els indicadors econòmics que aporta al final de cada any ho demostren, i com les visites del SOC.							100
2.5. Respectar el patrimoni, la cultura i les formes de vida de les comunitats afectades per les activitats de l'organització.	Col·laboren de manera puntual amb organitzacions com cedint espais. És deure com a entitat pública de fer-ho.		Ampliar el rang de col·laboració.			50		

2. Informació addicional	Nivell de progrés TOTAL
	78%

E3. Reducció d'efectes ecològics				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú vetllen per integrar en la seva cultura interna els criteris del desenvolupament sostenible orientat al bé comú i la cura del medi ambient. Es promou entre els empleats i les seves famílies un estil de vida ecològica, saludable i que protegeix el medi ambient: alimentació ecològica i saludable, mobilitat, consum responsable –comerç just, cadena d'aprovisionament, consum de proximitat-, matèries primeres, energies renovables, aigua, gasos d'efecte hivernacle, reducció d'envasos, reciclatge, reutilització, etc. Per fer-ho utilitzen els quatre criteris de la sostenibilitat: Consistència : s'insereixen en els cicles naturals (ús de tecnologies respectuoses amb el medi ambient). Eficiència fan l'ús més eficient dels recursos com l'energia, els materials, la terra o el diner (productivitat dels recursos). Suficiència redueixen el consum de recursos perquè s'orienten a una menor demanda de béns. Resiliència capacitat d'amortir els nostres sistemes (naturals i tècnics o econòmics) en la mesura que els sistemes poden romandre bastant estables en condicions adverses.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
3.1. Vetllar perquè les activitats de l'empresa compleixin les quatre condicions d'eficiència, consistència, suficiència i resiliència	L'empresa no té en compte específicament aquestes quatre condicions, però té en comte l'impacte medioambiental dels seus productes i serveis.				30			
3.2.Reduir de forma significativa i constant els impactes ambientals en l'ús de recursos naturals.	Control del nombre de fotocòpies en les oficines i l'us de material reciclat ho evidencien.					50		

3.3.Reduir de forma significativa i constant els impactes ambientals en termes d'energia i clima.	Ús en les instal·lacions de baix consum elèctric.					60		
3.4.Reduir de forma significativa i constant els impactes ambientals en termes d'emissions (a l'aire, agua, sòl).	No es creu convenient, ja que els seus serveis no interactuen en terme d'emissions amb el medi.					-		
3.5.Reduir de forma significativa i constant els impactes ambientals en termes de reducció i aprofitament de residus.	No es creu convenient, ja que els seus serveis no interactuen en terme d'emissions amb el medi.					-		
3.6.Promoure iniciatives i accions que suposin un impacte positiu en els ecosistemes i la biodiversitat. Prevenir en la seva àrea d'influència els impactes negatius sobre els ecosistemes, de manera que no suposi la pèrdua, disminució o extinció d'espècies i hàbitats naturals, alteracions físiques al medi ambient, pèrdua de biodiversitat o ús no sostenible de la vida animal.	No es creu convenient, ja que els seus serveis no interactuen en terme d'emissions amb el medi.					-		
2. Informació adicional						Nivell de progrés TOTAL		
						47%		

E4. Minimització del repartiment de guanys a tercers				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats				
Les organitzacions orientades al bé comú garanteixen que els ingressos procedeixen fonamentalment del rendiment del treball. La rendibilitat dels actius financers ha de tenir una relació adient entre el risc assumit i el valor que aporta al bé comú.				• De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
4.1.Desenvolupar una cultura econòmic-financera i orienta l'enfocament de la gestió econòmica a la generació de riquesa distributiva (concepte de valor generat i distribuït).								
4.2.Ajustar el pagament de dividends a accionistes i inversors a criteris raonables en relació al risc assumit i a l'aportació de valor al bé comú.						50		
4.3.Mantenir una relació a llarg termini amb accionistes i inversors.						50		
4.4.Mantenir una relació coherent entre la generació de dividends i la inflació en el temps.						50		
4.5.Analitzar els impactes econòmics derivats de l'activitat de l'organització i el seu abast.						50		
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				
				50%				

E5.Transparència social i participació en la presa de decisions				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú garanteixen l'accés a tota la informació dels aspectes importants de la seva activitat a totes les persones de l'organització, als agents socials, a les parts interessades i a la societat en general.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
5.1.Facilitar l'accés a tota la informació important de l'organització a les parts interessades i a la societat en general.	El mateix portal de transparència evidencia l'accés fàcil a tot tipus d'informació sobre l'empresa.		Ampliar i millorar l'accés al portal.				80	
5.2.Facilitar l'accés a la informació a institucions independents.	El portal de transparència, les memòries, la pàgina web, les visites de seguiment i els processos de selecció són evidències suficients per les institucions independents.						80	

5.3.Facilitar que la informació sigui verificable per agents externs (independents i plurals).	Els agents externs estan exposats a tota la informació possible.						80	
5.4.Involucrar i garantir la participació efectiva dels grups d'interès i de la societat local/regional (veïnatge, institucions i organitzacions de la societat civil, generacions futures,, etc) en la presa de decisions que els afectin.					40			
5.5.Mantenir amb els diferents òrgans de l'administració pública una relació de transparència i col·laboració.	La mateixa empresa e forma part, així que la col·laboració és total.							100
5.6.Abstenir-se de qualsevol ingerència il·legítima en l'àmbit polític.	Les visites de seguiment ho evidencien.							100
5.7.Prendre mesures per prevenir i evitar pràctiques de corrupció i suborn en les seves relacions amb l'administració i amb els seus grups d'interès.								100
5.8.Complir amb les seves obligacions fiscals en tots els territoris on porti a terme les seves activitats.								100
2. Informació adicional				Nivell de progrés TOTAL				
				85%				

