

Adrià Boltà Grau

Mesura de la sostenibilitat social empresarial mitjançant informació comptable:
disseny i validació empírica d'un model d'indicadors.

TREBALL DE FI DE GRAU

Àrea temàtica: Comptabilitat financera

Doble grau d'Administració i Direcció d'Empreses i Finances i Comptabilitat



Reus, maig 2026

Curs 2025-26

Índex de continguts

Títol, resum i paraules clau.....	1
Presentació.....	3
Introducció.....	4
1. Marc teòric.....	6
1.1. Sostenibilitat en l'empresa.....	6
1.2. Anàlisi dels grups (62), (63) i (64) del PGC.....	7
1.2.1. Grup (64) Despeses de personal.....	8
1.2.2. Grup (62) Serveis exteriors.....	9
1.2.3. Grup (63) Tributs.....	10
1.2.4. Limitacions dels grups comptables.....	10
1.3. El valor afegit com a mesura social.....	11
1.3.1. Limitacions del valor afegit.....	13
1.4. El marc normatiu europeu i els ESRS S1.....	14
1.4.1. Indicadors ESRS S1.....	16
1.4.2. Limitacions dels indicadors ESRS S1.....	18
2. Metodologia I. Model d'indicadors.....	20
2.1. Objectius del model.....	20
2.2. Definició dels indicadors proposats.....	21
2.2.1. Indicador 1: Dones en la plantilla.....	21
2.2.2. Indicador 2: Plantilla fixa.....	22
2.2.3. Indicador 3: Externalització.....	23
2.2.4. Indicador 4: Retribució.....	24
2.2.5. Indicador 5: Equitat del repartiment de valor.....	25
2.2.6. Indicador 6: Contribució social bruta.....	26
2.3. Limitacions dels indicadors.....	27
2.4. Definició del perfil de sostenibilitat.....	30
2.5. Interpretació del perfil de sostenibilitat.....	32
2.6. Limitacions del perfil de sostenibilitat.....	35

3. Metodologia II. Anàlisi empíric.....	37
3.1. Definició d'objectiu i enfocament de l'estudi.....	37
3.2. Selecció de la mostra i horitzó temporal.....	38
3.3. Variables d'estudi.....	39
3.4. Font i recol·lecció de dades.....	40
4. Part pràctica.....	43
4.1. Contextualització de les empreses.....	43
4.2. Anàlisi empíric dels indicadors i perfil.....	44
4.2.1. Paritat de gènere.....	47
4.2.2. Estabilitat laboral.....	48
4.2.3. Compromís directe - Externalització.....	49
4.2.4. Dignitat retributiva - Salari sobre l'SMI.....	50
4.2.5. Retorn del Valor i Contribució Social.....	50
4.3. Síntesi comparativa i reflexió crítica.....	51
5. Conclusions.....	53
6. Referències bibliogràfiques.....	55
Annexos.....	1
Sector 9312 Clubs esportius.....	1
Sector 5510 Hotels.....	4
Sector 6020 Programació i emissió de televisió.....	7
Sector 7820 Empreses de treball temporal.....	10

Índex de figures

Figura 1. Perfil de sostenibilitat de Adecco en comparació amb el seu sector (2024).. 33

Figura 2. Estratègia de cerca a la base de dades SABI..... 40

Figura 3. Personalització de les variables al SABI..... 41

Figura 4. Gràfic de columnes dels indicadors de les quatre empreses seleccionades (2024)..... 44

Figura 5. Gràfic de columnes de la diferència d'evolució 2022-24 de l'indicador de cada empresa seleccionada respecte el seu propi sector..... 45

Figura 6. Perfils de sostenibilitat social laboral de cada empresa i sector..... 46

Índex de taules

Taula 1. Relació entre indicadors i dimensions del perfil de sostenibilitat social laboral 39

Taula 2. Indicadors de les quatre empreses seleccionades (2024)..... 44

Taula 3. Diferència d'evolució 2022-24 de l'indicador de cada empresa seleccionada respecte el seu propi sector..... 45

Títol, resum i paraules clau

CATALÀ

Títol: Mesura de la sostenibilitat social empresarial mitjançant informació comptable: disseny i validació empírica d'un model d'indicadors.

Resum: Aquest Treball de Final de Grau proposa un model quantitatiu per avaluar la sostenibilitat social laboral de les organitzacions utilitzant exclusivament dades de la comptabilitat financera oficial (PGC) i de l'Estat del Valor Afegit. L'objectiu és transformar els marcs normatius de sostenibilitat, com els estàndards ESRS S1, en mètriques objectives i comparables. Per fer-ho, s'ha dissenyat una bateria de sis indicadors —paritat, estabilitat, externalització, retribució, equitat i contribució social— aplicada empíricament a una mostra d'empreses de quatre sectors diferenciats durant l'exercici 2024.

Els resultats confirmen que el model és una eina vàlida per al diagnòstic visual primari del perfil social d'una empresa. Tanmateix, la investigació identifica limitacions metodològiques rellevants. D'una banda, la representació gràfica simplifica la realitat i requereix una anàlisi de les dades font per evitar la pèrdua de detall tècnic. De l'altra, la comparabilitat es veu condicionada per la mida de les empreses i la manca de dades granulars públiques. Finalment, tot i que el model és teòricament d'utilitat per als grups d'interès, la seva validesa pràctica no ha estat contrastada directament amb els stakeholders, romanent com una proposta de fiscalització quantitativa que necessita futures línies d'investigació per a la seva validació empírica total.

Paraules clau: Sostenibilitat social, Comptabilitat financera, Indicadors laborals.

CASTELLANO

Título: Medición de la sostenibilidad social empresarial mediante información contable: diseño y validación empírica de un modelo de indicadores.

Resumen: Este Trabajo de Fin de Grado propone un modelo cuantitativo para evaluar la sostenibilidad social laboral de las organizaciones utilizando exclusivamente datos de la contabilidad financiera oficial (PGC) y del Estado del Valor Añadido. El objetivo es transformar los marcos normativos de sostenibilidad, como los estándares ESRS S1, en métricas objetivas y comparables. Para ello, se ha diseñado una batería de seis indicadores —paridad, estabilidad, externalización, retribución, equidad y contribución

social— aplicada empíricamente a una muestra de empresas de cuatro sectores diferenciados durante el ejercicio 2024.

Los resultados confirman que el modelo es una herramienta válida para el diagnóstico visual primario del perfil social de una empresa. Sin embargo, la investigación identifica limitaciones metodológicas relevantes. Por un lado, la representación gráfica simplifica la realidad y requiere un análisis de los datos fuente para evitar la pérdida de detalle técnico. Por otro lado, la comparabilidad se ve condicionada por el tamaño de las empresas y la falta de datos granulares públicos. Finalmente, aunque el modelo es teóricamente de utilidad para los grupos de interés, su validez práctica no ha sido contrastada directamente con los stakeholders, permaneciendo como una propuesta de fiscalización cuantitativa que requiere futuras líneas de investigación para su validación empírica total.

Palabras clave: Sostenibilidad social, Contabilidad financiera, Indicadores laborales.

ENGLISH

Title: Measuring corporate social sustainability through accounting information: design and empirical validation of an indicator model.

Abstract: This Bachelor's Thesis proposes a quantitative model to assess the labor social sustainability of organizations using exclusively official financial accounting data (GAAP) and the Value Added Statement. The aim is to transform sustainability regulatory frameworks, such as the ESRS S1 standards, into objective and comparable metrics. To this end, a set of six indicators was designed —parity, stability, outsourcing, remuneration, equity, and social contribution— and empirically applied to a sample of companies across four different sectors during the 2024 financial year.

The results confirm that the model is a valid tool for a primary visual diagnosis of a company's social profile. However, the research identifies significant methodological limitations. On one hand, the graphical representation simplifies reality and requires an analysis of the source data to avoid the loss of technical detail. On the other hand, comparability is conditioned by company size and the lack of public granular data. Finally, although the model is theoretically useful for stakeholders, its practical validity has not been directly verified with them, remaining a quantitative oversight proposal that requires further research for its full empirical validation.

Keywords: Social sustainability, Financial accounting, Labor indicators.

Presentació

Motivacions per l'elecció del tema i context

El model econòmic actual genera dubtes sobre la seva sostenibilitat a llarg termini, tant per l'impacte mediambiental com pel social. Aquesta qüestió ha estat objecte de debat en l'àmbit internacional des de diverses perspectives ideològiques, posant de manifest la necessitat de canvis en la gestió empresarial.

Fins ara, la Responsabilitat Social Corporativa (RSC) ha estat el marc principal per abordar aquests problemes. No obstant això, en moltes ocasions les polítiques de RSC s'han limitat a declaracions d'intencions o accions de comunicació sense una connexió real amb la comptabilitat financera de l'empresa. El repte actual consisteix a integrar la sostenibilitat directament en el sistema comptable.

Tot i que ja s'han implementat eines com l'Estat d'Informació No Financera (EINF) o diversos apartats de la Memòria Anual per recollir dades no financeres, aquests documents no són obligatoris per a tot el teixit empresarial. A més, la diversitat de criteris en la seva elaboració dificulta la comparabilitat entre entitats.

L'elecció d'aquest tema respon a la necessitat de trobar solucions pràctiques que facin la sostenibilitat mesurable i entenedora per a qualsevol organització. Per aquest motiu, el treball es focalitza en la dimensió social laboral. La informació sobre els treballadors és un element comú a totes les empreses i constitueix una base sòlida per crear indicadors comparables. L'objectiu és que, mitjançant l'ús de dades numèriques i financeres, es pugui avaluar la gestió del personal d'una manera clara, objectiva i transparent.

Competències específiques del grau que es vincules més directament amb el TFG ordenats de més a menys vinculació amb el TFG

1. Comptabilitat financera
2. Finances de mercat
3. Finances empresarials

Introducció

L'objectiu principal d'aquest Treball de Final de Grau (TFG) és proposar una bateria d'indicadors socials que no depenguin d'estimacions subjectives, sinó que es basin en la informació financera disponible en els estats comptables oficials. L'objectiu és que la sostenibilitat es pugui mesurar i comparar amb el mateix rigor i precisió que es fa amb les magnituds del compte de pèrdues i guanys.

Per assolir aquesta fita, s'estableixen els següents objectius específics:

- Dissenyar indicadors senzills i representatius partint de l'Estat del Valor Afegit (EVA) i dels estàndards europeus (ESRS S1).
- Testejar la comparabilitat: Aplicar aquests indicadors a empreses de diferents mides i sectors per comprovar si permeten realitzar comparacions coherents.
- Validar la utilitat: Valorar si la informació obtinguda és rellevant per als diferents grups d'interès, com ara treballadors, inversors, l'Administració i la societat en general.

Rellevància del tema

A nivell teòric, és fonamental que l'activitat de l'empresa es pugui mesurar en termes socials. Disposar d'indicadors objectius permet fiscalitzar la gestió empresarial i fer-la més transparent i competitiva. Aquesta informació és clau per a qualsevol part interessada, ja sigui un gestor que vol millorar l'entitat o un ciutadà que vol conèixer el seu impacte.

A nivell pràctic, el treball és rellevant davant l'augment de la normativa sobre informació no financera. Disposar d'aquestes mètriques permet a les empreses anticipar-se a les regulacions i facilita la presa de decisions basada en dades contrastables.

Esbós de l'estructura

El treball s'articula en tres blocs principals per explicar el pas de la comptabilitat tradicional al mesurament de la sostenibilitat:

1. Marc teòric: S'analitzen les fonts dades disponibles al Pla General Comptable (PGC), especialment els grups (62) Serveis exteriors, (63) Tributs i (64) Despeses de personal. També s'estudia l'Estat del Valor Afegit per entendre la distribució de la riquesa generada.
2. Proposta d'indicadors: Es defineixen les fórmules i la interpretació de mètriques sobre gènere, estabilitat laboral, externalització i equitat retributiva.
3. Metodologia de l'anàlisi empírica: Es defineix com es realitzarà l'anàlisi empírica.
4. Anàlisi empírica: S'aplica la bateria d'indicadors a empreses reals per comprovar-ne el funcionament i extreure conclusions sobre la salut social laboral de les organitzacions analitzades.

Aquest treball s'emmarca en l'interès creixent pel mesurament de la sostenibilitat social en l'àmbit empresarial, especialment en un context de creixent exigència regulatòria i de transparència.

1. Marc teòric

1.1.Sostenibilitat en l'empresa

El concepte de sostenibilitat empresarial es fonamenta en la cerca d'un equilibri entre tres dimensions: l'econòmica, la social i l'ambiental (Elkington, 1997). Sota aquesta perspectiva, la viabilitat de l'empresa no depèn només de la generació de beneficis, sinó també de la seva capacitat per protegir el medi ambient i fomentar el benestar social, garantint així la creació de valor a llarg termini.

Aquesta visió suposa una evolució respecte al model empresarial tradicional, centrat exclusivament en la maximització del benefici per als accionistes. L'enfocament actual adopta el model dels grups d'interès o stakeholders (Freeman, 1984), que estableix que les entitats han d'atendre les necessitats de diversos actors, incloent-hi treballadors, clients, proveïdors i la comunitat local (Larrinaga, 1997). Com a conseqüència, les empreses han de rendir comptes sobre els seus impactes més enllà de la rendibilitat financera.

En l'àmbit internacional, l'Agenda 2030 de les Nacions Unides ha estat un motor clau per a aquest canvi, impulsant les empreses a alinear les seves estratègies amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) (Di Vaio et al., 2022). Per quantificar aquest impacte, el marc regulatori ha evolucionat significativament. La Unió Europea va aprovar la Directiva 2014/95/UE sobre la divulgació d'informació no financera, la qual va ser transposada a l'estat espanyol mitjançant la Llei 11/2018 (Marín-Hernández et al., 2019). Aquesta llei obliga les grans empreses a elaborar l'Estat d'Informació No Financera (EINF), sovint seguint els estàndards de la Global Reporting Initiative (GRI) (Ortiz-Martínez i Marín-Hernández, 2014).

En el pla pràctic, la dimensió social i laboral es mesura a través d'indicadors sobre ocupació, formació o igualtat. Exemples actuals es troben en els informes de grans corporacions com Repsol (2024), que reporta un 40% de presència femenina en la seva plantilla, o Inditex (2024), que detalla la seva estructura laboral a la memòria anual. Aquests indicadors són l'eina utilitzada per intentar mesurar la sostenibilitat social real de l'organització (Llena, 2008).

No obstant això, cal assenyalar que aquests enfocaments presenten limitacions importants. Malgrat l'existència d'estàndards internacionals, la flexibilitat en el report i la diversitat de criteris d'aplicació dificulten sovint la comparabilitat i l'objectivitat dels indicadors socials entre diferents entitats. Aquesta falta d'homogeneïtat fa que, en molts casos, la informació publicada no permeti una anàlisi comparativa prou sòlida des d'una perspectiva comptable.

1.2. Anàlisi dels grups (62), (63) i (64) del PGC

L'elaboració d'indicadors de sostenibilitat social requereix dades financeres i de gestió que es troben recollides en els estats comptables de l'entitat. La comptabilitat financera tradicional ha registrat històricament aquestes partides des d'una perspectiva de despesa, amb l'objectiu principal de determinar el resultat de l'exercici. Tanmateix, aquests mateixos registres ofereixen la informació necessària per mesurar la dimensió social de l'empresa de forma quantitativa.

La disponibilitat d'informació sobre la distribució de la plantilla, la segregació per gènere, la tipologia de contractació i la diversitat funcional s'ha consolidat en el marc normatiu mitjançant la Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'informació no financera i diversitat. Aquesta norma va modificar el Codi de Comerç i el text refós de la Llei de Societats de Capital, obligant a determinades empreses a publicar dades que complementen la informació estrictament financera.

Per a la construcció dels indicadors proposats en aquest treball, s'utilitza com a referència el Reial Decret 1514/2007, pel qual s'aprova el Pla General de Comptabilitat (PGC). El PGC estableix les definicions i els criteris de valoració que garanteixen l'homogeneïtat i la fiabilitat de les dades utilitzades.