MATRIU del Balanç del Bé Comú											
	<i>Dignitat humana</i>	%	<i>Solidaritat</i>	%	<i>Sostenibilitat ecològica</i>	%	<i>Justícia Social</i>	%	<i>Participació democràtica i transparència</i>	%	TOTAL
A. Proveedores	A1 Gestió ètica de l'oferta/subministres										
	25%										25%
B. Finançadors	B1: Gestión ética de las finanzas										
	35%										35%
Empleats/ Treballadors	C1. Qualitat del lloc de treball i igualtat	67%	C2. Repartiment just del volum de treball i empleabilitat	79%	C3. Promoció del comportament ecològic de l'equip humà	21%	C4. Repartiment just de la renda (Retribució equitativa, responsable i transparent)	68%	C5. Democràcia interna i transparència	54%	58%
Clients	D1. Venda ètica	90%	D2. Solidaritat amb altres empreses	66%	D3. Concepció ecològica de productes i serveis	48%	D4. Concepció social de productes i serveis	80%	D5. Augment dels estàndards socials i sectorials	43%	65%
Societat	E1. Efecte social/ significat del producte/ servei	80%	E2. Aportació a la comunitat	78%	E3. Reducció d'efectes ecològics	47%	E4. Minimització del repartiment de guanys a tercers	50%	E5. Transparència social i participació en la presa de decisions	85%	68%
TOTAL		59%		56%		35%		52%		48%	50%

Annex 5: Eina Diagnòstic de Creasoft SL (Font: El-laboració pròpia, 2018).

A. Proveïdors A1 Gestió ètica de l'oferta/subministraments				Formulari de puntuacions				
Descripció Els ajuntaments orientats al bé comú analitzen als proveïdors que subministren els seus serveis i productes col·laborant amb l'organització per subministrar tots els aspectes necessaris que necessita l'empresa per realitzar la seva activitat i potencien l'elecció dels proveïdors amb els principis ètics que promou l'EBC Els ajuntaments es deuen responsabilitzar de conèixer en detall la seva cadena de proveïdors, prioritzant una relació de treball comú llarga, on els aspectes del bé comú seran dirigits de forma activa cap a un procés que sigui el més cooperatiu possible. La compra ètica i sostenible és la que es duu a terme tenint en compte la minimització de l'impacte mediambiental, la prioritització de la cooperació versus la competitivitat, i la minimització dels riscos de productes i serveis que s'adquireixen.				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
1. Evidencias e indicadores								
Àreas a valorar	Evidències	Punts forts	Àreas de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Desenvolupar plans per garantir un subministrament ètic en tota la cadena de valor (conèixer en detall com se suministren els proveïdors)	No es desenvolupa cap pla per garantir el subministrament ètic. Treballen amb diferents tipus de proveïdors, però sense posar-se a conèixer-los en detall.		Fer un estudi o un anàlisi prèvia a l'hora de seleccionar-los.	10				
1.2. Vincular l'aprovisionament amb les normes del seu codi ètic.	L'empresa no té un codi ètic.		Crear-ne un.	0				
1.3. Tenir programes per afavorir la col·laboració amb proveïdors compartint la informació rellevant.	Si, no existeixen programes concrets però es desenvolupen projectes comuns i es passen negocis.				40			
1.4. Valoració dels proveïdors que incloguin els factors de sostenibilitat social i ambiental.	No es valora als proveïdors d'aquesta manera.			10				

1.5. Fomentar el suministrament de proximitat.	Prop del 40% dels seus proveïdors són pròxims a l'empresa.					50		
1.6. Tenir programes per assegurar l'aplicació d'un preu just.	No tenen programes d'aplicació d'un preu just, ja que el preu el determina el mercat, no tenen poder de decisió al tractar-se d'una empresa tant petita amb competidors tant grans.			0				
1.7. Tenir en compte la percepció i l'opinió dels proveïdors per identificar àrees de millora i desenvolupar conjuntament plans d'acció.	Perceben el proveïdor com a part de l'equip empresarial de treball. Participen en el desenvolupament i disseny de la majoria dels productes ja que en són més coneixedors.						70	
1.8 Fomentar la cultura del bé comú a la cadena d'aprovisionament.	No ho fomenten.			0				
2. Informació adicional				Nivell de progrés TOTAL				
				23%				

B1: Gestió ètica de les finances				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions amb la seva operativa diària, pagaments corrents, recepció de subvencions, pagament de nòmines aportacions a projectes locals, accions recaptatòries, etc., generen un moviment important de recursos financers. L'objectiu d'aquest indicador és que les organitzacions comencin a operar amb aquestes entitats, banca ètica, cooperatives de crèdit, traslladant les seves operacions a aquestes entitats, recolzant projectes d'implantació d'aquetes en el territori, donant a conèixer el seu modus operandi entre els ciutadans, etc., ja que amb aquestes entitats és el propi municipi el que guanya, així doncs, aquestes organitzacions solen reinvertir els beneficis en accions que millorin, en aquest cas, la situació dels municipis a nivell social, medioambiental i cultural.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1 Desenvolupar polítiques, estratègies i plans per finançar-se amb el banc més proper als valors de l'empresa.	Operen amb dos bancs grans, els quals actuen com els proveïdors dins els projectes amb la seva àmplia implicació., financermane sanejada	Molt bona relació amb la banca tradicional.			30			
1.2. Vincular el sentit dels beneficis socials per damunt dels beneficis financers	No, l'empresa del sector de l'enginyeria. Es necessita mà d'obra qualificada i important. Això significa que part beneficis va destinat a			0				

	projectes. Pel que fa als rendiments, els socis no senduen molta part, ja que els rendiments de treball depenen més dels treballadors, els quals s'enduen més beneficis addicionals.							
1.3 Tenir programes per afavorir que les inversions realitzades tinguin com objectiu la consecució de la sostenibilitat ambiental	S'adapten a la normativa. Sense tenir en compte aspectes de sostenibilitat ambiental. Malgrat això, es tenen en compte més temes de consums mínims, materials necessaris segons normatives, etc.	Enfatitzen el concepte de consums mínims que forma part del sector.		10				
1.4. Tenir projectes per què els depòsito estiguin orientats al bé comú	No en tenen.			0				
1.5. Fomentar l'estavi per via de l'eficiència energètica i el reciclage disminuint la necessitat de finançament.(Autofinançament)	Es dur a terme dins dels mateixos productes que fabriquen, són eficients energèticament. L'empresa s'autofinancia des de fa anys, així que la relació amb la banca no és tant necessària epl seu dia a dia, sinó per possibles inversions extres.					60		
1.6 Tenir programes per ancorar la gestió ètica a les finances en la declaració d'objectius de l'empresa.	No tenen programes d'aquest tipus			0				
2. Informació adicional				Nivell de progrés TOTAL				
				17%				

C1. Qualitat del lloc de treball i igualtat				Formulari de puntuacions				
Descripció Les organitzacions orientades al bé comú garanteixen unes condicions de treball dignes que contribueixen a la plena realització personal i professional de les persones que hi treballen, esforçant-se per atorgar ple significat a la seva feina. Les organitzacions orientades al bé comú vetllen per la salut física i psíquica del treballadors i promouen les accions necessàries per facilitar un equilibri adequat entre les àrees laboral, familiar i personal. Les organitzacions orientades al bé comú promouen la igualtat d'oportunitats, la diversitat i el respecte als drets humans fonamentals, erradicant qualsevol forma de discriminació en la contractació, el tracte o la promoció.				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Garantir unes condicions de treball dignes: configuració digna dels llocs de treball, espai de treball, ergonomia, adaptació, horaris flexibles acordats per ambdues parts, convenis col·lectius, etc.	Sí, és màxima ja que és el mateix treballador qui se les monta pel fet de ser d'alta qualificació.	Cada treballador s'adapta al seu gust el lloc de treball.						100
1.2. Vincular el sentit del treball individual i grupal amb la raó de ser de l'organització i la seva contribució al bé comú.	Sí, totes les decisions es prenen en comú, van en projectes. Les úniques desicions que no es prenen en grup són les estratègies	El fet de treballar per projectes ajuda a vincular el sentit del treball individual i					80	

		grup al amb la raó de ser de l'empresa						
1.3. Afavorir un entorn de treball saludable, i prevenir i fomentar la seguretat laboral, la salut física, els riscos psicosocials i el benestar físic i emocional de les persones.	Sí, es compleixen tots els requisits que demanen i necessiten els treballadors.							90
1.4. Equilibrar les diferents esferes vitals: laboral, familiar i personal.	Són els mateixos treballadors els que ho duen a terme.							90
1.5. Fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació en tots els processos interns de reclutament, selecció, promoció, mobilitat, etc. per raons de sexe, edat, raça, religió o qualsevol altra associada als drets humans fonamentals.	Selecció purament per criteris tècnics, no hi ha igualtat, ja que la majoria de treballadors són homes. Malgrat això, la base salarial és la mateixa per a tothom.						80	
1.6. Garantir l'accessibilitat al lloc de treball i la protecció de les persones amb mobilitat i/o comunicació reduïda temporalment o permanent.	No tenen a ningú amb cap tipus de discapacitat o mobilitat reduïda.			20				
1.7. Adaptar-se a les noves exigències i expectatives de la societat, Incorporant les tendències innovadores que milloren les formes de treballar (teletreball, etc.).	S'usa poc el teletreball. En els projectes internacionals es treballa a distància amb l'empresa ja que els treballadors han de viatjar.S'acostuma a treballar en el núvol i sistemes de comunicacions variis.					50		
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				
				73%				

C2. Repartiment just del volum de treball i empleabilitat				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú treballen internament i amb d'altres per fer un repartiment just del treball i contribuir a reduir la desocupació, especialment entre les persones amb risc d'exclusió del mercat laboral. Les organitzacions ofereixen oportunitats de formació i desenvolupament professional, fomentant les condicions perquè les persones puguin generar i compartir coneixement i desenvolupant la seva empleabilitat.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Prioritzar el manteniment dels llocs de treball i el repartiment del treball ajustant els horaris laborals, abans de recórrer als acomiadaments en cas d'escassetat de feina.	Sí, molt. Sortiria molt car a l'empresa el malestar del personal i que s'hagués de contractar personal nou constantment. El que sí que es demana als treballadors és la coincidència en una franja horària (1,5 hores amunt i avall)	És un dels principals objectius i preocupacions de l'empresari, la fuga de treballadors formats.						100

1.2. Organitzar el treball de tal manera que es redueixi la necessitat de recórrer a la realització d'hores extres.	Es treballa per objectius i terminis. No se'n fan gaires hores extres.	Bona planificació condueix a la no necessitat d'hores extres.					80	
1.3. Afavorir el que les persones pugin voluntàriament optar a tipologies de contractació amb dedicacions diferents que donin resposta a les necessitats diverses de les persones.	Si, tothom a temps complet, menys administració que treballen unes 5-6 hores diàries. Pel que fa al personal de taller de muntatges poden triar si ho fan de matí o tardes.						80	
1.4. Identificar les necessitats de formació de les persones i dissenyar plans de formació dirigits de manera equitativa a totes les persones de l'organització. Dissenyar i fomentar oportunitats d'aprenentatge a nivell individual, d'equip i d'organització a través del treball.	A nivell tècnic ho fan els enginyers. Fent cursos de gestió de riscos, gestió de projectes, en altres paraules, formacions concretes del sector.						80	
1.5. Identificar, avaluar i desenvolupar el rendiment i les competències de les persones, oferint oportunitats per millorar-les.	Pel que fa a l'avaluació, cada responsable d'equip té els criteris d'avaluació: de rendiment i capacitat tècnica. En l'avaluació del projecte, els responsables revisen hores invertides, els riscos comesos, els terminis, etc. Es puntuen amb una taula, a la qual s'hi explica la distribució de beneficis.					50		
1.6. Desenvolupar programes per identificar, desenvolupar i compartir el coneixement -Gestió de coneixement.	Pes dur a terme de forma parlada, al tenir especialista en la matèria i que ensenyi als altres treballadors (Learning by doing).			20				
1.7. Dissenyar programes de formació continuada que fomentin la empleabilitat dels treballadors i l'autogestió de les seves carreres professionals. Preveure i planificar les necessitats de relleu.	No se'n dissenyen. Hi ha poca circulació del personal, la majoria que entren són enginyers d'equip especialitzats.			10				
1.8 Fomentar l'ocupació local amb programes propis o de participació/ col·laboració amb iniciatives externes	Sí, on es mira és a la borsa treball de la URV.							90

(en general o específics per a persones i/o col·lectius en risc d'exclusió del mercat laboral).									
2. Informació addicional								Nivell de progrés TOTAL	
								64%	