A continuació, es detallen les partides i grups de comptes del PGC que serviran de base per al càlcul dels indicadors socials, així com la seva composició tècnica:

Serveis exteriors (Grup 62): Permet analitzar la despesa en activitats externalitzades i la relació de l'empresa amb col·laboradors externs.

Tributs (Grup 63): Recull la contribució de l'empresa a les arques públiques, principalment a través de l'Impost sobre Societats.

Despeses de personal (Grup 64): Constitueix l'eix central de l'anàlisi, ja que inclou les remuneracions brutes, les indemnitzacions i les cotitzacions socials a càrrec de l'ocupador.

L'anàlisi detallada d'aquestes partides és fonamental per comprendre l'abast i la validesa dels indicadors que es presenten en els apartats posteriors.

1.2.1. Grup (64) Despeses de personal

Compte **(640) Sous i salaris**. Són les remuneracions, fixes i eventuais, al personal de l'empresa. S'inclou el salari monetari net i les retribucions en espècie

Compte **(641) Indemnitzacions**. Són les quantitats que s'entreguen al personal de l'empresa per compensar un dany o perjudici. S'inclouen específicament les indemnitzacions per acomiadament i jubilació anticipades.

Compte **(642) Seguretat Social a càrrec de l'empresa**. Són les quotes de l'empresa a favor d'organismes de la Seguretat Social per les diverses prestacions que aquests realitzen.

Compte **(643) Retribucions a ll/t mitjançant sistemes d'aportació definida**. És l'import de les aportacions meritades per remuneracions a llarg termini al personal de l'empresa, com pensions i altres prestacions per jubilació que s'articulin a través d'un sistema d'aportació definida.

Compte **(644) Retribucions a ll/t mitjançant sistemes de prestació definida**. És l'import de les aportacions meritades per remuneracions a llarg termini al personal de l'empresa, com pensions i altres prestacions per jubilació que s'articulin a través d'un sistema de prestació definida.

Compte **(645) Retribucions al personal mitjançant instruments de patrimoni**. Són els imports liquidats per l'empresa amb instruments de patrimoni o amb imports en efectius basats en el valor d'instruments de patrimoni a canvi dels serveis prestats pels empleats.

Compte **(647) Retribució als socis treballadors**.

Compte **(649) Altres despeses socials**. Són, entre molts exemples, subvencions a economats i menjadors, manteniment d'escoles i institucions de formació professional, beques per l'estudi, primes per contractes d'assegurança sobre la vida, accidents o malaltia. Excepte les quotes a la Seguretat Social.

1.2.2. Grup (62) Serveis exteriors

Compte **(620) Despeses en recerca i desenvolupament de l'exercici**. Despeses d'investigació i desenvolupament per serveis encarregats a altres empreses.

Compte **(621) Arrendaments i cànon**s. Els arrendaments són meritats pel lloguer o arrendament operatiu dels béns mobles i immobles per ús o a disposició de l'empresa. Els cànons són quantitats fixes o variables que se satisfan pel dret al us o a la concessió de l'ús de les diferents manifestacions de la propietat intel·lectual.

Compte **(622) Reparacions i conservació**. Els del manteniment dels béns compresos en el grup 2.

Compte **(623) Serveis de professionals independents**. És l'import que satisfà als professionals pels serveis prestats a l'empresa. Comprén els honoraris d'economistes, auditors, notaris, etc., així com les comissions dels agents mediadors independents.

Compte **(624) Transports**. Són els transports a càrrec de l'empresa realitzats per tercers, quan no procedeixi incloure-los en el preu d'adquisició de l'immobilitzat o de les existències. També s'inclou el transport de vendes.

Compte **(625) Primes d'assegurances**. Són les quantitats satisfetes en concepte de primes d'assegurances excepte les que es refereixen al personal de l'empresa i les de naturalesa financera.

Compte **(626) Serveis bancaris i similars**. Són les quantitats satisfetes en concepte de serveis bancaris i similars, que no tinguin la consideració de despeses financeres.

Compte **(627) Publicitat, propaganda i relacions públiques**. És l'import de les despeses satisfetes pels conceptes que indica la denominació d'aquest compte.

Compte **(628) Subministraments**. Electricitat i qualsevol altre abastiment que no tingui la qualitat d'emmagatzematge.

Compte **(629) Altres serveis**. Els no compresos en els comptes anteriors.

1.2.3. Grup (63) Tributs

Compte **(630) Impost sobre beneficis**. És l'import de l'impost sobre beneficis meritat en l'exercici, excepte l'originat amb motiu d'una transacció o succés que s'hagués reconegut directament en una partida del patrimoni net o a causa d'una combinació de negocis.

Compte **(631) Altres tributs**. És l'import dels tributs dels que l'empresa és contribuent que no siguin IVA ni IS.

Resta de comptes **(63x) Devolució i ajustos en IS i IVA**.

1.2.4. Limitacions dels grups comptables

Tot i que la utilització del Pla General de Comptabilitat aporta un alt grau de fiabilitat i estandardització, aquest enfocament presenta limitacions estructurals importants. Cal tenir present que els grups comptables estan dissenyats principalment amb finalitats financeres i fiscals, no pas per mesurar la sostenibilitat. Aquesta naturalesa obliga a realitzar una sèrie d'ajustaments i consideracions metodològiques per garantir que la informació extreta sigui representativa de la realitat social de l'entitat.

Pel que fa al Grup (64) Despeses de personal, el model treballa amb la magnitud agregada sense excloure les indemnitzacions. S'és conscient que aquesta partida pot distorsionar la ràtio de retribució bruta mitjana, ja que la indemnització és una percepció puntual que no es distribueix uniformement entre la plantilla. No obstant això, es considera que en empreses de gran dimensió com les seleccionades per a la mostra d'aquest treball, el pes relatiu d'aquestes partides s'atenua, minimitzant-ne l'impacte en el càlcul agregat. Cal entendre que qualsevol mitjana comporta un marge d'error inherent; si es volgués conèixer la distribució salarial real amb precisió absoluta, caldria recórrer a la Memòria o a dades internes de l'empresa, fonts que sovint presenten problemes d'accessibilitat.

Respecte al Grup (63) Tributs, l'anàlisi se centra en l'impost sobre beneficis i altres tributs. Cal destacar que l'Impost de Societats (IS) tributa segons els guanys, i la normativa permet compensar resultats negatius d'exercicis anteriors. Aquesta dinàmica es reflecteix al compte de pèrdues i guanys, però sovint no representa una sortida d'efectiu immediata (l'impost és zero). El model d'aquest estudi opta per no restar imports impositius negatius, sinó considerar l'impost meritat de l'exercici que ja incorpora aquestes compensacions. Per tal de garantir la claredat en el càlcul del retorn social, l'estudi prioritza l'anàlisi d'empreses amb resultats positius, evitant les distorsions interpretatives que generen les pèrdues estructurals.

Finalment, el Grup (62) Serveis exteriors s'analitza en contraposició a les despeses de personal propi (Grup 64). L'objectiu és establir una mètrica comparativa que permeti identificar el nivell d'externalització de l'entitat. S'assumeix que el zero absolut és tècnicament impossible, ja que qualsevol activitat econòmica requereix serveis externs bàsics com subministraments, assegurances o serveis bancaris. Tanmateix, la finalitat de l'indicador és detectar quan una empresa eleva significativament aquesta despesa com a estratègia per substituir ocupació directa per serveis subcontractats, eludint així part de la seva responsabilitat social laboral i flexibilitzant la seva estructura de costos a costa de la plantilla pròpia.

1.3. El valor afegit com a mesura social

El valor afegit es defineix com l'increment de valor que experimenten els béns i serveis (inputs) en ser transformats en productes o serveis finals (outputs) mitjançant el procés productiu o l'activitat de prestació de serveis d'una empresa (Azcárate, 2013). Des d'una perspectiva operativa, es calcula com la diferència entre l'import de la xifra de negocis generada en l'exercici i el cost dels consums intermedis, entesos com els béns i serveis adquirits a proveïdors externs (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas [AECA], s.d.). Aquesta mètrica permet aïllar la producció neta que l'empresa genera mitjançant l'ús dels seus propis factors de producció (AECA, s.d.).

La rellevància d'aquest concepte resideix en la seva capacitat per reflectir tant el rendiment econòmic com la dimensió social de l'organització, superant la visió restrictiva del benefici net destinat exclusivament als propietaris (AECA, s.d.). A diferència del compte de pèrdues i guanys tradicional, centrat en l'excedent per a l'accionista, el valor afegit proposa una visió multiparticip. Aquesta perspectiva evidencia que la riquesa generada és el resultat de l'esforç conjunt de diversos grups socials que aporten recursos a l'entitat (AECA, s.d.). Com assenyalen Azcárate Llanes i Fernández Chulián (2013), la seva aplicació com a indicador econòmic fomenta la transparència i adquireix una funció estratègica dins les memòries de sostenibilitat pel seu component social. Així mateix, és un element clau en la negociació col·lectiva i la justificació de polítiques laborals, com ara augmentos salarials o ampliacions de plantilla en contextos d'increment del valor generat (AECA, s.d.).

L'ús del valor afegit com a unitat de mesura permet analitzar tres eixos fonamentals de la gestió empresarial (AECA, s.d.):

- Eficiència de l'ús dels factors: Facilita la construcció de ràtios de productivitat, com el valor afegit per hora treballada o per euro invertit en costos de personal (AECA, s.d.). Segons Caraballo, Zubiaur i Amondarain (s.d.), un augment del valor afegit amb una reducció dels consums intermedis indica una optimització de l'eficiència operativa.
- Contribució macroeconòmica: Constitueix la base per calcular l'aportació directa de l'empresa al Producte Interior Brut (PIB) de la seva àrea d'influència (AECA, s.d.).
- Grau d'independència econòmica: Mitjançant el "marge de valor afegit" (ràtio entre valor afegit i producció), es pot determinar el nivell de dependència vers proveïdors externs; un coeficient proper a la unitat indica una major integració en la cadena de producció (AECA, s.d.).

La representació formal d'aquest concepte s'articula a través de l'Estat del Valor Afegit (EVA), un document comptable dissenyat per quantificar visualment la generació i el repartiment de la riquesa (Azcárate Llanes i Fernández Chulián, 2013). Aquest model s'ha inspirat històricament en les directrius del document The Corporate Report de l'ICAEW (1975) (AECA, s.d.) i, actualment, es considera una eina amb un alt potencial

d'integració en l'informe integrat o integrated reporting (Haller i Standen, 2014, citats a AECA, s.d.).

Estructurament, l'EVA es divideix en dues seccions complementàries (AECA, s.d.):

- Origen o generació del valor afegit: Aplica un mètode deductiu per determinar la riquesa creada, restant els consums intermedis del volum total de producció (AECA, s.d.; Azcárate Llanes i Fernández Chulián, 2013).
- Aplicació o distribució del valor: Utilitza un mètode additiu on el total distribuït equival al valor generat (Azcárate Llanes i Fernández Chulián, 2013). Aquest apartat desglossa quina fracció de la riquesa es destina a cada agent: treballadors (salari), Administracions Públiques (impostos i contribució social), capital aliè (interessos), capital propi (dividends) i l'empresa (autofinançament mitjançant reserves i amortitzacions) (AECA, s.d.).

Pel que fa al disseny formal, mentre que autors com Carmona i Carrasco (1996), Flores Caballero (2005) o Amat (2009) han proposat estructures verticals per distingir entre el Valor Afegit Brut (VAB) i el Valor Afegit Net (VAN), Azcárate Llanes i Fernández Chulián (2013) suggereixen models de presentació horitzontal per identificar amb més claredat l'assignació de valor a cada agent econòmic.

1.3.1. Limitacions del valor afegit

Malgrat el seu potencial teòric com a mesura d'equitat, l'aplicació de l'Estat del Valor Afegit (EVA) com a mètrica social no està exempta de reptes. El principal inconvenient és la seva alta sensibilitat a la volatilitat dels preus de mercat i als cicles econòmics. En exercicis de crisi, contracció de la demanda o de pèrdues operatives, el Valor Afegit Brut (VAB) es pot reduir dràsticament o fins i tot ser negatiu. Aquesta inestabilitat matemàtica del denominador pot distorsionar completament la lectura de la sostenibilitat social, projectant una imatge d'insolidaritat empresarial fins i tot en aquells casos on l'entitat està fent un gran esforç financer per mantenir intactes els salaris i els llocs de treball.

Adicionalment, s'ha detectat una dificultat rellevant en la conciliació aritmètica de la distribució del valor generat. Tot i que, des d'una vessant teòrica, el VAB s'hauria de repartir íntegrament entre els diferents grups d'interès (treballadors, Administració

Pública i capital), en la pràctica es produeixen desajustos on la suma de les partides destinades a aquests col·lectius no assoleix —o fins i tot sobrepassa— exactament el 100% del denominador calculat.

Aquesta discordança sol derivar de la convivència de criteris de meritació amb ajustos no monetaris, com les amortitzacions i provisions, o de la inclusió d'ingressos i despeses de caràcter extraordinari que no sempre s'assignen clarament a un grup d'interès. Per a un observador aliè a la tècnica comptable, aquesta manca de tancament aritmètic pot resultar altament confusa, ja que trenca la percepció de "pastís tancat" que suggereix l'Estat del Valor Afegit. Aquesta limitació dificulta la comprensió de quina és la quota real de contribució social en termes relatius i pot generar una visió distorsionada de l'esforç redistributiu real de l'empresa.

1.4.El marc normatiu europeu i els ESRS S1

El marc normatiu europeu dels indicadors de sostenibilitat es basa principalment en la Directiva sobre Informació Corporativa en Matèria de Sostenibilitat, coneguda com a CSRD per les seves sigles en anglès. Aquesta directiva modifica i millora l'anterior Directiva sobre Informació No Financera (NFRD).

L'objectiu principal d'aquesta normativa és solucionar les deficiències de la informació no financera actual, augmentant la transparència per als inversors, consumidors i la societat. Aquest marc exigeix que les empreses informin sota el principi de "doble materialitat". Això vol dir que han d'explicar tant com les seves activitats impacten en l'entorn i les persones (materialitat d'impacte), com de quina manera els temes de sostenibilitat afecten les finances de l'empresa (materialitat financera).

Per complir amb la directiva CSRD, la Unió Europea ha creat els Estàndards Europeus d'Informació sobre Sostenibilitat (ESRS). Aquests estàndards són desenvolupats per l'organisme europeu EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group).

Els ESRS són les normes que estableixen exactament quina informació han de publicar les empreses sobre factors ambientals, socials i de governança. L'arquitectura dels ESRS s'organitza en tres grans blocs:

- Estàndards transversals: Estableixen els principis generals que s'apliquen a tots els temes.

- Estàndards temàtics: Són requisits concrets sobre medi ambient, assumptes socials i de governança que s'apliquen a totes les empreses independentment del seu sector.
- Estàndards específics del sector: Requisits d'informació aplicables només a les empreses que operen en determinats sectors.

L'ESRS S1 és un dels estàndards temàtics centrats en l'àmbit social, i regula específicament la informació sobre la "Pròpia Plantilla" de l'empresa.

El seu objectiu principal és establir com les empreses han d'informar sobre els impactes, riscos i oportunitats materials relacionats amb els seus treballadors.

Busca ajudar els usuaris a entendre fins a quin punt l'empresa compleix amb els instruments i convencions internacionals de drets humans. Això inclou els Principis Rectors de l'ONU, les directrius de l'OCDE i les convencions fonamentals de l'Organització Internacional del Treball (OIT).

La pròpia plantilla inclou les persones que tenen una relació laboral directa amb l'empresa, és a dir, els empleats.

L'estàndard no cobreix els treballadors de la cadena de valor de l'empresa (per exemple, treballadors de proveïdors), ja que aquests s'inclouen en un altre estàndard diferent anomenat ESRS S2.