C3. Promoció del comportament ecològic de l'equip humà				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú vetllen per integrar en la seva cultura interna els criteris del desenvolupament sostenible orientat al bé comú i la cura del medi ambient. Es promou entre els empleats i les seves famílies un estil de vida ecològica, saludable i que protegeix el medi ambient: alimentació ecològica i saludable, mobilitat, consum responsable –comerç just, cadena d'aprovisionament, consum de proximitat-, matèries primeres, energies renovables, aigua, gasos d'efecte hivernacle, reducció d'envasos, reciclatge, reutilització, etc.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Fomentar pràctiques de mobilitat sostenible entre les persones treballadores: informació sobre modalitats de mobilitat sostenible i les seves avantatges –transport públic, car-sharing, bicicleta, etc.-, sistemes per incentivar-lo.	No es dur a terme cap d'aquestes pràctiques.		Fomentar la mobilitat sostenible entre treballadors, com programes de compartir vehicle o utilització de transport públic.	0				
1.2. Fomentar l'alimentació saludable, responsable, de comerç just, ecològica i de	No es dur a terme cap d'aquestes pràctiques.		Canviar les màquines de vènding.	0				

proximitat entre els empleats i les seves famílies. En el seu cas, practicar-ho a la pròpia empresa: menjador d'empresa, màquines de vending.								
1.3. Promoure el consum d'energia provinent de fons renovable, l'estalvi energètic (llum i gas) entre els empleats i les seves famílies: utilització al domicili de bombetes de baix consum, electrodomèstics amb alta eficiència energètica, aïllaments, ús de la calefacció a l'hivern i l'aire condicionat a l'estiu, etc.	No es promou el consum d'energia renovable, però el que sí que es té en compte són els consums mínims dins l'empresa per temes d'eficiència.			40				
1.4. Promoure l'estalvi d'aigua entre els empleats i les seves famílies: aixetes amb airejadors, doble polsador a les cisternes, hàbits de tancament d'aixetes a la dutxa i lavabo, etc.	No es dur a terme cap d'aquestes pràctiques. Instal·lacions noves hi ha millor gestió de l'aigua.		Actualitzar les instal·lacions i crear programes de conscienciació.	20				
1.5. Integrar als plans de formació la sensibilització envers el desenvolupament sostenible i la pràctica del comportament ecològic: sessions presencials, cursos online, tallers i els diferents canals de comunicació escrits i digitals de l'organització.	No es desenvolupen plans d'aquestes característiques. Molta de la comunicació dins l'empresa és de forma electrònica, així que existeix un estavi de material d'oficina.		Realitzar tallers per la sensibilització sostenible.	20				
1.6. Fomentar la sensibilització i conscienciació sobre els efectes del canvi climàtic i les mesures per mitigar-lo: emissions de gasos d'efecte hivernacle a l'atmosfera, petjada de carboni, la mesura i compensació de les emissions produïdes a nivell individual o familiar, etc.	No es dur a terme cap d'aquestes pràctiques.			0				
1.7. Promoure el consum responsable entre els empleats i les seves famílies per que incloguin en els seus criteris de compra la ètica, la transparència i els impactes ambientals i socials derivats de l'adquisició, producció i distribució dels productes i/o serveis. Fomentar la cultura de logística inversa a través de la reducció d'envasos, el reciclatge, i la reutilització dels productes consumits.	No es dur a terme cap d'aquestes pràctiques.			0				
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				

C4. Repartiment just de la renda (Retribució equitativa, responsable i transparent)				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Els sistemes de retribució són com a microcosmos en els que s'expressen els defectes i les virtuts dels models econòmics. Per aquest motiu, les organitzacions orientades al bé comú desenvolupen polítiques i pràctiques de compensació basades en principis ètics fonamentals per fer que la retribució de l'equip de persones que hi treballen sigui equitativa, transparent i responsable.								
Les organitzacions orientades al bé comú es doten d'òrgans de supervisió i control i ofereixen a les persones la possibilitat de participar en la definició de les estructures salarials –nivells, màxims i mínims, retribució fixa i retribució variable a curt termini, retribució variable a llarg termini, beneficis socials, clàusules remunerades per a directius i altres- i en els criteris que la defineixen -equitat interna, competitivitat externa, etc.-; també generen espais de formació i reflexió conjunta per compartir i fer comprensible els motius que justifiquen les diferències retributives.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Dissenyar un sistema de retribució equitatiu –a igual nivell de responsabilitat i contribució igual nivell retributiu- i externament competiu en relació al sector	Sí, tenen una normativa clara dins l'empresa. El percentatge dels beneficis es distribueix dels treballadors dins dels criteris de rendiments. Tenen unes bases	tenir en compte criteris de rendiments motiva al personal a treballar més					80	

i característiques de l'organització. Reduir les desigualtats que puguin existir a l'organització.	salaries clares i transparents, en cada projecte hi ha una aportació anual redistribuïda a la gent que hi ha treballat i d'acord amb els criteris de participació.	eficientment per tal d'augmentar el seu sou.						
1.2. Definir un sistema de retribució responsable que assegurï, especialment pel que fa a nivell directiu, que no genera comportaments que impactin negativament sobre els drets e interessos legítims de tercers. Assegurar que els salaris més baixos garanteix una vida econòmicament digne.	El sistema de retribució és responsable. Els salaris més baixos garanteixen una vida digne.						75	
1.3. Dotar-se d'òrgans de supervisió i control sobre el sistema retributiu en el que estiguin representats els diferents grups que puguin participar en la seva definició o bé que puguin ser afectats pel mateix (per ex.: comissió de retribucions).	Els mateixos treballadors supervisen el sistema retributiu. No tenen cap comissió en particular però a les bases de cada any es dur a terme. Hi ha proximitat entre els treballadors, màxima equitat en aquest sentit.					60		
1.4. Comptar amb un sistema de retribució transparent, en el que l'estructura salarial, els seus components i els criteris que la defineixen és coneguda i compartida per tots.	No hi ha màxima transparència, malgrat ser-hi en les bases salarials, els plus no s'observen per a problemes entre treballadors de queixes i envejes.					50		
1.5. Generar espais d'informació, formació i participació vinculats al coneixement, comprensió i disseny col·laboratiu del sistema de retribució.	No es dur a terme. Quan es fan projectes sempre s'intenta fomentar la part més innovadora, en termes de competència per tal de ser punters.				30			
1.6. Incloure en els sistemes de reporting informació veraç i transparent sobre el sistema de retribució, incloent la retribució de l'alta direcció i dels màxims òrgans de govern.	No ho inclou.			20				
2. Informació adicional				Nivell de progrés TOTAL				
Partint dels sous base, els màxims són d'uns 50.000€/any, els que realitzen practiques 20.000€/ any i la mitjana dels treballadors està entre els 30-35.000€/any.				53%				