Aquest estàndard demana a les empreses que descriguin les seves polítiques, accions i objectius relacionats amb els seus treballadors. Exigeix proporcionar mètriques i dades detallades sobre diversos temes laborals, com ara:

- Condicions de treball: Inclou informació sobre salaris adequats, temps de treball, seguretat i salut a la feina, conciliació de la vida laboral i familiar, i protecció social.
- Igualtat de tracte i diversitat: Demana informació sobre la bretxa salarial de gènere, l'ocupació de persones amb discapacitat, i mesures contra la violència o l'assetjament.
- Diàleg social i drets: Requereix explicar el nivell de cobertura de la negociació col·lectiva (convenis) i el respecte per la llibertat d'associació i altres drets humans relacionats amb el treball

1.4.1. Indicadors ESRS S1

L'estàndard ESRS S1 es subdivideix en 17 requeriments de divulgació que extenen com l'organització identifica, avalua i repara els efectes de la seva activitat sobre el capital humà. Alhora inclou polítiques, el seu abast i els mecanismes de responsabilitat organitzativa entre d'altres.

En resum són aquestes:

S1-1: Polítiques relacionades amb la pròpia plantilla. És un requeriment de caràcter qualitatiu. L'empresa ha de descriure les polítiques aprovades per gestionar els impactes, riscos i oportunitats de la seva plantilla, incloent-hi el compromís amb els drets humans i les normes laborals internacionals. No té fórmules, ja que se centra en el marc normatiu intern.

S1-2: Processos de participació amb els treballadors. També és qualitatiu. Explica com l'empresa interactua amb els seus treballadors i els seus representants (sindicats) per entendre les seves preocupacions. S'ha de detallar si existeixen mecanismes de consulta i com s'utilitza la informació recollida per prendre decisions estratègiques.

S1-3: Processos per remeiar impactes negatius i canals de denúncia. És de caràcter qualitatiu i binari. L'empresa ha d'especificar si disposa de canals formals (com bústies ètiques) perquè els treballadors puguin comunicar queixes o preocupacions sobre conductes indegudes i com s'assegura que no hi ha represàlies.

S1-4: Adopció d'accions i enfocaments per gestionar impactes. Requeriment qualitatiu. Descriu les accions concretes que l'empresa ha emprès durant l'exercici per mitigar riscos laborals o potenciar impactes positius. S'ha d'explicar com s'assignen recursos i responsabilitats per dur a terme aquestes accions.

S1-5: Objectius relacionats amb la gestió d'impactes, riscos i oportunitats. Pot ser qualitatiu i quantitatiu. L'empresa ha d'informar sobre els objectius temporals que s'ha fixat (per exemple, "reduir l'accidentalitat un 20% en dos anys"). S'ha de detallar el progrés real respecte a la línia de base establerta.

S1-6: Característiques dels empleats. Requeriment quantitatiu molt detallat. S'ha de presentar el nombre total de treballadors desglossat per gènere i país. Inclou dades sobre la rotació de personal. Indicador exemple.

$$\text{Rotació de personal} = \frac{\text{Nombre de baixes}}{\text{Mitjana de la plantilla}} \times 100$$

S1-7: Característiques dels treballadors que no són empleats. És quantitatiu. Se centra en treballadors externs (autònoms, personal d'ETT, contractistes) que treballen sota el control de l'empresa. S'ha d'informar del nombre total de persones i el tipus de feina que realitzen, normalment en format de valor absolut.

S1-8: Cobertura de la negociació col·lectiva i diàleg social. Requeriment quantitatiu. Indica el percentatge de la plantilla cobert per convenis col·lectius. En països de l'Espai Econòmic Europeu s'ha d'especificar per països.

$$\text{Cobertura per convenis} = \frac{\text{Nombre de treballadors coberts per conveni}}{\text{Nombre total d'empleats}} \times 100$$

S1-9: Indicadors de diversitat. És quantitatiu. Mesura la composició del gènere en l'alta direcció i el desglossament per edats.

$$\text{Diversitat en la direcció} = \frac{\text{Dones en l'òrgan de direcció}}{\text{Total membres de l'òrgan}} \times 100$$

S1-10: Salari adequat. Caràcter binari i quantitatiu. L'empresa ha de confirmar si tots els seus treballadors cobren un "salari adequat" (superior al salari mínim legal o de conveni). S'ha d'informar de la fórmula de comparació.

$$\text{Salari adequat} = \frac{\text{Salari més baix de l'empresa}}{\text{Salari mínim de referència}} \times 100$$

S1-11: Protecció social. És binari. L'empresa ha d'informar si els seus treballadors estan coberts contra pèrdues d'ingressos per esdeveniments importants (malaltia, desocupació, accidents laborals, maternitat/paternitat o jubilació), ja sigui per sistemes públics o assegurances privades.

S1-12: Persones amb discapacitat. Requeriment quantitatiu. Es demana el percentatge de persones amb discapacitat en la plantilla.

$$\text{Personal amb diversitat funcional} = \frac{\text{Empleats amb div. funcional}}{\text{Nombre total d'empleats}} \times 100$$

S1-13: Indicadors de formació i desenvolupament. És quantitatiu. S'ha d'informar de la mitjana d'hores de formació per empleat i gènere. També es demana el percentatge d'empleats que han rebut avaluacions de rendiment regulars.

$$\text{Formació del personal} = \frac{\text{Hores totals de formació impartides}}{\text{Nombre total d'empleats}}$$

S1-14: Salut i seguretat en el treball. Requeriment quantitatiu crític. Inclou la taxa d'accidents laborals mortals i no mortals. També s'informa sobre el nombre de malalties professionals.

$$\text{Taxa de lesions} = \frac{\text{Nombre d'accidents amb baixa}}{\text{Hores totals treballades}} \times 1.000.000$$

S1-15: Indicadors d'equilibri entre la vida laboral i la vida privada. És qualitatiu. Mesura el dret a gaudir de permisos familiars (maternitat, paternitat, cures).

S1-16: Indicadors de remuneració (bretxa salarial i remuneració total). Requeriment quantitatiu. Exigeix el càlcul de la bretxa salarial de gènere. També es demana el ràtio de remuneració total.

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{Remuneració mitjana homes} - \text{R.m. dones}}{\text{Remuneració mitjana homes}} \times 100$$

S1-17: Incidents, queixes i impactes greus sobre els drets humans. És quantitatiu i qualitatiu. S'ha d'informar del nombre de casos confirmats de discriminació, assetjament o violacions de drets humans. S'especifica el nombre de queixes rebudes i el percentatge de casos que s'han resolt o han rebut compensació.

1.4.2. Limitacions dels indicadors ESRS S1

Tot i que els estàndards ESRS S1 representen un avenç normatiu sense precedents cap a la transparència i l'homogeneïtzació de la informació no financera, la seva aplicació pràctica suposa un repte colossal que cal analitzar críticament. L'alta complexitat dels requeriments planteja seriosos dubtes sobre la comparabilitat real entre empreses, atès que molts indicadors permeten certa flexibilitat interpretativa o depenen de narratives subjectives.

En el marc d'aquest treball, s'han identificat tres limitacions fonamentals que dificulten l'ús d'aquests estàndards des d'una òptica purament comptable i quantitativa:

a) El biaix qualitatiu i la manca de comparabilitat: Bona part dels indicadors proposats per l'EFRAG tenen un caràcter descriptiu. Això implica que l'empresa reporta polítiques i intencions més que no pas fets consumats. Aquest nivell d'exigència tècnica i de costos d'auditoria pot derivar en un compliment merament formal per part de les grans corporacions, on es prioritza la imatge reputacional per sobre de la dada objectiva, dificultant així la fiscalització externa.

b) La saturació de dades en el context legal: S'ha constatat que certs indicadors quantitatius perden el seu valor analític en entorns fortament regulats com l'espanyol. L'exemple més clar és el requeriment S1-8 (Cobertura de la negociació col·lectiva). Atès que el marc laboral de l'Espai Econòmic Europeu garanteix gairebé per defecte una cobertura total a través de convenis sectorials, l'indicador tendeix a saturar-se en el 100%. Això el converteix en una mètrica binària de compliment legal que no aporta informació diferencial sobre la sostenibilitat social real de l'entitat.

c) L'opacitat i manca de granularitat de la informació pública: Existeix una escletxa important entre el que demana la norma europea i el que permet calcular el Pla General de Comptabilitat. Indicadors crítics com l'S1-10 (Salaris adequats), que exigeixen conèixer el salari més baix de la plantilla, o l'S1-13 (Hores de formació), són incalculables mitjançant les fonts oficials actuals (Grup 64). La informació comptable agregada emmascara la dispersió interna, impossibilitant una anàlisi de la dignitat retributiva o de la inversió en capital humà sense accedir a dades privades de l'empresa.

Finalment, cal destacar que aquesta complexitat actua com una barrera d'entrada enorme per al teixit empresarial espanyol, format majoritàriament per petites i mitjanes empreses (PIMES). L'esforç administratiu i econòmic necessari per reportar sota el marc ESRS fa que les PIMES quedin sovint excloses d'aquest nivell de report corporatiu, creant una fractura en la transparència social del mercat segons la dimensió de l'organització.

2. Metodologia I. Model d'indicadors

2.1. Objectius del model

L'objectiu principal d'aquest model és transformar la informació comptable convencional en un sistema de mesura de la sostenibilitat social que sigui útil per a la presa de decisions. Per garantir el rigor de la proposta, la selecció dels indicadors s'ha basat en tres pilars fonamentals que n'asseguren la viabilitat tècnica i acadèmica.

En primer lloc, s'ha prioritzat la disponibilitat i verificabilitat de les dades. A diferència d'altres marcs d'informació no financera que depenen de declaracions qualitatives, aquest model utilitza exclusivament dades d'origen financer provinents dels estats comptables oficials. Això garanteix que la informació sigui auditable i accessible fins i tot en empreses que no tenen l'obligació legal de publicar memòries de sostenibilitat complexes.

En segon lloc, s'ha buscat la simplicitat i la comparabilitat operacional. Davant l'elevada complexitat de molts estàndards ESG actuals, aquest treball proposa mètriques directes i interpretables, equiparables a ràtios financeres clàssiques com el ROI o el PER. Aquesta claredat permet realitzar comparacions intersectorials de forma objectiva i senzilla per a qualsevol grup d'interès.

Finalment, el model destaca per la seva representativitat de les dimensions laborals. Per evitar l'arbitrarietat, la bateria d'indicadors s'ha estructurat per cobrir tres eixos essencials: l'estructura i diversitat de la plantilla, la qualitat i estabilitat de l'ocupació, i l'equitat en la distribució del valor generat. Aquest enfocament integral permet obtenir una imatge fidel de la gestió del capital humà i del retorn social de l'activitat empresarial sense perdre el rigor que exigeix l'anàlisi financera.

L'objectiu és sobretot crear una expressió senzilla per valorar el perfil de sostenibilitat social laboral de cada empresa i sector.

La següent bateria d'indicadors són una proposta per utilitzar per separat. En conjunt poden funcionar com a gràfic d'aranya però en la seva expressió 0-100%, per donar sentit al gràfic.

2.2. Definició dels indicadors proposats

La bateria d'indicadors dissenyada per mesurar la sostenibilitat social laboral s'estructura en sis mètriques fonamentals. Totes elles parteixen de la premissa que l'avaluació social ha de ser objectiva, estandarditzada i verificable. A continuació, es detalla el marc conceptual i metodològic de cadascun dels indicadors.

2.2.1. Indicador 1: Dones en la plantilla

Definició i base teòrica: Aquest indicador avalua l'equitat en l'accés a l'ocupació segregant la composició de la força laboral per gènere. Representa el pes percentual de les dones contractades sobre el total de la plantilla i pren com a referència normativa els requeriments de divulgació ESRS S1-1 i S1-9.

Metodologia i fonts d'informació:

- Fórmula:
$$Dones (\%) = \frac{Dones}{Total\ treballadors}$$
- Fonts: La dada s'extreu de l'Estat d'Informació No Financera (EINF) o de l'apartat de personal de la Memòria Anual dels Comptes Anuals dipositats.

Interpretació: Des d'una òptica de sostenibilitat social, no existeix un valor òptim absolut, sinó relatiu. La igualtat d'oportunitats s'assoleix quan la plantilla és un reflex fidedigne de la societat on opera l'empresa. Per tant, el resultat s'ha d'interpretar per contrast amb la representació demogràfica femenina a nivell estatal, autonòmic o municipal (segons dades de l'INE) i en comparació amb la mediana del seu sector d'activitat.

Control intern i extern: La solidesa d'aquest indicador rau en la seva alta traçabilitat. Les dades són fàcilment contrastables mitjançant els registres d'alta de la Tresoreria General de la Seguretat Social i formen part de la revisió obligatòria per part dels auditors de comptes i la Inspecció de Treball.

2.2.2. Indicador 2: Plantilla fixa

Definició i base teòrica: L'indicador desenvolupa el concepte de qualitat i seguretat de l'ocupació. Mesura la proporció de treballadors vinculats a l'empresa mitjançant un contracte de caràcter indefinit en relació amb el total d'assalariats. Aquesta mètrica respon a les exigències de l'estàndard ESRS S1-6.

Metodologia i fonts d'informació:

- Fórmula: $Fix (\%) = \frac{Treballadors\ fixos}{Total\ treballadors}$
- Fonts: Informació extreta de l'EINF o del desglossament de personal a la Memòria dels Comptes Anuals.

Interpretació: L'òptim teòric d'aquest indicador és el 100%, valor que representa la màxima fidelització i estabilitat laboral. No obstant això, la interpretació requereix una anàlisi sectorial: activitats sotmeses a una forta estacionalitat (com l'agricultura o el turisme) presentaran de forma natural valors inferiors, fet que obliga a avaluar el rendiment de l'empresa sempre en comparació amb els seus competidors directes.

Control intern i extern: De la mateixa manera que el gènere, la tipologia contractual és una dada objectiva i intervinguda. Es troba sota la supervisió estricta de la Inspecció de Treball i les liquidacions de la Seguretat Social, sent una dada requerida en qualsevol auditoria laboral i financera.

2.2.3. Indicador 3: Externalització

Definició i base teòrica: Aquest indicador mesura la dependència estructural de l'empresa envers la força laboral aliena. Avalua quina proporció de la despesa destinada a recursos humans es canalitza a través de subcontractacions (serveis exteriors) respecte a la despesa laboral total (Grup 64 + Grup 62). Es fonamenta en la preocupació per la cadena de valor recollida a l'ESRS S1-7.

Metodologia i fonts d'informació:

- Fórmula: $Externalització (\%) = \frac{treballador\ externs (\text{€})}{treballadors\ propis (\text{€}) + externs (\text{€})}$
- Fonts: Dades extretes directament del Compte de Pèrdues i Guanys (Pla General de Comptabilitat).

Interpretació: La lectura d'aquest indicador és asimètrica segons el grup d'interès. Des de l'òptica dels treballadors o de l'Administració Pública, un ràtio baix és preferible, ja que denota retenció del coneixement i assumpció de responsabilitat social directa per part de l'empresa. Un ràtio elevat suggereix un model de negoci orientat a la reducció de costos laborals i a la flexibilitat extrema, fet que pot posar en risc la qualitat de l'ocupació generada en l'entorn de l'empresa.

Control intern i extern: L'ús de saldos de comptes de despeses (Grups 62 i 64) dota aquesta mètrica d'una fiabilitat absoluta. Aquests imports estan subjectes a factura, assentament comptable, conciliació bancària i, en darrera instància, a l'auditoria de comptes obligatòria.

2.2.4. Indicador 4: Retribució

Definició i base teòrica: Aquest indicador pretén quantificar la capacitat de l'empresa per proporcionar als seus treballadors un nivell de vida superior al mínim legal establert. Mesura la distància entre el salari mitjà brut de la plantilla i el Salari Mínim Interprofessional (SMI) vigent. Es recolza en els requeriments sobre remuneració justa de l'ESRS S1-10.