C5. Democràcia interna i transparència				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú amb estructures empresarials democràtiques fomenten internament, la iniciativa, la innovació, la confiança, el diàleg i la participació de totes les persones en la presa de decisions. Així, es promou un marc de relacions laborals presidit per la confiança, es redueixen els riscos de pràctiques de corrupció, es desenvolupa la consciència ètica i s'enforteix l'orientació de l'organització al bé comú.								
Les organitzacions responsables practiquen la transparència i informen i sotmeten a l'escrutini públic els seus impactes econòmic-financers i els no financers, a nivell ambiental, social i de governança.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Generar estructures de participació que fomenten la democràcia interna, tant de manera transversal – cercles de qualitat, grups de millora, etc.- com de manera vertical per facilitar la participació en la presa de decisions -enquestes d'opinió, focus group, etc.	Sí, al tractar-se d'una empresa petita, realitza reunions d'organització, part d'avaluació de projectes i tot el que comporta.					50		
1.2. Informar amb transparència, internament i externament, dels seus impactes –econòmics, ambientals, socials i de governança.	No s'informa amb transparència i internament/externament dels impactes.			10				
1.3. Dissenyar sistemes/òrgans participatius d'avaluació de comandaments i directius per legitimar la seva posició a l'organització o, en el seu cas, la seva	Sí, existeix òrgans participatius d'avaluació dins dels mateixos projectes.					60		

contractació i retribució (òrgans participatius de nomenaments i retribucions, avaluació 360, etc.).								
1.5. Desenvolupar una cultura d'innovació, fomentant un ambient de confiança i tolerància, promovent la creativitat, a diversitat, la iniciativa i l'aportació de noves idees, per fer avançar a l'organització cap a l'excel·lència en la seva aportació al bé comú.	Sí, és una empresa que en treu molts fruits de la mateixa innovació, el propi sector ho demana, sent tolerant a l'error.						80	
1.6. Promoure un comportament ètic exigent i respectuós amb les lleis, aplicant els principis de bon govern i rebutjant qualsevol pràctica de corrupció.	Sí, l'empresa actua èticament aplicant els principis legals							90
1.7. 2.7. Desenvolupar una cultura relacional, establint aliances amb altres organitzacions, al llarg de la cadena d'aprovisionament, amb els diferents grups d'interès de l'organització i amb la societat per millorar l'aportació global al desenvolupament d'una economia orientada al bé comú.	Únicament amb els clients i proveïdors pel que fa a la participació en projectes				30			
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				
				53%				

D1. Venda ètica				Formulari de puntuacions				
Descripció Les organitzacions orientades a la venda ètica entenen als clients com socis equivalents (com un fi en sí mateix i no com a un mitjà), avantposen les seves necessitats per sobre de l'obtenció del benefici propi, desenvolupant pràctiques que afavoreixen el diàleg i l'escolta activa de les seves expectatives, per entregar productes i/o serveis de màxima qualitat, en un context de respecte a les necessitats d'altres grups d'interès i de contribució al bé comú. Les organitzacions orientades a la venda ètica utilitzen en la comercialització dels productes i serveis, informacions, promocions o publicitat respectuoses amb la dignitat humana, la salut i la seguretat, que no siguin enganyoses, ni incitin a comportaments il·legals, perillosos i contraris als valors del bé comú. De manera ideal, les organitzacions orientades a la venda ètica involucren els clients en els processos de disseny i creació del producte per garantir que allò que es produeix té una utilitat, un valor de suficiència i un sentit per a la societat.				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Orientar-se a client buscant la manera de satisfer les seves necessitats amb els seus productes i/o serveis, avantposant els interessos dels clients i creant punts de benefici mutu i per la societat.	Sí, és l'única manera de sobreviure en el sector, adaptar-se als clients a les seves necessitats.							90

1.2. Integrar en l'operativa diària una metodologia d'orientació a client basada en el respecte i l'escolta activa de les seves necessitats per desenvolupar millores incrementals en els serveis i els productes.	Sí, l'empresa té la necessitat de tenir un contacte continu amb els seus clients, solucionar problemes que encara no té, proposar millores previstes amb la teva tecnologia, etc. En aquest sentit, l'empresa té menys poder de desició.						80	
1.3. Respectar els valors bàsics de dignitat humana a les accions de comunicació i promoció dels productes i serveis. Evitar tractar a les persones com objectes.	Les empreses d'aquest sector dins la UE ho compleixen molt, si s'analitzés a fora no passaria de la mateixa manera.	Sí, dos nivells de clients intrrmediari i final					80	
1.4. Desenvolupar tasques de formació en tot el personal de l'organització per a assegurar una implantació coherent del respecte al client, el cobriment de les seves necessitats i la consideració dels seus interessos.	No es duen a terme formacions concretes, s'apren més fent-ho (learning by doing)					50		
1.5. Comprendre les necessitats del client i conèixer el seu grau de satisfacció envers els serveis o productes de l'organització..	Compren perfectament les necessitats de client, nixol de tecnologia , coneixença total dels client, etc. Passen qüestionaris per saber el grau de satisfacció o per a conèixer la opinió sobre nous productes a desenvolupar. Aquesta tasca de comprendre el client és indirectament una acció comercial; implicar el client ajuda i la seva col·laboració augmenta el grau de satisfacció.							90
1.6. Establir procediments de millora sobre els productes i serveis que ofereix l'organització a partir d'una escolta activa de les necessitats i opinions dels clients.	Sí, el contacte amb els clients és per aquests motius. Vida de productes son 15 anys amb un constant desenvolupament i canvi						80	
1.7. Implicar al client activament en l'elaboració i/o validació dels productes i serveis que l'organització ofereix al mercat.	Sí, s'implica el client directament en tot el procediment de creació dels productes ja que és molt rendible, una de les millors accions comercials.							90