Metodologia i fonts d'informació:

- Fórmula: $\text{Retribució (\%)} = \frac{\text{Salari brut mig}}{\text{SMI brut}}$
- On el Salari brut mitjà es calcula dividint el saldo del compte (640) Sous i salaris entre el nombre total de treballadors. $\text{Salari mig brut} = \frac{(64x) \text{ Salari brut}}{\text{Total treballadors}}$
- Fonts: Compte de Pèrdues i Guanyos i Memòria per a la xifra de treballadors. S'utilitza el salari brut ja que engloba tota la remuneració directa generada pel treballador.

Interpretació: El col·lectiu laboral i la societat valoren positivament xifres elevades, ja que indiquen una distribució salarial generosa. Si el resultat s'apropa a 1, evidencia que l'empresa no aporta un valor retributiu diferencial, limitant-se al compliment de la legalitat. Valors iguals o inferiors a 1 assenyalen una precarització dels llocs de treball i, generalment, una alta incidència de la temporalitat o les jornades parcials.

Control intern i extern: L'auditoria d'aquest indicador és doble: el numerador (cost salarial) és auditat pels revisors de comptes i per l'Agència Tributària (retencions de l'IRPF), mentre que el denominador és un paràmetre legislatiu públic i inalterable.

2.2.5. Indicador 5: Equitat del repartiment de valor

Definició i base teòrica: Aquesta mètrica creua l'informe financer amb l'Estat del Valor Afegit (EVA). Mesura la proporcionalitat entre la riquesa que el treballador genera (productivitat social) i la que recupera en forma de salari, d'acord amb els principis de remuneració equitativa de l'ESRS S1-10.

Metodologia i fonts d'informació:

- Fórmula: $Equitat (\%) = \frac{Salari\ brut\ mig}{Productivitat\ social\ mitjana}$
- On $Productivitat\ social\ mitjana (\%) = \frac{VAB}{Total\ treballadors}$
- Fonts: Càlcul del VAB (Ingressos d'explotació menys Aprovisionaments i Serveis Exteriors), saldo del compte (640) i nombre de treballadors.

Interpretació: Un percentatge elevat implica que el treballador reté una part substancial de la riquesa que ell mateix contribueix a crear. Per als empleats i inversors amb criteris ASG (Ambiental, Social i Governança), un valor alt denota una política corporativa altament equitativa que defuig la concentració de capital exclusivament en l'accionariat.

Control intern i extern: A l'estar format per components del Compte de Pèrdues i Guany (VAB i Salari), l'indicador és completament rígid i verificable mitjançant l'auditoria dels estats financers dipositats.

2.2.6. Indicador 6: Contribució social bruta

Definició i base teòrica: Aquest darrer indicador actua com a resum de la responsabilitat social directa de l'empresa. A partir de l'EVA, quantifica quants cèntims de cada euro de valor afegit generat surten de l'entitat per alimentar el teixit social i públic. Engloba tant la retribució del personal com la contribució fiscal al manteniment de l'Estat del Benestar.

Metodologia i fonts d'informació:

- Fórmula: *Contribució social (%)* = $\frac{(64x)+(63x)}{VAB}$ on
 - (64x) Personal són els sous (contribució directa al treballador) i Seguretat Social (contribució indirecta a qualsevol treballador)
 - (63x) Tributs que és la contribució indirecta a la societat
 - VAB = Ingressos – Aprovisionaments – Altres despeses d'explotació
- Fonts: Comptes de Pèrdues i Guanys. El Grup 64 inclou la contribució directa (sous) i diferida (Seguretat Social), mentre que el Grup 63 reflecteix la contribució impositiva pura.

Interpretació: El valor òptim per a l'Estat i els treballadors és el més alt possible. Com més gran és l'indicador, major és el benestar directe (salaris) i indirecte (finançament d'hospitals, infraestructures, pensions de jubilació) generat en l'entorn de l'empresa. Per la seva banda, l'inversor buscarà un valor equilibrat que permeti, a més d'aquesta aportació social, retenir fons per a la reinversió i el repartiment de dividends.

Control intern i extern: És un dels indicadors més segurs del model, atès que els grups de despesa (64 i 63) estan subjectes a liquidacions mensuals o trimestrals davant de la Tresoreria General de la Seguretat Social i l'Agència Tributària, eliminant qualsevol marge per a la manipulació comptable no detectada en una auditoria.

2.3. Limitacions dels indicadors

Per l'indicador 1 hi ha les següents limitacions

- **Ambigüitat en la unitat de mesura:** L'indicador pateix una limitació tècnica si no s'especifica si es calcula per nombre absolut de persones físiques o per Equivalents a Temps Complet (FTE). Si es calcula per persones físiques, pot donar una imatge distorsionada si una gran proporció de dones tenen contractes a temps parcial.
- **Visió parcial de la diversitat:** La mètrica es redueix exclusivament a la paritat de gènere, obviat altres dimensions fonamentals de la igualtat d'oportunitats i la inclusió, com la diversitat funcional, l'origen ètnic o l'edat.
- **Ocultació de la segregació vertical i horitzontal:** L'indicador avalua la quantitat, però no la qualitat de l'ocupació per gènere. Una empresa pot tenir un 50% de dones en plantilla, però patir de segregació vertical (homes concentrats en càrrecs directius i d'alta qualificació professional,

Per l'indicador 2 hi ha les següents limitacions

- **Confusió conceptual entre estabilitat i qualitat:** L'indicador mesura exclusivament la seguretat contractual (estabilitat), però això no és sinònim de qualitat de l'ocupació. Un contracte fix pot ser igualment precari si el salari és baix o les condicions laborals són deficientes.
- **Omissió de la parcialitat:** No diferencia entre contractes fixos a jornada completa i contractes fixos a jornada parcial o fixos discontinus. Un índex del 100% de fixesa pot amagar una alta taxa de subocupació.
- **No captura la rotació real:** L'indicador és una "foto fixa" a tancament d'exercici. No reflecteix la rotació de personal (empleats que abandonen l'empresa / mitjana d'empleats). Una empresa pot tenir tots els contractes fixos, però acomiadar i substituir el personal constantment durant el període de prova o el primer any.
- **Desconnexió amb la sostenibilitat a llarg termini:** La seguretat d'un lloc de treball depèn de la viabilitat financera de l'empresa. L'indicador no té en compte mètriques com la ràtio de "Rendes retingudes sobre el VAB" (l'autofinançament). Sense retenir riquesa per a futures inversions, els llocs de treball fixos d'avui no són sostenibles a llarg termini.
- **Manca d'interseccionalitat:** Aquest indicador actua de forma aïllada i no creua la seguretat del contracte amb la demografia de la plantilla, per la qual cosa no permet detectar si la precarietat (temporalitat) recau desproporcionadament

sobre dones, joves o minories.

Per l'indicador 3 hi ha les següents limitacions

- **"Soroll" comptable en el Grup (62):** El grup (62) inclou subcomptes que no representen pròpiament mà d'obra externa, com el (625) Primes d'assegurances, (626) Serveis bancaris o (628) Subministraments. Tot i que els serveis professionals i subcontractes de neteja/seguretat acostumen a tenir més pes operatiu, aquests components desvirtuen parcialment la mètrica.
- **Distorsió per atípics al Grup (64):** Dins de les despeses de personal (treballadors interns) s'inclou el compte (641) Indemnitzacions. En exercicis on l'empresa dugui a terme reestructuracions o EROs, l'increment d'aquest compte inflarà artificialment el denominador, reduint de forma fictícia la taxa d'externalització just en l'any en què s'està destruint ocupació interna.

Per l'indicador 4 hi ha les següents limitacions

- **Biaix de la mitjana aritmètica i valors atípics:** El salari mitjà no reflecteix la distribució real de la retribució en plantilles amb alta dispersió salarial (distribució no normal). A més, l'addició d'indemnitzacions (compte 641) dins del salari brut genera *outliers* (valors atípics) que inflen la mitjana artificialment.
- **Risc macroeconòmic d'ancoratge legal:** Vincular l'indicador exclusivament a un mínim legal (SMI) pot generar un incentiu pervers a nivell corporatiu o de lobi empresarial: pressionar les institucions per no apujar o fins i tot abaixar l'SMI, cosa que permetria a les empreses millorar la seva "nota social" sense incrementar realment el poder adquisitiu dels treballadors.
- **Insuficiència per mesurar l'explotació o l'equitat (Justificació de l'Indicador 5):** Aquest indicador pateix d'una miopia important, ja que ignora el valor generat per l'empleat. Una empresa podria pagar 2 vegades l'SMI (tenint un bon Indicador 4), però si només retorna als treballadors un 10% de l'enorme riquesa que produeixen, hi ha una forta extracció de valor. Aquesta limitació estructural és, precisament, la que fa necessari complementar-lo amb l'Indicador 5 (Equitat del repartiment del valor), que relaciona salaris i productivitat.

Per l'indicador 5 hi ha les següents limitacions

- **Volatilitat dels preus.** El VAB pot variar molt segons els preus de mercat, mentre que el salari sol ser fix.
- **Biaix de la mitjana aritmètica (herència de l'Indicador 4):** L'ús del salari brut mitjà oculta les possibles desigualtats internes de l'empresa (bretxa salarial entre directius i base operativa). Una empresa pot mostrar un bon ràtio d'equitat global mentre manté condicions precàries per a la majoria de la plantilla si la cúpula directiva té salaris desproporcionadament alts.
- **Volatilitat asimètrica (Preus vs. Salaris):** El VAB és altament sensible a les fluctuacions del mercat, l'oferta i la demanda, i la inflació. En canvi, els salaris (numerador) solen ser fixos i inelàstics a curt termini a causa dels convenis col·lectius. En anys de preus alts, l'indicador empitjorarà (semblarà menys equitatiu) tot i que els treballadors cobrin el mateix, i viceversa.
- **Sensibilitat a la intensitat de capital:** Aquest indicador no és directament comparable entre sectors amb estructures de costos diferents. Les empreses altament automatitzades o tecnològiques (alta intensitat de capital) generaran un VAB per empleat molt elevat, resultant en un percentatge d'equitat aparentment baix. En canvi, els sectors intensius en mà d'obra (com l'hostaleria o la neteja) mostraran ràtios alts, no perquè paguin millor, sinó perquè el seu VAB depèn gairebé exclusivament del treball humà.
- **Anomalies en cicles de pèrdues:** En exercicis amb resultats operatius deficients o crisis estructurals, el VAB pot reduir-se dràsticament o fins i tot ser negatiu. En aquests casos, l'indicador perd el seu sentit matemàtic i analític.

Per l'indicador 6 hi ha les següents limitacions

- **Distorsions per ajustos fiscals i bases imposables negatives (BINs):** La partida de Tributs (63x), especialment l'Impost sobre Societats, no sempre reflecteix la capacitat real de contribució de l'exercici. Una empresa molt rendible pot pagar zero impostos en un any si està compensant pèrdues d'exercicis anteriors (BINs) o si aplica deduccions fiscals significatives (per exemple, per R+D). Això penalitzaria injustament el seu indicador de contribució social.
- **Diferències en la fiscalitat sectorial:** Certs sectors estan subjectes a tributs especials o tenen càrregues impositives més altes per la seva naturalesa (per exemple, el sector energètic o el de carburants). Aquestes empreses mostraran sistemàticament una contribució social més alta que altres sectors, fet que

respon a la regulació estatal i no necessàriament a una política proactiva de sostenibilitat corporativa.

- **Deslocalització i complexitat jurisdiccional:** En empreses multinacionals que consoliden comptes o operen en diversos països, el grup (63) inclou impostos pagats sota diferents normatives fiscals internacionals. Això dificulta determinar quina part d'aquesta contribució social reverteix realment en l'entorn local o en l'Estat del Benestar de la societat d'origen.
- **Efecte de l'externalització fiscal:** Com en indicadors anteriors, si una empresa externalitza gran part de la seva activitat, els salaris i la Seguretat Social dels treballadors subcontractats no apareixeran al seu grup (64), sinó al (62) Serveis exteriors. Això reduirà artificialment el seu percentatge de contribució social directa, traslladant-lo a les empreses proveïdores.

2.4. Definició del perfil de sostenibilitat

L'anàlisi de la sostenibilitat social en aquest treball parteix de dades amb naturaleses matemàtiques diverses. Concretament, es treballa amb cinc indicadors expressats en percentatges (1, 2, 3, 5 i 6) i un indicador expressat en "tant per u" (l'indicador 4, que relaciona el salari mitjà amb l'SMI).

A més de la diferència en les unitats de mesura, s'observa que la direccionalitat de l'òptim social no és uniforme:

- En els indicadors 2, 5 i 6, el valor del 100% representa l'objectiu de màxima sostenibilitat social laboral des de l'òptica dels grups d'interès.
- En canvi, en els indicadors 1, 3 i 4, el valor calculat originalment no es correspon directament amb una escala d'excel·lència de 0 a 100 (per exemple, un 100% d'externalització o un 100% de dones no representen necessàriament l'òptim de sostenibilitat).

Per resoldre aquesta heterogeneïtat i permetre una comparabilitat real, es realitza un procés de normalització. L'objectiu és traslladar tots els resultats a una escala única de 0 a 100, on el 100 representi sempre l'excel·lència social. Aquesta estandardització és el pas previ necessari per generar el Perfil de Sostenibilitat Social, representat mitjançant un gràfic de radar (o d'aranya).

Aquesta eina visual es considera ideal per transmetre informació tècnica complexa de manera intuïtiva a persones alienes a l'àmbit de la sostenibilitat.

L'adaptació metodològica de cada dimensió s'estructura de la següent manera:

1. Dimensió de Paritat de Gènere (basada en l'Ind. 1)

S'estableix que l'excel·lència (100%) s'assoleix amb una paritat perfecta (50% d'homes i 50% de dones), reflectint la demografia general de la societat. Qualsevol desviació d'aquest 50%, ja sigui per sobrerepresentació masculina o femenina, penalitza la mètrica.

- Fòrmula: $Paritat (\%) = 100 - (|50 - Ind. 1| \times 2)$

2. Dimensió d'Estabilitat (basada en l'Ind. 2)

S'assumeix com a valor òptim que la totalitat de la plantilla gaudeixi de contractació indefinida.

- Fòrmula: $Estabilitat (\%) = Ind. 2$

3. Dimensió de Compromís Directe (basada en l'Ind. 3)

Atès que l'Indicador 3 mesura l'externalització (on un valor alt implica risc de precarietat i pèrdua de coneixement), en el perfil radial s'inverteix la lectura per premiar la internalització del personal.

- Fòrmula: $Compromís (\%) = 100 - Ind. 3$

4. Dimensió de Dignitat Retributiva (basada en l'Ind. 4)

Per normalitzar la retribució, s'estableix el Salari Mínim Interprofessional (SMI) com el llindar base (0%), atès que pagar l'SMI és una obligació legal i no un mèrit social. Com a llindar d'excel·lència (100%), s'ha fixat un salari brut anual de 55.000 euros. Aquesta xifra s'ha determinat prenent com a referència els decils superiors de distribució salarial de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial elaborada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE, 2023), representant un nivell de poder adquisitiu altament competitiu a l'estat espanyol.

- Fòrmula: $Dignitat (\%) = \frac{Salari\ mitj - SMI\ brut}{55.000 - SMI\ brut}$

5 i 6. Dimensions de Retorn del Valor i Retorn Social (basades en Ind. 5 i 6)

Aquests indicadors representen quina part del Valor Afegit Brut (VAB) es destina als treballadors i a l'Estat. S'utilitza el percentatge original calculat, aplicant-hi un límit (cap) màxim del 100%. Un valor superior al 100% indicaria que l'empresa reparteix més valor del que genera de forma operativa (descapitalització).

- Fòrmula: *Retorn valor (%) = Ind. 5, max 100%*
- Fòrmula: *Retorn social (%) = Ind. 6, max 100%*

Aquest disseny metodològic permet representar el perímetre de l'empresa i superposar-lo amb la mediana del seu sector d'activitat per detectar visualment els punts forts i les febleses estructurals (vegeu l'exemple del gràfic a l'apartat de resultats). A més, s'inclou una anàlisi de la divergència evolutiva per comprovar si l'empresa avança o retrocedeix (per exemple, un "-12%") en comparació amb la tendència del seu mercat.