2. Informació addicional	Nivell de progrés TOTAL
	80%

D2. Solidaritat amb altres empreses				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú desenvolupen pràctiques de cooperació i de col·laboració amb altres organitzacions i estableixen aliances per aconseguir sinèrgies, portar a terme activitats de millora continua i participar en iniciatives col·laboratives dirigides a millorar la contribució a la societat, com a organització individual en particular i col·lectivament.								
Les organitzacions es relacionen d'acord amb els principis de confiança, transparència, veracitat i integritat, eviten actuacions abusives derivades de possibles posicions de dominància o que puguin restringir de manera il·legal o indeguda la lliure actuació d'altres empreses del sector.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Compartir informació rellevant amb altres empreses (p. ex. Calculació de costos , origen dels proveïdors)	No en aquests termes, només es col·labora amb qui no és part de la competència.			20				
1.2. Establir sinèrgies de col·laboració amb altres empreses per fer accions de promoció conjuntes o d'elaboració de productes i serveis.	Sí, en el mateix sector existeix la necessitat de col·laboració perquè els ingressos i els projectes són fluctuants					60		
1.3. Compartir coneixement amb altres empreses per millorar el coneixement global dels productes i serveis.	No es dur a terme a fi de millorar el coneixement global, sinó per benefici propi.			10				
1.4. Compartir coneixement o altres recursos si les altres empreses ho requereixen.	Es dur a terme sempre hi quan se'n tregui un benefici clar.				30			
1.5. Fomentar la recomanació d'altres empreses	Es poden trespasar projectes d'unes empreses a altres fomentant aquesta col·laboració.					50		

1.6. Fer formacions conjuntes i participades entre diferents empreses.	No, no es duen a terme formacions conjuntes de cap tipologia.			0				
1.7. Fomentar entitats sectorials que vetllin per un màrqueting ètic i col·laboratiu.	No es dur a terme.			0				
1.8. Formar i promoure entre els empleats pràctiques de voluntariat i solidaritat empresarial	No es dur a terme.			0				
1.9. Abstenir-se de promoure o subscriure acords que restringeixin de forma il·legal o indeguda la lliure activitat de les organitzacions d'un mateix sector.	Sí que s'abstenen a promoure aquestes pràctiques.					50		
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				
				24%				

D3. Concepció ecològica de productes i serveis				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú actuen d'acord amb els criteris de la sostenibilitat ambiental i contemplen en la seva cadena de valor les següents quatre condicions: la consistència (capacitat de fer sostenible tot el procés de fabricació i distribució del producte i/o servei), l'eficiència (l'optimització permanent dels recursos dins del procés de fabricació i servei), la suficiència (treballar aspectes de necessitats mínimes per evitar excessos en el seu consum) i la resiliència (en cas de cometre excessos , mesurar el seu impacte per assegurar que es poden absorbir i que no afecten a l'equilibri ecològic) .								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Conèixer l'impacte mediambiental dels seus productes i serveis així com el grau de sostenibilitat.	Compleixen el reglament europeu pel que fa a l'impacte mediambiental. Només es preocupen pel tema de consums mínims a dins l'empresa.					60		
1.2. Conèixer què fa la competència en aspectes de millora de la sostenibilitat dels seus productes.	La sostenibilitat dels productes va lligades a les normatives ISO pertinents. No es duen a terme accions d'aquest tipus ja que no són necessàries en el mercat.			20				
1.3. Disposar de mecanismes de control dels nivells de suficiència respecte el procés d'elaboració del producte o servei (ús raonable de recursos, eficiència	Sí que tenen un mecanisme de control en la producció, més enfocat en l'eficiència.					50		

energètica, minimització, control i gestió dels excedents, utilització de recursos comuns, ...)								
1.4. Comunicar als clients sobre aspectes ecològics i de conscienciació sobre l'ús de productes/servei.	No es comuniquen als clients sobre aquests aspectes.			0				
1.5. Disposar de mecanismes de control dels nivells de suficiència respecte el producte o servei (allargament de la utilització del producte, forçar la utilització comuna del producte, integració del client en el cicle de vida del producte (reciclatge i reutilització).	Només en el cas que aportés un benefici a l'empresa. El que vol l'empresa és que el client compri més productes seus, no que en reutilitzi de nous.			20				
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				
				30%				

D4. Concepció social de productes i serveis				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú inclouen en la concepció dels seus productes i serveis: 1. la consideració de barreres econòmiques i/o barres sensorials dins de l'àmbit del consumidor, o altres organitzacions de caire menys lucratiu (ONGs, institucions de formació , universitats , ens de sanitat i socials , etc .) 2. Processos / mesures respecte a riscos ètics i aspectes socials en la clientela o en relació amb les problemàtiques relacions de negoci amb sectors d'alt risc i que vulneren els valors ètics fonamentals com la dignitat, i la integritat humana								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
2.1. Disposar d'una política d'adaptació del cost del producte i serveis a les necessitats dels clients en funció de les seves possibilitats i característiques (barreres econòmiques de consumidors, institucions i organitzacions socials de caire no lucratiu, etc., de forma que hi ha una preocupació per arribar al màxim numero de consumidors.	No, el cost del producte és invariable en el mercat europeu. Segons la ubicació del mercat, hi ha un preu o un altre.				40			
2.2. Treballar per a una política d'elaboració i distribució dels productes que tingui en compte aspectes de no barreres en les quatre dimensions : física, visual, llenguatge i intel·lectual.	No es dur a terme.			0				

2.3. Establir mecanismes de control i anàlisi respecte el risc ètic dels productes i serveis que l'empresa ofereix (salut, aprofitament vulnerabilitat de les persones, medi ambient).	El mercat i el propi client obliga a l'empresa a tenir mecanismes de control i anàlisi dels seus productes. Al treballar en diversos mercats, l'empresa s'obliga a complir les normatives de diferents països.						80	
2.4. Conèixer la seva relació amb altres empreses que poden fer servir els productes o serveis i la seva potencialitat de risc (salut, aprofitament vulnerabilitat de les persones, medi ambient)	No duen a terme aquesta acció.			10				
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL				
				33%				