2.5. Interpretació del perfil de sostenibilitat

Abans de procedir a l'anàlisi empírica, cal definir com s'ha d'interpretar el Perfil de Sostenibilitat resultant. El gràfic de radar permet una diagnosi ràpida basada en tres criteris visuals:

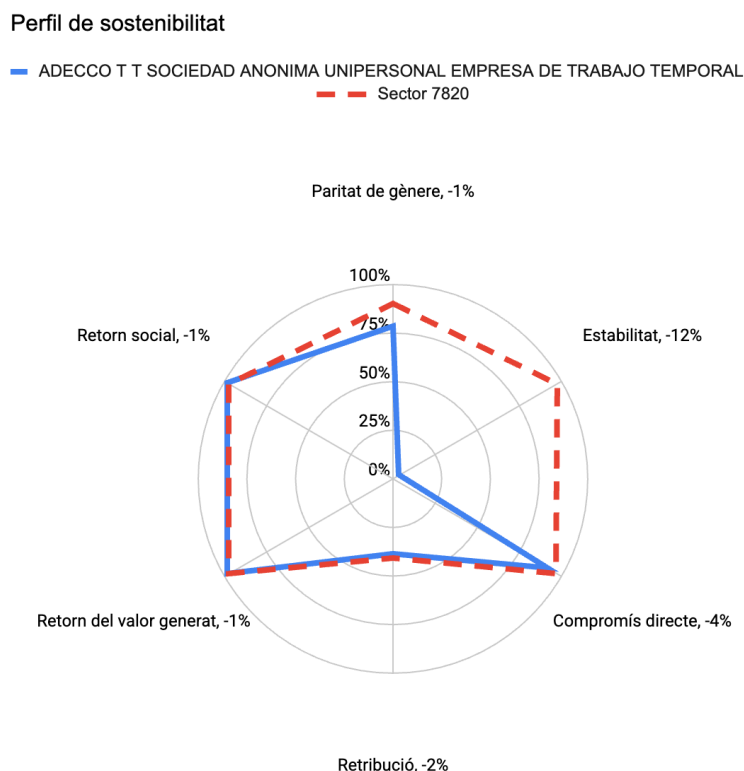
L'Àrea ocupada: Com més gran és la superfície coberta pel polígon, major és el compromís social global de l'empresa en el conjunt de les dimensions analitzades.

La Simetria: Un polígon equilibrat indica una gestió de la sostenibilitat homogènia. Per contra, un gràfic molt estirat cap a una sola dimensió delata una especialització (per exemple, pagar molt bé però amb molta temporalitat).

Els Buits o concavitats: Els vèrtexs que s'apropen al centre del gràfic identifiquen immediatament les àrees de risc o de millora on l'empresa es limita al mínim legal o per sota de la mitjana sectorial.

Aquesta eina no només facilita l'auditoria social interna, sinó que permet superposar el perfil de diferents empreses o sectors per visualitzar, de manera immediata, quin model de negoci és més responsable amb el seu capital humà.

Figura 1. Perfil de sostenibilitat de Adecco en comparació amb el seu sector (2024).



Elaboració pròpia. La línia blava representa l'empresa analitzada i la línia vermella discontinua la mediana del sector.

A mode d'exemple de lectura, la Figura 1 mostra el Perfil de Sostenibilitat de l'empresa Adecco TT, superposat amb la mediana del seu sector d'activitat (CNAE 7820 - Empreses de Treball Temporal). A nivell visual, el gràfic revela un polígon que reflecteix de manera fidedigna les característiques estructurals d'aquest model de negoci.

D'una banda, el perfil s'expandeix fins a valors propers al 100% en les dimensions de Retorn Social, Retorn del Valor Generat i Compromís Directe. Aquest resultat suggereix un alt nivell de sostenibilitat social, ja que l'empresa pràcticament no externalitza i la pràctica totalitat del valor que genera retorna als treballadors i a la societat. No obstant això, tal com il·lustra la línia vermella discontinua, tot el sector està alineat amb l'empresa. Aquest comportament s'explica per la pròpia estructura econòmica de les ETT, les quals són entitats purament intensives en mà d'obra. Per tant, assolir valors propers a l'excel·lència en aquests vèrtexs és un resultat estàndard i inherent a la seva activitat, no pas una fita corporativa extraordinària.

D'altra banda, la dimensió de Retribució presenta una concavitat pronunciada, denotant nivells salarials baixos. Aquesta mètrica cal entendre-la dins el context del sector: el gruix de la força laboral d'una ETT sol correspondre a perfils de qualificació laboral mitjana o baixa. La superposició amb la mediana sectorial confirma que no és una anomalia d'Adecco, sinó un resultat estructural del mercat de treball temporal.

En relació amb això, la dimensió de Paritat de gènere mostra una lleugera desviació negativa per part de l'empresa. Aquest fet convida a una reflexió sociològica: en els llocs de treball de baixa qualificació hi sol haver una major paritat natural, mentre que és en els perfils de major qualificació o especialització on la paritat acostuma a desviar-se, fet que pot fer fluctuar l'indicador depenent de la tipologia de contractes que l'ETT hagi gestionat durant l'any.

On s'observa una fractura crítica és en la dimensió d'Estabilitat, que és molt baixa i es despenja clarament de la tendència del sector. Aquesta divergència s'explica fonamentalment per la grandària de l'entitat. Mentre que les empreses del sector analitzades tenen plantilles que oscil·len entre els 39 i els 3.534 treballadors, Adecco en registra 27.329. Una corporació d'aquesta magnitud manté una quantitat fixa de treballadors per a la seva operativa interna, però el seu immens volum de negoci requereix una entrada constant de personal temporal per cobrir els serveis, diluint estadísticament el percentatge de fixesa. Aquesta anomalia posa de manifest una limitació important de l'eina visual: per realitzar una interpretació real i acurada de la sostenibilitat, és imprescindible recórrer sempre a les dades font absolutes de l'entitat.

Finalment, si s'analitzen els percentatges que acompanyen el text de cada dimensió (per exemple, "-12%" en Estabilitat), s'observa que Adecco evoluciona per sota del seu sector en totes les mètriques. Cal aclarir que aquests valors representen la diferència d'evolució entre 2022 i 2024 de l'indicador base, i no pas de la dimensió normalitzada al gràfic. Aquesta dualitat pot generar confusió visual en el lector i suposa una limitació metodològica del perfil de sostenibilitat: els percentatges d'evolució mostren que, en determinades ocasions, els indicadors en la seva expressió més bàsica són molt més directes i fàcils d'interpretar que les dimensions estandarditzades de base 100.

2.6. Limitacions del perfil de sostenibilitat

La construcció d'un model estandarditzat exigeix establir axiomes universals que, en aplicar-se a la realitat econòmica i sectorial de cada entitat, poden presentar biaixos. La lectura del Perfil de Sostenibilitat s'ha de fer, per tant, des d'una òptica crítica, tenint en compte les següents limitacions estructurals:

- Biaix de representativitat en la paritat: Fixar l'òptim en el 50% matemàtic respon a una voluntat de reflectir la demografia global de la societat (basada en dades de l'INE o l'IDESCAT). No obstant això, aquesta mètrica ignora la realitat formativa i històrica de determinats sectors on la sobrerepresentació d'un gènere és estructural. A més, des d'una perspectiva de justícia social, penalitzar la sobrerepresentació femenina podria considerar-se qüestionable en un context històric de bretxa de gènere inversa, tot i que el model prioritza la paritat com a valor d'equitat absoluta.
- Rigidesa en l'estabilitat i el compromís directe: El model assumeix que el 100% de fixesa i d'internalització de la plantilla són els estats ideals. Tanmateix, aquesta premissa no té en compte les necessitats de flexibilitat operatives derivades de l'estacionalitat (com en el sector turístic o agrícola) o dels pics de producció. De la mateixa manera, penalitzar l'externalització (Ind. 3) de serveis no nuclears (com gestories o serveis bancaris) podria ser excessiu, si bé el model pretén alertar quan el volum extern compromet la retenció del coneixement i la qualitat laboral interna.
- L'efecte de dilució estadística per grandària corporativa: La representació gràfica pot emascarar la realitat operativa en empreses de grans dimensions. Com s'ha evidenciat prèviament, organitzacions amb volums massius de treballadors pateixen un efecte estadístic on un nucli operatiu fix queda diluït i invisibilitzat per l'alta rotació de la resta de la plantilla eventual. Això demostra que, per obtenir una interpretació fidel i real de la sostenibilitat de l'entitat, el gràfic radial és insuficient per si sol i fa imprescindible l'anàlisi paral·lela de les dades font absolutes.

- Dissonància interpretativa en l'evolució (Indicadors vs. Dimensions): Un error de disseny visual rellevant del model radica en la presentació dels percentatges d'evolució temporal (2022-2024). Aquests percentatges reflecteixen la variació de l'indicador base i no pas de la dimensió normalitzada del radar. Tot i que l'indicador base és més fàcil d'interpretar, aquesta dualitat genera confusió, especialment en la dimensió de Compromís Directe. Atès que el seu indicador associat (Ind. 3: Externalització) té una relació inversa amb la sostenibilitat, un augment percentual d'aquest indicador s'ha d'interpretar com un empitjorament (negativament), al contrari que la resta de mètriques. Aquest desajust direccional obliga a una lectura antintuïtiva que requeriria una correcció i estandardització en futures aplicacions de l'eina.
- Manca de sensibilitat territorial i distributiva en la retribució: L'ús d'un topall d'excel·lència de 55.000 € anuals és un criteri homogeni que no recull les disparitats del cost de vida entre diferents comunitats autònomes o municipis. Un salari pot ser excel·lent en un territori i insuficient en un altre. A més, l'indicador es basa en el salari mitjà, la qual cosa oculta la dispersió salarial interna: una empresa pot obtenir una puntuació alta al radar mentre manté una estructura retributiva interna altament desigualitària.
- L'efecte distorsionador del Valor Afegit Brut (VAB): En els indicadors de retorn de valor (5 i 6), el fet de capar el resultat al 100% per garantir la visualització gràfica pot ocultar patologies financeres greus. Si una empresa supera el 100% de distribució sobre el VAB, el gràfic mostrarà una imatge de màxima sostenibilitat social quan, en realitat, l'entitat pot estar operant en pèrdues i posant en risc la seva continuïtat a llarg termini per incapacitat de generar riquesa neta.
- Abast de la contribució social: Finalment, l'indicador de retorn social es limita a la contribució impositiva i salarial directa. No obstant això, la sostenibilitat social d'una empresa també inclou impactes externs en la comunitat, la cadena de proveïdors o el medi ambient que la informació comptable tradicional no sempre és capaç de capturar de manera quantitativa.

3. Metodologia II. Anàlisi empíric

3.1. Definició d'objectiu i enfocament de l'estudi

L'objectiu principal d'aquesta fase pràctica no és realitzar un diagnòstic sectorial exhaustiu ni un cens macroeconòmic del teixit empresarial, sinó validar empíricament la robustesa, l'aplicabilitat i la comparabilitat de la bateria d'indicadors proposada. Per assolir-ho, aquesta investigació es planteja com un estudi empíric aplicat sota un enfocament descriptiu-comparatiu. Es pretén posar a prova el model teòric aplicant-lo a entitats reals per descriure'n la realitat social i comparar com les mètriques reflecteixen les diferències estructurals de l'ocupació segons la naturalesa de l'activitat.

La selecció i justificació dels indicadors no és aleatòria; respon a la necessitat de connectar la comptabilitat financera tradicional amb les noves exigències de la normativa europea (ESRS S1). Així, s'han triat aquelles magnituds que permeten traduir els conceptes qualitatius de sostenibilitat laboral (igualtat, estabilitat, externalització i dignitat retributiva) en dades quantitatives auditable.

Per captar aquesta diversitat i posar el model al límit de la seva comparabilitat, s'ha decidit analitzar quatre sectors econòmics amb característiques diametralment oposades: el comerç al detall (retail), el sector audiovisual, el món de l'esport professional i les empreses de treball temporal (ETT). El motiu d'escollir precisament aquests quatre sectors és la seva disparitat en l'estructura de costos i la intensitat de mà d'obra, la qual cosa permet comprovar si el model matemàtic funciona tant en indústries on el treballador és un cost auxiliar com en aquelles on n'és el producte central.

L'objectiu principal d'aquesta fase empírica no és realitzar un diagnòstic sectorial exhaustiu ni un cens del teixit empresarial, sinó validar la robustesa, l'aplicabilitat i la comparabilitat de la bateria d'indicadors proposada. Es pretén posar a prova el model teòric aplicant-lo a entitats reals per avaluar si les mètriques reflecteixen adequadament les diferències en l'estructura de l'ocupació i la naturalesa de l'activitat econòmica.

Per captar aquesta diversitat en els models de negoci, s'han seleccionat quatre sectors econòmics amb característiques molt diferenciades: el comerç al detall (retail), el sector audiovisual, el món de l'esport professional i les empreses de treball temporal

(ETT). Aquesta selecció permet posar al límit la comparabilitat dels indicadors entre estructures de costos i plantilles de naturaleses oposades.

3.2. Selecció de la mostra i horitzó temporal

La configuració de la mostra segueix els següents criteris d'inclusió:

- Localització i estat: Empreses amb seu a Espanya i en estat actiu, per garantir la subjecció a un mateix marc legal i laboral.
- Naturalesa de l'activitat: S'exclouen expressament les entitats bancàries i les asseguradores. El motiu d'aquesta decisió metodològica és que la seva estructura comptable i el report de marges segueixen un Pla General de Comptabilitat sectorial específic, fet que distorsionaria els càlculs del Valor Afegit Brut i invalidaria la comparabilitat amb la resta de sectors ordinaris.
- Font d'informació (SABI): La condició essencial és que les entitats tinguin els seus comptes anuals accessibles a través de la base de dades SABI. L'elecció d'aquesta eina es justifica per la necessitat de treballar exclusivament amb dades financeres estandarditzades, oficials i auditades, defugint de les estimacions qualitatives o declaracions d'intencions corporatives.

D'acord amb aquests criteris, s'ha seleccionat una mostra final d'11 casos d'estudi significatius. Aquesta reducció de l'abast mostral no és una limitació, sinó una decisió conscient per garantir la consistència de la informació i permetre un enfocament d'anàlisi profunda i detallada de cada perfil, prioritzant la validació qualitativa del model d'indicadors per sobre del pur volum estadístic.

Horitzó temporal i justificació del període

L'estudi pren com a marc de referència legal l'exercici 2010, any en què es va consolidar l'aplicació del vigent Pla General de Comptabilitat (Reial Decret 1514/2007). No obstant això, l'anàlisi empírica i l'extracció de dades se centra específicament en els exercicis 2022 i 2024.

L'elecció d'aquesta finestra temporal s'ha pres per dos motius fonamentals. En primer lloc, per raons de disponibilitat i consistència: eviten els buits d'informació presents en exercicis molt recents (2025) i superen les distorsions comptables excepcionals derivades dels exercicis de la pandèmia (2020-2021). En segon lloc, atès que l'enfocament del treball és descriptiu-aplicat, aquest període és idoni per oferir una fotografia representativa del context macroeconòmic i laboral actual, sense necessitat d'estendre's en una sèrie històrica longitudinal que desviaria l'atenció de la validació de l'eina.

3.3. Variables d'estudi

Per poder calcular les sis dimensions que conformen el Perfil de Sostenibilitat Social Laboral establert en aquest model, és necessari aïllar prèviament una sèrie de magnituds absolutes provinents dels estats financers i de la memòria de les empreses.

La següent taula resumeix les fórmules dels indicadors proposats i la seva conversió (normalització) cap a les dimensions del perfil de sostenibilitat:

Taula 1. *Relació entre indicadors i dimensions del perfil de sostenibilitat social laboral.*

	Indicador	Dimensió del perfil de sostenibilitat social laboral
1	$Dones (\%) = \frac{Dones}{Total\ treballadors}$	$Paritat (\%) = 100 - (50 - I1 \times 2)$
2	$Fix (\%) = \frac{Treballadors\ fixos}{Total\ treballadors}$	$Estabilitat (\%) = I2$
3	$Externalització (\%) = \frac{(62x)}{(64x) + (62x)}$	$Compromís (\%) = 100 - I3$
4	$Retribució (.) = \frac{Salari\ brut\ mig}{SMI\ Brut}$	$Dignitat (\%) = \frac{Salari\ mig - SMI\ brut}{55.000 - SMI\ brut}$
5	$Equitat (\%) = \frac{Salari\ brut\ mig}{Productivitat\ social\ mitjana}$	$Retorn\ valor (\%) = I5, \text{maxim } 100\%$
6	$Contribució\ social (\%) = \frac{(64x)+(63x)}{VAB}$	$Retorn\ social (\%) = I6, \text{maxim } 100\%$

Elaboració pròpia.

D'acord amb les fórmules plantejades, l'anàlisi requereix la recopilació de tres blocs de dades fonamentals per a cada exercici i empresa:

- Dades demogràfiques i de contractació: Nombre total d'empleats, distribució per gènere (nombre de dones) i nombre de treballadors amb contracte indefinit.
- Dades de despesa laboral i externalització: Saldo del Grup (64), Despeses de personal, i saldo del Grup (62) Serveis exteriors.
- Dades de generació i distribució de valor: Ingressos i altres ingressos d'explotació, Aprovisionaments i consums intermedis, Altres despeses d'explotació (per al càlcul del VAB), i el saldo del Grup (63) Tributs.

3.4. Font i recol·lecció de dades

L'obtenció i extracció de la informació s'ha realitzat principalment a través de la base de dades SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos, sabi.informa.es), gràcies a l'accés proporcionat pel CRAI de la Universitat Rovira i Virgili. En aquells casos on les dades presentaven inconsistències o omissions, s'ha recorregut directament a les fonts originals: l'Estat d'Informació No Financera (EINF), els Comptes Anuals dipositats al Registre Mercantil i la Memòria Anual.

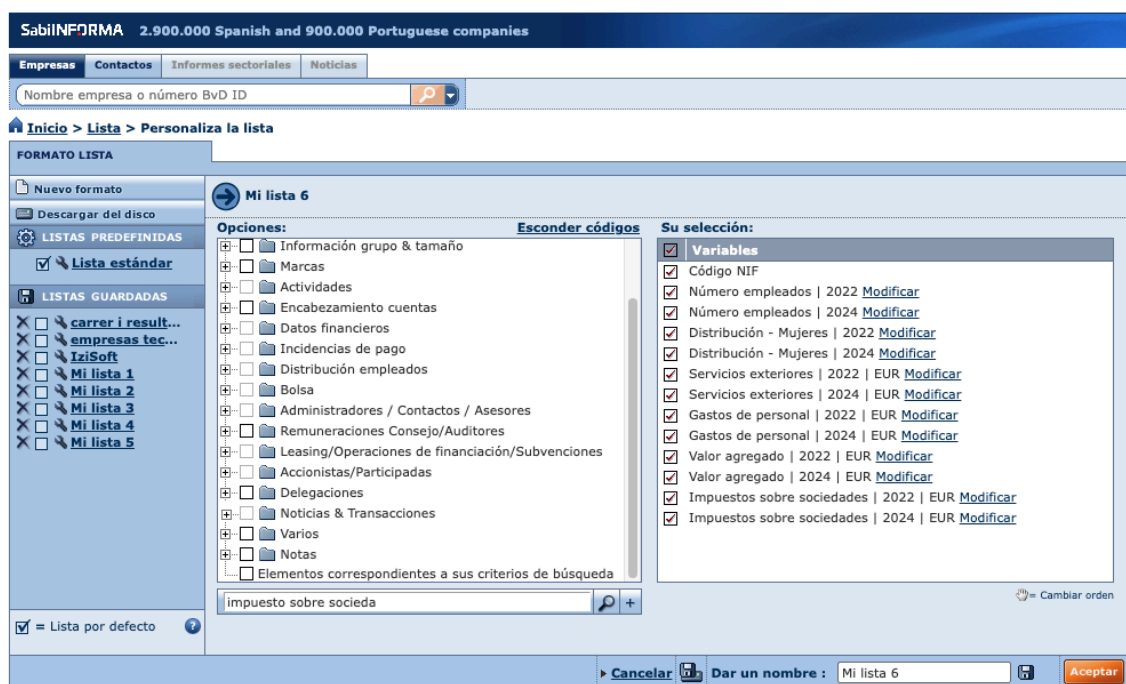
El procés de recol·lecció de dades s'ha estructurat en diverses fases. En primer lloc, s'han filtrat les empreses per la seva classificació sectorial (CNAE). A continuació, s'han aplicat filtres d'estat (empreses en actiu amb comptes dipositats) i d'horitzó temporal (exercicis 2022 i 2024).

Figura 2. Estratègia de cerca a la base de dades SABI

ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA		 Guardar	 Imprimir	 Borrar todas las etapas
		Resultado etapa	Resultado búsqueda	
☒	1. <u>CNAE 2009(Sólo códigos primarios): 6020 - Actividades de programación y emisión de televisión</u>	834	834	
☒	2. Todas las empresas con depósitos de cuenta	93.928	76	
☒	3. <u>Años con cuentas disponibles: 2024, 2022</u>	634.849	44	
☒	4. <u>Segmentación empleados España: Distribución, Hombres(min=1), Mujeres(min=1), 2024, 2022, para todos los periodos seleccionados,</u>	101.803	13	
 Búsqueda booleana 1 Y 2 Y 3 Y 4		 Actualizar	 TOTAL : 13	
 Ver lista de resultados				

Captura de pantalla del Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI).

Figura 3. Personalització de les variables al SABI



Captura de pantalla del Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI).

Durant el procés d'extracció, s'han pres tres decisions metodològiques clau per garantir la fiabilitat de l'estudi:

- Filtre demogràfic per evitar valors nuls: S'ha afegit un filtre d'inclusió que requereix que l'empresa tingui registrat un mínim d'1 dona i 1 home a la plantilla. Aquesta decisió respon a una limitació del programari SABI, el qual no distingeix entre un valor de "0" dones i "falta de dades" (casella buida). Tot i que aquesta decisió restringeix la inclusió d'empreses amb plantilles absolutament homogeneïtzades, garanteix que els càlculs posteriors es basin en dades reals i reportades, evitant errors matemàtics en els denominadors.
- Ús de la variable consolidada per al Valor Afegit Brut (VAB): Tot i que el marc teòric planteja el càlcul del VAB a partir de les partides del Compte de Pèrdues i Guany (Ingressos menys Aprovisionaments i Altres Despeses), s'ha comprovat empíricament que els càlculs manuals diferien lleugerament en casos amb resultats atípics o negatius respecte a la variable pròpia del sistema. Per maximitzar el rigor, s'ha decidit utilitzar directament la variable macroeconòmica "Valor Agregado" proporcionada per SABI, garantint així l'homogeneïtat i minimitzant possibles errors de càlcul manual.

- Extracció manual de la temporalitat: Una de les limitacions de l'exportació massiva a través de SABI és la impossibilitat d'obtenir el detall de treballadors amb contracte fix. Per poder calcular l'Indicador 2 (Estabilitat), aquesta magnitud s'ha hagut d'extreure de manera manual, empresa per empresa, accedint als respectius dipòsits de comptes. Aquest requeriment tècnic de processament manual ha estat el motiu determinant per acotar la mostra final a 11 empreses per sector, tal com s'ha justificat a l'apartat de selecció de la mostra (3.2).

4. Part pràctica

4.1.Contextualització de les empreses

L'anàlisi empírica s'ha dissenyat per posar a prova el model en quatre escenaris socioeconòmics diferenciats.

Meliá Hotels International és una societat anònima cotitzada (IBEX 35) amb seu a Palma de Mallorca i presència en més de 40 països. Es tracta d'una empresa de gran dimensió que opera en un sector (l'hoteler) caracteritzat per una alta intensitat en capital humà i una estacionalitat marcada (Meliá Hotels International, 2024). Des del punt de vista de la sostenibilitat social, la seva gestió de la plantilla és un indicador de la salut de la indústria turística espanyola.

El Club Atlético de Madrid opera sota la forma jurídica de Societat Anònima Esportiva (SAD). A diferència d'altres empreses de serveis, la seva estructura de costos està fortament condicionada pels salaris del personal esportiu, que representen una fracció molt elevada dels ingressos d'explotació (Club Atlético de Madrid, 2024). La seva inclusió en la mostra permet analitzar com es comporta el model d'indicators en un entorn d'elit amb retribucions molt dispars entre el personal de gestió i els esportistes professionals.

La CCMA és un organisme públic de la Generalitat de Catalunya que gestiona mitjans de comunicació com TV3 i Catalunya Ràdio. A diferència de les entitats anteriors, la seva finalitat no és la maximització del benefici per a l'accionista, sinó la prestació d'un servei públic (CCMA, 2024). El seu model es caracteritza per una major estabilitat laboral i una estructura salarial regulada per convenis de l'administració pública, actuant com a contrapunt a les entitats del sector privat.

Adecco és una multinacional líder en la gestió de recursos humans. Com a Empresa de Treball Temporal (ETT), el seu model de negoci es basa precisament en la intermediació i la flexibilitat laboral (Adecco, 2024). La seva anàlisi és crítica per al treball, ja que molts dels indicadors de sostenibilitat (com l'estabilitat o l'externalització) es veuen distorsionats per la mateixa naturalesa de l'activitat: la seva plantilla pròpia és petita en comparació amb la plantilla cedida als clients.

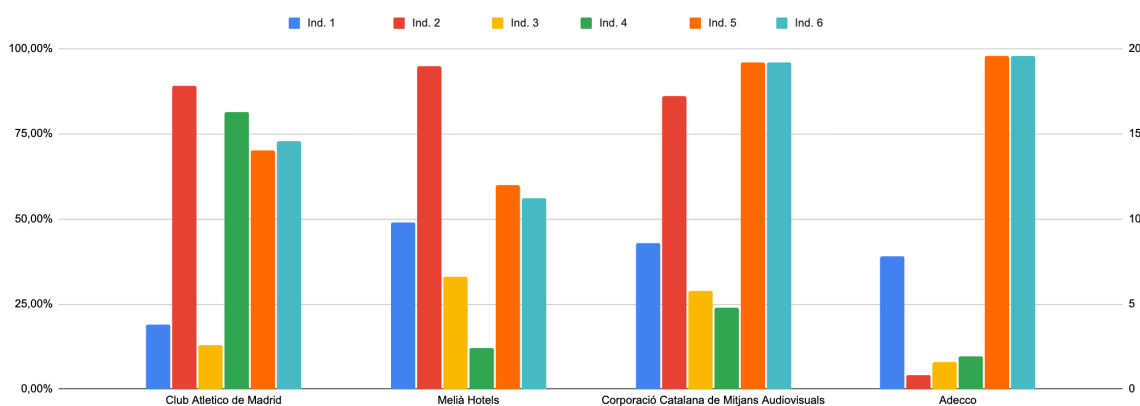
4.2. Anàlisi empíric dels indicadors i perfil

Taula 2. *Indicadors de les quatre empreses seleccionades (2024).*

Empresa	Ind. 1 DONES	Ind. 2 FIXOS	Ind. 3 EXT.	Ind. 4 RETRIB.	Ind. 5 VAB	Ind. 6 SOCIAL
Club Atletico de Madrid	19 %	89 %	13 %	16,3	70 %	73 %
Melià Hotels	49 %	95 %	33 %	2,4	60 %	56 %
Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals	43 %	86 %	29 %	4,8	96 %	96 %
Adecco	39 %	4 %	8 %	1,9	98 %	98 %

Elaboració pròpia a partir de dades extretes dels Comptes Anuals i la base de dades SABI.

Figura 4. *Gràfic de columnes dels indicadors de les quatre empreses seleccionades (2024).*



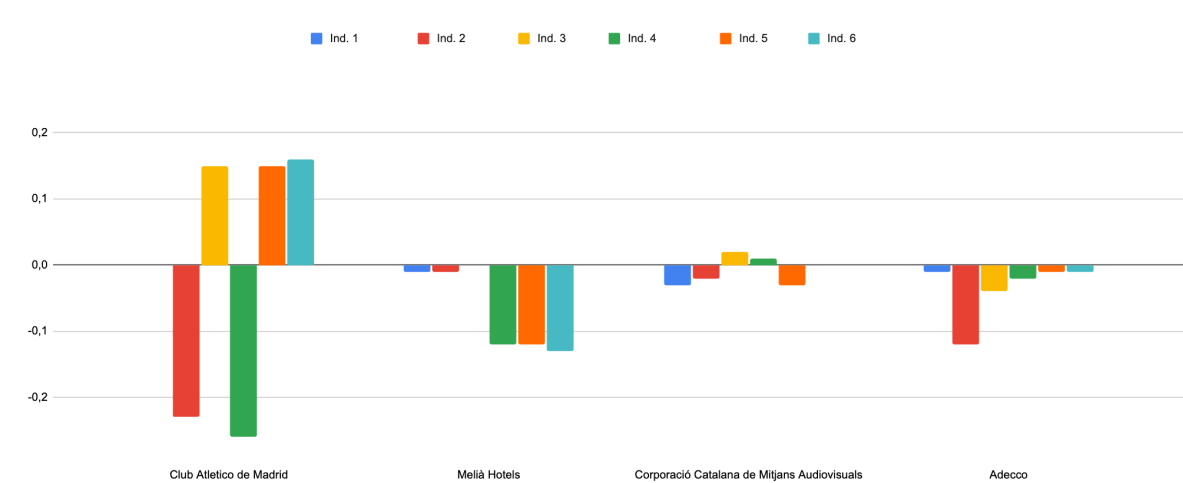
Elaboració pròpia a partir de dades del quadre anterior.

Taula 3. *Diferència d'evolució 2022-24 de l'indicador de cada empresa seleccionada respecte el seu propi sector.*

Empresa	Ind. 1 DONES	Ind. 2 FIXOS	Ind. 3 EXT.	Ind. 4 RETRIB.	Ind. 5 VAB	Ind. 6 SOCIAL
Club Atletico de Madrid	0 %	-23 %	+15 %	-26 %	+15 %	+16 %
Melià Hotels	-1 %	-1 %	0 %	-12 %	-12 %	-13 %
Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals	- 3 %	-2 %	+2 %	+1 %	-3 %	0 %
Adecco	-1 %	-12 %	-4 %	-2 %	-1 %	-1 %

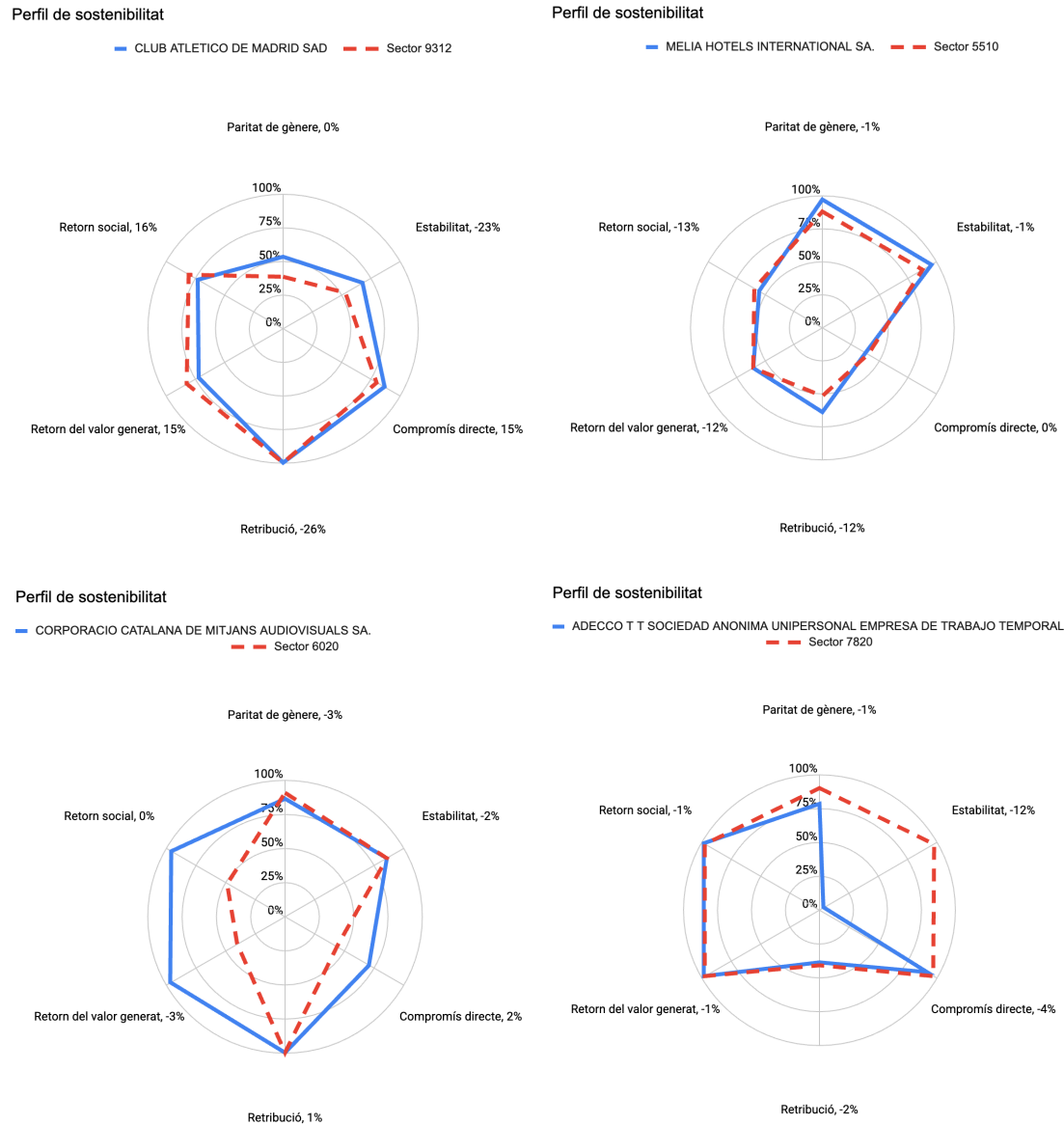
Elaboració pròpia a partir de dades extretes dels Comptes Anuals i la base de dades SABI.