D5. Augment dels estàndards socials i sectorials				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú amb estructures empresarials democràtiques fomenten internament, la iniciativa, la innovació, la confiança, el diàleg i la participació de totes les persones en la presa de decisions. Així, es promou un marc de relacions laborals presidit per la confiança, es redueixen els riscos de pràctiques de corrupció, es desenvolupa la consciència ètica i s'enforteix l'orientació de l'organització al bé comú.								
Les organitzacions responsables practiquen la transparència i informen i sotmeten a l'escrutini públic els seus impactes econòmic-financers i els no financers, a nivell ambiental, social i de governança.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1. Disposar d'una estratègia d'I+D+i per millorar estàndards de qualitat, servei, eficiència, etc...	Sí que ho tenen.						80	
1.2. Col·laborar de forma sistemàtica amb empreses del sector per millorar aquests estàndards	No, no s'hi col·labora en aquest sentit.			10				
1.3. Hi ha una comunicació d'aquests estàndards més alts i la seva millora	Certifiquen la qualitat del producte aplicant les normatives de diferents països a la vegada.				40			
1.4. Participar activament amb les organitzacions del sector en l'aportació de millores dels estàndards legals .	No, no s'hi poarticipa en aquest sentit.			0				
1.5. Assegurar amb més èmfasi si s'escau l'abast de compliment dels estàndards legals	Sí que ho fan.					50		

amb volum de la facturació / producció. més alts.								
2. Informació adicional					Nivell de progrés TOTAL			
					36%			

E1.Efecte social/ significat del producte/ servei				Formulari de puntuacions				
E1. Efecte social/ significat del producte/ servei (impacte social de l'organització en el seu conjunt)								
Descripció Les organitzacions orientades al bé comú, a més de satisfer una demanda, garanteixen que els productes/serveis que ofereixen responen a necessitats útils per a la vida i la salut (tant física com psicològica) de les persones, i ho fan d'una manera respectuosa amb el medi ambient i vetllant per la justícia social global.				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
1.1.Garantir que els productes/ serveis no tenen impactes negatius en la salut i la seguretat de les comunitats on desenvolupa la seva activitat.	En les comunitats properes ho asseguren, cosa que és diferent en altres llocs.					60		

1.2.Garantir que els productes/serveis que ofereix són útils per cobrir les necessitats bàsiques de les persones per viure de manera "suficient" i saludable.	No són productes imprescindibles a la vida de les persones, però sense ells es notaria molt.				30			
1.3.Tenir en compte l'impacte social del producte/servei al llarg de tot el seu cicle complert d'aprovisionament, producció i distribució- (des de la matèria primera fins a l'eliminació o reutilització).	No es té en compte.				0			
1.4.Tenir en compte l'impacte ambiental del producte/servei al llarg de tot el seu cicle complert -aprovisionament, producció i distribució- (des de la matèria prima fins a l'eliminació o reutilització).	No es té en compte.				0			
2. Informació addicional					Nivell de progrés TOTAL			
					23%			

Descripció				Escala per avaluar els resultats					
Les organitzacions orientades al bé comú garanteixen un compromís actiu amb la comunitat local i global, fent-hi aportacions voluntàries adequades per cobrir dèficits o elevar les seves capacitats. Les aportacions cal valorar-les en funció de la capacitat de l'organització i de l'impacte que produeix.				• De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.					
1. Evidències i indicadors									
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100	
2.1. Manifestar un compromís amb la comunitat de manera sostinguda, sostenible i coherent amb la seva capacitat, estratègia i activitat econòmica.	No tenen un manifest d'aquestes característiques. L'empresa es compromet a seguir els reglaments i a oferir llocs de treball.			20					
2.2. Obtenir un impacte social positiu i sostingut en la comunitat.	No s'obté un impacte social positiu i sostingut. Només ho perceben els mateixos treballadors.			10					
2.3. Contribuir a un desenvolupament sostenible i al bé comú de la comunitat i l'entorn en el que opera mitjançant les activitats que li són pròpies i altres addicionals en la mesura de les seves possibilitats.	No dur a terme accions d'aquestes característiques.			0					

2.4.Portar a terme la seva activitat de manera que aportï valor a la pròpia organització, a totes les parts interessades i a la societat en general en termes d'ocupació i benestar econòmic, ambientals i social.	Sí, l'empresa porta a terme la seva activitat de manera que aportï valor a l'organització. La trajectòria de l'organització ho evidencia.					75	
2.5.Respectar el patrimoni, la cultura i les formes de vida de les comunitats afectades per les activitats de l'organització.	S'evidencia qual aplica l'idioma corresponent a cada un dels territoris que actua.					60	
2. Informació addicional				Nivell de progrés TOTAL			
				33%			

E3. Reducció d'efectes ecològics				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats				
Les organitzacions orientades al bé comú vetllen per integrar en la seva cultura interna els criteris del desenvolupament sostenible orientat al bé comú i la cura del medi ambient. Es promou entre els empleats i les seves famílies un estil de vida ecològica, saludable i que protegeix el medi ambient: alimentació ecològica i saludable, mobilitat, consum responsable –comerç just, cadena d'aprovisionament, consum de proximitat-, matèries primeres, energies renovables, aigua, gasos d'efecte hivernacle, reducció d'envasos, reciclatge, reutilització, etc. Per fer-ho utilitzen els quatre criteris de la sostenibilitat: Consistència : s'insereixen en els cicles naturals (ús de tecnologies respectuoses amb el medi ambient). Eficiència fan l'ús més eficient dels recursos com l'energia, els materials, la terra o el diner (productivitat dels recursos). Suficiència redueixen el consum de recursos perquè s'orienten a una menor demanda de béns. Resiliència capacitat d'amortir els nostres sistemes (naturals i tècnics o econòmics) en la mesura que els sistemes poden romandre bastant estables en condicions adverses.				• De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
3.1. Vetllar perquè les activitats de l'empresa compleixin les quatre condicions d'eficiència, consistència, suficiència i resiliència	Vetllent pel compliment però no				30			