Figura 5. *Gràfic de columnes de la diferència d'evolució 2022-24 de l'indicador de cada empresa seleccionada respecte el seu propi sector.*



Elaboració pròpia a partir de dades del quadre anterior.

Figura 6. *Perfils de sostenibilitat social laboral de cada empresa i sector.*



Elaboració pròpia. La línia blava representa l'empresa analitzada i la línia vermella discontinua la mediana del sector.

A continuació es presenten els resultats obtinguts de l'aplicació del model a les empreses seleccionades per a l'exercici 2024. Aquest apartat adopta un enfocament descriptiu-comparatiu i aplicat, avaluant cada indicador de manera estructurada per determinar com la naturalesa sectorial condiona el rendiment en matèria de sostenibilitat social.

L'anàlisi avalua conjuntament el valor absolut de cada indicador i la seva translació a les dimensions normalitzades del perfil de sostenibilitat social (gràfic radial), observant-ne també l'evolució respecte a la mediana del seu sector d'activitat.

4.2.1. Paritat de gènere

L'empresa representant del sector turístic (Melià) presenta un 49% de dones en plantilla. La corporació pública (CCMA) registra un 43% i l'ETT (Adecco) un 39%. Per contra, l'entitat de l'esport professional (Atlético de Madrid) se situa en un 19%.

Aquest resultat suggereix que la composició demogràfica està fortament determinada per la inèrcia històrica de cada indústria. Certes activitats orientades als serveis faciliten l'accés equitatiu, mentre que altres mantenen barreres d'entrada estructurals. Així mateix, s'observa que la paritat tendeix a ser més elevada en llocs de treball de baixa qualificació operativa, mentre que és en els perfils de major especialització on la paritat acostuma a desviar-se.

Això pot implicar que els sectors fortament masculinitzats tinguin un dèficit de diversitat en la presa de decisions, afectant la seva sostenibilitat social interna i requerint polítiques d'inclusió més severes per corregir aquest biaix. Aquesta segregació horitzontal i vertical posa de manifest que la igualtat numèrica absoluta no sempre és sinònim d'equitat en tots els estrats de l'organització.

S'observa un patró sectorial clar: el sector serveis i l'àmbit de l'administració pública mostren uns nivells d'integració molt superiors als de la indústria de l'esport d'elit, que es manté com un entorn altament segregat. No obstant això, aquest indicador presenta limitacions, ja que l'ús de dades agregades emmascara la possible existència de sostres de vidre que només es podrien detectar amb un desglossament per categories professionals en la memòria.

Aquesta mètrica dóna resposta directa als requisits de divulgació ESRS S1 sobre igualtat de tracte i oportunitats.

No obstant això, aquest indicador presenta limitacions, ja que utilitza una mitjana global de la plantilla i no permet identificar la possible existència de sostres de vidre o segregació vertical en els càrrecs directius.

4.2.2. Estabilitat laboral

El sector turístic (95%), l'esportiu (89%) i el públic (86%) presenten ràtios de fixesa molt elevats. En oposició, el sector de les ETT registra una estabilitat de només el 4%.

Aquest comportament posa de manifest dues realitats oposades: models orientats a la retenció del talent (inclús en sectors estacionals com el turisme) contra models fonamentats exclusivament en la intermediació i la flexibilitat de la força de treball. En grans corporacions com Adecco, cal tenir en compte l'efecte dilució: el seu volum massiu de treballadors (més de 27.000) fa que el nucli fix de l'empresa quedi estadísticament invisibilitzat per l'alta rotació de la plantilla gestionada, una distorsió que no pateixen les empreses més petites del mateix sector.

Uns nivells tan baixos de contractació indefinida tenen implicacions directes en la sostenibilitat social, ja que poden generar una major inseguretat financera en els treballadors i una escassa vinculació amb els objectius corporatius a llarg termini.

Les empreses del sector públic i de serveis tradicionals destaquen per la consolidació de plantilles estables, mentre que el sector del treball temporal es desmarca amb un patró de precarietat contractual que és inherent a la seva pròpia raó de ser.

L'estabilitat és un indicador crític de la qualitat de l'ocupació (ESRS S1-6), essent un requisit indispensable per a l'Estat d'Informació No Financera. Cal reconèixer, però, que la falta de distinció entre contractes fixos ordinaris i fixos discontinus suposa una limitació metodològica que podria sobreestimar la percepció de qualitat laboral real, especialment en sectors amb alta estacionalitat.

Cal tenir en compte, però, que aquest indicador no diferencia entre contractes fixos ordinaris i fixos discontinus, la qual cosa pot sobreestimar la percepció de qualitat laboral real, especialment en el sector turístic.

4.2.3. Compromís directe - Externalització

El sector turístic i el sector públic destinen un 33% i un 29%, respectivament, de les seves despeses laborals a la subcontractació. L'esport professional (13%) i les ETT (8%) mostren nivells inferiors.

Aquest resultat reflecteix l'existència de models de negoci intensius en l'externalització d'activitats operatives per tal de guanyar flexibilitat organitzativa i transformar costos fixos en variables.

Aquesta pràctica suggereix una transferència del risc cap a empreses proveïdores, la qual cosa pot implicar una menor estabilitat laboral en la cadena de valor i una pèrdua de control directe sobre les condicions de treball.

L'anàlisi comparativa evidencia que els sectors que gestionen grans infraestructures físiques (hotels) o de producció (mitjans públics) presenten nivells d'externalització estructural més elevats que les indústries basades purament en el talent humà directe (esport i intermediació).

La mètrica mesura la responsabilitat de l'empresa cap als treballadors de la seva cadena de valor, anticipant les exigències del futur estàndard ESRS S2.

Tot i la seva rellevància, la interpretació d'aquest indicador s'ha de realitzar amb cautela, ja que la comptabilitat financera no permet distingir si s'externalitzen serveis precaritzats o serveis tècnics d'alt valor afegit.

4.2.4. Dignitat retributiva - Salari sobre l'SMI

El sector de l'esport d'elit mostra un salari mitjà equivalent a 16,3 vegades l'SMI. El sector públic assoleix un 4,8. Finalment, el turisme i les ETT registren ràtios de 2,4 i 1,9, respectivament.

Aquestes diferències s'expliquen per l'estructura de cada activitat. Els resultats més modestos del sector de les ETT i el turisme no són una anomalia, sinó que responen a plantilles amb nivells de qualificació mitjana-baixa. La comparativa sectorial confirma que l'empresa analitzada (Adecco) està totalment alineada amb la seva indústria, validant el resultat com a "normal" dins del seu context econòmic.

Operar a prop de l'SMI incrementa el risc de vulnerabilitat econòmica davant la inflació. S'observa que l'administració pública ofereix remuneracions més competitives gràcies a la solidesa dels convenis col·lectius.

Aquest indicador es fonamenta en l'ESRS S1-10 i la dignitat salarial de l'OIT. Tanmateix, s'ha de ser crític amb el càlcul mitjançant la mitjana aritmètica, ja que la inclusió d'indemnitzacions i alts salaris directius pot inflar el ràtio, ocultant la realitat de la base de la piràmide salarial.

4.2.5. Retorn del Valor i Contribució Social

L'ETT analitzada destina el 98% del seu Valor Afegit Brut (VAB) a salaris i impostos. El sector públic presenta un retorn gairebé idèntic (96%). Per contra, l'esport professional (73%) i el turisme (56%) retenen un major marge d'aquesta riquesa dins de l'empresa.

Això posa de manifest que les ETT operen com a canalitzadors de rendes del treball amb marges de retenció mínims. En l'àmbit de la corporació pública, s'evidencia com l'absència d'ànim de lucre permet transferir pràcticament tot el valor creat cap a la societat.

Un alt retorn social indica una forta redistribució del valor generat cap als treballadors i l'Estat (equitat social). Tanmateix, en l'empresa privada, no retenir suficient VAB pot implicar dificultats d'autofinançament i posar en risc la sostenibilitat econòmica a llarg termini.

L'anàlisi confirma un patró sectorial clar: les organitzacions intensives en infraestructures o actius intangibles (turisme, clubs esportius) presenten una contribució social relativa menor que les empreses basades exclusivament en la prestació de serveis laborals (ETT, Mitjans Públics).

Aquesta lectura consolida la teoria de l'Estat del Valor Afegit (EVA), proporcionant una visió multipartípic que substitueix la clàssica maximització del benefici per a l'accionista per la distribució real del valor creat.

Aquesta mètrica pot resultar enganyosa en exercicis de crisi. Si el VAB generat és inferior als costos laborals estructurals, el ràtio superarà el 100%, mostrant una imatge de suposada excel·lència social quan, en realitat, reflecteix un escenari de pèrdues i descapitalització.

No obstant això, s'ha detectat una limitació tècnica en la conciliació de les dades: la suma de les partides destinades a treballadors, Estat i Capital no sempre tanca al 100% a causa d'ajustos comptables com les amortitzacions o provisions. Aquesta manca de tancament aritmètic pot resultar confusa per a l'usuari i distorsiona la percepció de "pastís tancat" del model.

4.3. Síntesi comparativa i reflexió crítica

L'anàlisi transversal de la mostra permet identificar patrons sectorials diferenciats i extreure'n conclusions sobre la capacitat del model comptable per reflectir realitats socials dispars. Les divergències observades responen a la naturalesa del model de negoci, la intensitat del factor treball i l'estructura de propietat de cada entitat.

Diferenciació per titularitat i grandària

S'observa que l'entitat pública (CCMA) i l'empresa de serveis (Adecco) presenten els retorns socials més elevats de la mostra. No obstant això, allà on el model detecta una fractura crítica és en la dimensió d'Estabilitat d'Adecco, que es despenja de la tendència del sector. Com s'ha analitzat, aquesta divergència és fruit de la grandària de l'entitat: l'immens volum de personal temporal gestionat dilueix estadísticament el nucli fix operatiu. Aquesta anomalia posa de manifest una limitació de l'eina visual; per realitzar una interpretació real de la sostenibilitat, és imprescindible contrastar el gràfic radial amb les dades font absolutes de l'entitat.

Externalització com a eina de gestió

S'identifica un patró sectorial pel que fa al compromís directe: els sectors amb infraestructures físiques (turisme i mitjans públics) presenten ràtios d'externalització propers al 30%. Es pot inferir que aquesta pràctica respon a una estratègia de transformació de costos fixos en variables per minimitzar riscos operatius. En casos com el de Melià, la convivència de ràtios d'estabilitat interna positius amb una alta dependència de serveis exteriors suggereix un model on la gestió directa es reserva per a un nucli fidelitzat, mentre que la flexibilitat operativa es busca a través de la subcontractació.

Estructura del talent i limitacions de la mitjana

L'anàlisi de l'esport d'elit revela com l'especialització del talent condiona els indicadors retributius. Ràtios de 16 vegades l'SMI situen l'indicador en nivells d'excel·lència. En sectors amb talent d'alt valor mediàtic, la massa salarial total pot estar fortament concentrada, i l'ús de mitjanes aritmètiques podria no ser representatiu de l'equitat real dins de l'organització si no es disposa de dades sobre la distribució retributiva.

Dissonància interpretativa de l'eina visual

Finalment, la investigació ha revelat una limitació de disseny en la visualització de l'evolució temporal (2022-2024). S'ha identificat una confusió crítica en l'indicador d'externalització, que té un caràcter invers a la seva dimensió de compromís: un augment del valor de l'indicador significa, en realitat, un empitjorament de la dimensió social. Aquest desajust direccional en el gràfic radial confirma que la interpretació econòmica de les dades font ha de prevaldre sempre sobre la síntesi gràfica per garantir una lectura intuïtiva i correcta de la sostenibilitat social.

5. Conclusions

L'objectiu principal d'aquest Treball de Final de Grau ha estat proposar i validar una bateria d'indicadors socials basats exclusivament en informació financera oficial. A la llum dels resultats, es conclou que el model és una eina vàlida per transformar el relat qualitatiu de la sostenibilitat en mètriques objectives. No obstant això, la culminació d'aquest procés permet realitzar una valoració crítica sobre el grau d'assoliment dels objectius específics inicialment plantejats:

En primer lloc, l'objectiu de dissenyar indicadors senzills i representatius s'ha complert satisfactòriament. S'ha demostrat que és possible aterrar la complexitat dels estàndards europeus ESRS S1 a la realitat del Pla General de Comptabilitat. Amb tot, s'ha detectat una dualitat metodològica: mentre que el recurs visual del gràfic de radar (o aranya) facilita una comprensió ràpida i senzilla del perfil de l'empresa, aquesta simplificació tendeix a desdibuixar el detall tècnic de cada indicador. Per tant, el model és eficaç com a diagnòstic visual primari, però requereix de l'anàlisi de les dades font per a una interpretació profunda.

En segon lloc, l'objectiu de testejar la comparabilitat s'ha assolit de manera parcial. El model ha permès realitzar comparacions coherents entre diferents sectors d'activitat, sempre que es tingui en compte que la natura de cada negoci condiciona els límits de normalitat. Malgrat això, la comparabilitat entre empreses de mides dispars ha estat una limitació d'aquest treball; la manca de dades públiques granulars i l'extensió del propi projecte han impedit validar si el model és igualment eficaç per comparar una gran corporació amb una PIME, deixant aquest repte per a futures fases de la investigació.

En tercer lloc, l'objectiu de validar la utilitat del model no s'ha pogut complir empíricament. Tot i que teòricament s'ha justificat la rellevància d'aquesta informació per als stakeholders, hagués estat necessari consultar directament els grups d'interès (treballadors, inversors, Administració) per verificar-ne la utilitat real. S'ha decidit excloure aquesta fase del treball per mantenir la viabilitat de la recerca, considerant que el disseny i la validació quantitativa ja constituïen un repte prou ambiciós per a un TFG.