	existeixen evidències que ho demostrin.							
3.2.Reduir de forma significativa i constant els impactes ambientals en l'ús de recursos naturals.	No dur a terme cap acció d'aquesta tipologia.			0				
3.3.Reduir de forma significativa i constant els impactes ambientals en termes d'energia i clima.	L'empresa redueix els impactes sobre consum energètic dins els seus productes.				40			
3.4.Reduir de forma significativa i constant els impactes ambientals en termes d'emissions (a l'aire, agua, sòl).	No ho fan.			0				
3.5.Reduir de forma significativa i constant els impactes ambientals en termes de reducció i aprofitament de residus.	Segueixen les normatives que estableix la UE.				30			
3.6.Promoure iniciatives i accions que suposin un impacte positiu en els ecosistemes i la biodiversitat. Prevenir en la seva àrea d'influència els impactes negatius sobre els ecosistemes, de manera que no suposi la pèrdua, disminució o extinció d'espècies i hàbitats naturals, alteracions físiques al medi ambient, pèrdua de biodiversitat o ús no sostenible de la vida animal.	No promouen iniciatives d'aquest tipus.			0				
2. Informació adicional				Nivell de progrés TOTAL				
				17%				

E4. Minimització del repartiment de guanys a tercers				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats				
Les organitzacions orientades al bé comú garanteixen que els ingressos procedeixen fonamentalment del rendiment del treball. La rendibilitat dels actius financers ha de tenir una relació adient entre el risc assumit i el valor que aporta al bé comú.				• De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/ estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
4.1.Desenvolupar una cultura econòmic-financera i orienta l'enfocament de la gestió econòmica a la generació de riquesa distributiva (concepte de valor generat i distribuït).	Sí que ho desenvolupen.					50		
4.2.Ajustar el pagament de dividends a accionistes i inversors a criteris raonables en relació al risc assumit i a l'aportació de valor al bé comú.	No es dur a terme.			20				
4.3.Mantenir una relació a llarg termini amb accionistes i inversors.	Mantenen una relació amb aquests ja que acostumen a ser els mateixos treballadors.					50		
4.4.Mantenir una relació coherent entre la generació de dividends i la inflació en el temps.	Sí, es dur a terme.					60		
4.5.Analitzar els impactes econòmics derivats de l'activitat de l'organització i el seu abast.	No s'analitzen els impactes derivats.			10				

2. Informació addicional	Nivell de progrés TOTAL
	38%

E5.Transparència social i participació en la presa de decisions				Formulari de puntuacions				
Descripció				Escala per avaluar els resultats • De 0% a 20%: Sense evidències o alguna evidència o activitat aïllada. • De 25% a 40%: existeixen evidències però sense integració en els processos/cicle de gestió, ni vinculació amb les polítiques/estratègies EBC de l'organització • De 45% a 60%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb possibilitats significatives de millora. • De 65% a 80%: evidències integrades en els processos/cicle de gestió i vinculades amb les polítiques/ estratègies EBC, però amb algunes possibilitats de millora. • De 85% a 100%: les evidències formen un conjunt coherent i fan que l'organització sigui un referent en EBC.				
Les organitzacions orientades al bé comú garanteixen l'accés a tota la informació dels aspectes importants de la seva activitat a totes les persones de l'organització, als agents socials, a les parts interessades i a la societat en general.								
1. Evidències i indicadors								
Àrees a valorar	Evidències	Punts forts	Àrees de Millora	20	40	60	80	100
5.1.Facilitar l'accés a tota la informació important de l'organització a les parts interessades i a la societat en general.	Si no ho fessin no podrien operar dins el mercat ja que els mateixos clients demanen tota la informació possible.						70	
5.2.Facilitar l'accés a la informació a institucions independents.	No, es facilita informació a institucions independents.			10				
5.3.Facilitar que la informació sigui verificable per agents externs (independents i plurals).	Si, es duen a terme controls i auditories.					60		
5.4.Involucrar i garantir la participació efectiva dels grups d'interès i de la societat local/regional (veïnatge, institucions i organitzacions de la societat civil, generacions futures,, etc) en la presa de decisions que els afectin.	No es dur a terme			10				

2.5.Mantenir amb els diferents òrgans de l'administració pública una relació de transparència i col·laboració.	S'hi manté una relació cordial.					50		
2.6.Abstenir-se de qualsevol ingerència il·legítima en l'àmbit polític.	S'abstenen de qualsevol ingerència il·legítima en l'àmbit polític. La comunitat és apolítica.				40			
2.7.Prendre mesures per prevenir i evitar pràctiques de corrupció i suborn en les seves relacions amb l'administració i amb els seus grups d'interès.	No es dur a terme			0				
2.8.Complir amb les seves obligacions fiscals en tots els territoris on porti a terme les seves activitats.	Sí, s'evidencia que els clients són exigents si no es compleix.					60		
2. Informació adicional				Nivell de progrés TOTAL				
				38%				

MATRIU del Balanç del Bé Comú											
	<i>Dignitat humana</i>	%	<i>Solidaritat</i>	%	<i>Sostenibilitat ecològica</i>	%	<i>Justícia Social</i>	%	<i>Participació democràtica i transparència</i>	%	TOTAL
A. Proveedores	A1 Gestió ètica de l'oferta/subministres										
	23%										23%
B. Finançadors	B1: Gestión ética de las finanzas										
	17%										17%
Empleats/ Treballadors	C1. Qualitat del lloc de treball i igualtat	73%	C2. Repartiment just del volum de treball i empleabilitat	64%	C3. Promoció del comportament ecològic de l'equip humà	11%	C4. Repartiment just de la renda (Retribució equitativa, responsable i transparent)	53%	C5. Democràcia interna i transparència	53%	51%
Clients	D1. Venda ètica	80%	D2. Solidaritat amb altres empreses	24%	D3. Concepció ecològica de productes i serveis	30%	D4. Concepció social de productes i serveis	33%	D5. Augment dels estàndards socials i sectorials	36%	41%
Societat	E1. Efecte social/ significat del producte/ servei	23%	E2.Aportació a la comunitat	33%	E3. Reducció d'efectes ecològics	17%	E4. Minimització del repartiment de guanys a tercers	38%	E5.Transparència social i participació en la presa de decisions	38%	30%
TOTAL		43%		32%		19%		32%		33%	32%