Més enllà dels objectius, la investigació ha posat de manifest limitacions metodològiques crítiques. S'ha constatat la dificultat de conciliació aritmètica del Valor Afegit Brut (VAB), on el pastís de distribució no sempre tanca al 100%, així com la dissonància interpretativa de l'indicador d'externalització, que funciona de forma inversa a la resta de dimensions. Així mateix, l'efecte dilució en les grans plantilles demostra que els indicadors mitjans poden ocultar realitats individuals severes.

Finalment, aquest treball obre noves línies d'investigació. Per una banda, l'ús del Big Data compta per superar les limitacions d'extracció manual i poder comparar, ara sí, mostres d'empreses de totes les dimensions. Per l'altra, la integració d'aquesta bateria d'indicadors en els processos d'auditoria social que exigirà la nova directiva CSRD. En definitiva, aquest TFG demostra que el camí cap a una sostenibilitat transparent passa, inevitablement, pel rigor de la comptabilitat financera i la seva comunicació.

6. Referències bibliogràfiques

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA). (s.d.). Principios y Normas de Contabilidad. Documento 31: El Estado de Valor Añadido -EVA-.

Azcárate Llanes, F., & Fernández Chulián, M. (2013). El Estado de Valor Añadido: una propuesta alternativa para la diferenciación entre los posicionamientos BRUTO y NETO. *Revista Contable*, (16), 41-51.

Caraballo, Zubiaur, & Amondarain. (s.d.). Tema 3. Análisis de la riqueza generada y distribuida; el estado del valor añadido. Ejercicio Práctico. Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (OCW).

Comité Consultivo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores [CNMV]. (2022). EFRAG: Estándares de reporte sobre sostenibilidad.

Di Vaio, A., Varriale, L., Di Gregorio, A., & Adomako, S. (2022). Corporate social performance and non-financial reporting in the cruise industry: Paving the way towards UN Agenda 2030. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(6), 1931-1953.

Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone.

European Financial Reporting Advisory Group [EFRAG]. (2023). Draft European Sustainability Reporting Standards: ESRS S1 Own workforce - Basis for conclusions.

European Financial Reporting Advisory Group [EFRAG]. (2025a). [Draft] Amended ESRS S1 Exposure Draft - July 2025: ESRS S1 Own workforce.

European Financial Reporting Advisory Group [EFRAG]. (2025b). Draft ESRS S1: Own workforce - November 2025.

Flores Caballero, M. (2005). La determinación de la creación de riqueza empresarial: El Estado de Valor Añadido. *Partida Doble*, 168. (Esmentat per Azcárate Llanes & Fernández Chulián, 2013).

Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.

Haller, A., & Standen, C. (2014). The value added statement – an instrument for Integrated Reporting. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 27(7), 1190-1216. (Esmentat per l'AECA).

Inditex. (2024). Memoria Anual Grupo Inditex 2024. Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad.

Institute of Chartered Accountants of England and Wales (ICAEW). (1975). The Corporate Report. Accounting Standards Steering Committee. (Esmentat per l'AECA).

Larrinaga, C. (1997). Consideraciones en torno a la relación entre la contabilidad y el medio ambiente. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 26(93), 957-991.

Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de comerç, el text refós de la Llei de societats de capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'auditoria de comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat. Boletín Oficial del Estado, núm. 314, de 29 de desembre de 2018. <https://www.boe.es/eli/es/l/2018/12/28/11/con>

Llena, F. (2008). El papel de la contabilidad en la gestión medioambiental de la empresa: propuestas y evidencia empírica. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 7, 103-134.

Marín-Hernández, S., Ortiz-Martínez, E., & Santos-Jaén, J. M. (2019). Guía de Elaboración del Estado de Información No Financiera. Economistas Contables - Consejo General de Economistas de España.

Ortiz-Martínez, E., & Marín-Hernández, S. (2014). Global Reporting Initiative (GRI) as recognized guidelines for sustainability reporting by Spanish companies on the IBEX 35. *Intangible Capital*, 10(5), 855-872.

Reial Decret 1514/2007, de 16 de novembre, pel qual s'aprova el Pla General de Comptabilitat. Boletín Oficial del Estado, núm. 278, de 20 de novembre de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/11/16/1514/con>

Repsol. (2024). 2024 Grupo REPSOL. Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad.

Annexos

Sector 9312 Clubs esportius

Dades font del sector d'activitat CNAE 9312 Clubs esportius. Selecció d'empreses segons criteris d'inclusió i d'exclusió per disponibilitat de dades.

Número d'empreses del sector: 11. Font: SABI (sabi.informa.es) Sistema de Análisis de Balances Ibéricos.

n	Empresa	NIF	Empleats		Dones		Fixos		Serveis exteriors (EUR)		Despeses de personal (EUR)		Valor afegit (EUR)		Impost de societats (EUR)	
			2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024
1	CLUB ATLETICO DE MADRID SAD	A80373764	869	961	219	258	776	651	-31.949.480	-40.644.903	254.254.733	267.663.740	363.583.622	369.189.898	-8.554.251	290.296
2	VILLARREAL CLUB DE FUTBOL, SOCIEDAD ANONIMA DEPORTIVA	A12362927	394	301	97	69	164	123	-21.012.611	-21.563.438	116.610.710	108.089.071	154.275.669	122.619.710	-941.871	-1.895.827
3	VALENCIA CLUB DE FUTBOL SOCIEDAD ANONIMA DEPORTIVA	A46050217	380	372	49	49	237	229	-19.017.000	-17.576.000	93.711.000	69.351.000	103.409.000	101.533.000	2.078.000	1.737.000
4	GIRONA FUTBOL CLUB, SAD	A17088329	73	104	13	20	56	65	-5.072.964	-13.625.938	16.790.920	48.991.651	3.755.027	61.991.562	-3.928.020	1.000.321
5	REAL CLUB DEPORTIVO MALLORCA SAD	A07323736	161	188	15	20	73	75	-6.033.698	-9.318.391	41.735.377	47.712.784	47.784.725	56.312.190	381.301	-841.871
6	DEPORTIVO ALAVES, S.A.D.	A01219617	207	185	63	60	70	89	-8.116.598	-9.729.863	40.553.562	34.539.565	43.710.378	42.093.836	160.584	29.717
7	REAL VALLADOLID CLUB DE FUTBOL SA D	A47298443	167	136	19	35	117	129	-6.863.220	-7.212.617	28.884.459	29.939.522	30.116.020	35.117.913	-1.712.948	-88.001
8	REAL ZARAGOZA SAD	A50034107	98	101	12	8	40	40	-4.732.891	-4.997.434	10.635.767	13.875.867	11.004.979	15.730.855	-164.559	281.037
9	ASOC DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES	G28510030	63	60	11	12	63	60	-8.839.408	-10.609.023	3.688.909	4.018.843	5.755.627	6.689.940	875.739	809.357
10	REAL RACING CLUB DE SANTANDER, SAD	A39316864	79	89	6	12	25	36	-1.103.655	-2.047.411	4.268.151	9.411.098	1.769.491	11.051.677	-1.004.494	-466.572
11	MALAGA CLUB DE FUTBOL, SOCIEDAD ANONIMA DEPORTIVA	A29680790	201	131	29	20	103	70	-3.959.551	-3.329.558	10.737.377	8.749.035	13.824.650	15.868.835	-60.695	-275.498

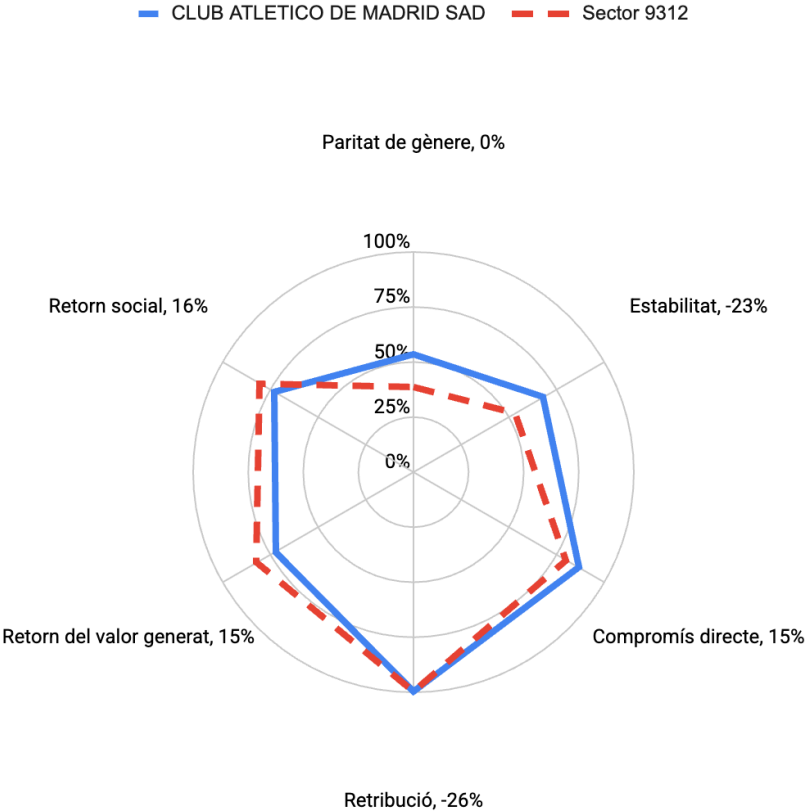
Indicadors del sector d'activitat CNAE 9312 Clubs esportius calculats segons metodologia del TFG. Mediana del sector de cada indicador. Despeses de personal (2024) per treballador, part del càlcul del "Retribució" en el pròxim apartat.

n	Empresa	NIF	Indicador 1			Indicador 2			Indicador 3			Indicador 4			Indicador 5			Indicador 6			Salari mig 2024
			2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	
	MEDIANA SECTOR		14,43 %	19,23 %	6,56 %	51,24 %	53,44 %	-1,30 %	19,20 %	20,22 %	2,79 %	11,46	10,92	21,33 %	90,62 %	82,05 %	-11,1 1%	90,22 %	80,93 %	-9,00 %	186.700 €
1	CLUB ATLETICO DE MADRID SAD	A80373764	25,20 %	26,85 %	7%	89,30 %	67,74 %	-24%	11,16 %	13,18 %	18%	17,1	16,3	-5%	69,93 %	72,50 %	4%	67,58 %	72,58 %	7%	278.526 €
2	VILLARREAL CLUB DE FUTBOL, SOCIEDAD ANONIMA DEPORTIVA	A12362927	24,62 %	22,92 %	-7%	41,62 %	40,86 %	-2%	15,27 %	16,63 %	9%	17,3	21,0	21%	75,59 %	88,15 %	17%	74,98 %	86,60 %	16%	359.100 €
3	VALENCIA CLUB DE FUTBOL SOCIEDAD ANONIMA DEPORTIVA	A46050217	12,89 %	13,17 %	2%	62,37 %	61,56 %	-1%	16,87 %	20,22 %	20%	14,4	10,9	-24%	90,62 %	68,30 %	-25%	92,63 %	70,01 %	-24%	186.427 €
4	GIRONA FUTBOL CLUB, SAD	A17088329	17,81 %	19,23 %	8%	76,71 %	62,50 %	-19%	23,20 %	21,76 %	-6%	13,5	27,6	105%	447,16 %	79,03 %	-82%	342,55 %	80,64 %	-76%	471.074 €
5	REAL CLUB DEPORTIVO MALLORCA SAD	A07323736	9,32%	10,64 %	14%	45,34 %	39,89 %	-12%	12,63 %	16,34 %	29%	15,2	14,8	-2%	87,34 %	84,73 %	-3%	88,14 %	83,23 %	-6%	253.791 €
6	DEPORTIVO ALAVES, S.A.D.	A01219617	30,43 %	32,43 %	7%	33,82 %	48,11 %	42%	16,68 %	21,98 %	32%	11,5	10,9	-5%	92,78 %	82,05 %	-12%	93,15 %	82,12 %	-12%	186.700 €
7	REAL VALLADOLID CLUB DE FUTBOL SA D	A47298443	11,38 %	25,74 %	126%	70,06 %	94,85 %	35%	19,20 %	19,41 %	1%	10,1	12,9	27%	95,91 %	85,25 %	-11%	90,22 %	85,00 %	-6%	220.144 €
8	REAL ZARAGOZA SAD	A50034107	12,24 %	7,92%	-35%	40,82 %	39,60 %	-3%	30,80 %	26,48 %	-14%	6,3	8,0	27%	96,65 %	88,21 %	-9%	95,15 %	89,99 %	-5%	137.385 €
9	ASOC DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES	G28510030	17,46 %	20,00 %	15%	100,00 %	100,00 %	0%	70,56 %	72,53 %	3%	3,4	3,9	14%	64,09 %	60,07 %	-6%	79,31 %	72,17 %	-9%	66.981€
10	REAL RACING CLUB DE SANTANDER, SAD	A39316864	7,59%	13,48 %	78%	31,65 %	40,45 %	28%	20,55 %	17,87 %	-13%	3,2	6,2	96%	241,21 %	85,16 %	-65%	184,44 %	80,93 %	-56%	105.743 €
11	MALAGA CLUB DE FUTBOL, SOCIEDAD ANONIMA DEPORTIVA	A29680790	14,43 %	15,27 %	6%	51,24 %	53,44 %	4%	26,94 %	27,57 %	2%	3,1	3,9	25%	77,67 %	55,13 %	-29%	77,23 %	53,40 %	-31%	66.787€

Normalització d'indicadors calculats segons metodologia del TFG, diferencia de l'evolució respecte el sector i perfil de sostenibilitat de l'empresa n=1 i del sector d'activitat CNAE 9312 Clubs esportius. Dades per elaborar el gràfic d'aranya. Gràfic d'aranya del perfil de sostenibilitat de l'empresa n=1 i el sector.

	CLUB ATLETICO DE MADRID SAD	Sector 9312	Diferència d'evolució
Paritat de gènere, 0%	54%	38%	0%
Estabilitat, -23%	68%	53%	-23%
Compromís directe, 15%	86,82%	79,78%	15%
Retribució, -26%	100%	100%	-26%
Retorn del valor generat, 15%	73%	82%	15%
Retorn social, 16%	73%	81%	16%

Perfil de sostenibilitat



Sector 5510 Hotels

Dades font del sector d'activitat CNAE 5510 Hotels. Selecció d'empreses segons criteris d'inclusió i d'exclusió per disponibilitat de dades i selecció personal per evitar introduir i verificar manualment dades de moltes empreses. Número d'empreses del sector: 11. Font: SABI (sabi.informa.es) Sistema de Análisis de Balances Ibéricos.

n	Empresa	NIF	Empleats		Dones		Fixos		Serveis exteriors (EUR)		Despeses de personal (EUR)		Valor afegit (EUR)		Impost de societats (EUR)	
			2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024
1	MELIA HOTELS INTERNATIONAL SA.	A78304516	4.622	5.557	2.249	2.695	4.348	5.303	-306.344.000	-378.253.030	186.566.000	228.937.083	229.973.000	380.111.298	-19.514.000	-17.424.074
2	RIUSA II SA	A07632474	13.685	14.682	6.992	7.544	6793	10100	-122.414.000	-169.712.000	134.978.000	165.305.000	344.470.000	584.384.000	45.454.000	71.510.000
3	PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA SME SA	A79855201	5.040	4.527	2.965	3.107	3141	2958	-82.188.969	-77.282.721	139.019.697	155.417.323	172.687.721	211.429.289	928.537	-1.564.471
4	RIU HOTELS SA	A07054760	1.948	6.420	1.254	2.504	1463	4947	-40.006.000	-70.660.000	49.537.000	64.275.000	91.208.000	252.768.000	-4.450.000	27.748.000
5	AMLA EXPLOTACIONES TURISTICAS SA	A83791558	986	604	245	246	510	527	-50.866.074	-63.620.040	75.550.092	92.888.343	104.530.206	148.873.303	4.319.880	9.805.300
6	ESSENDI HOSPITALITY SPAIN SA.	A08371346	762	791	492	513	630	696	-63.718.000	-80.830.000	29.392.000	33.399.000	64.387.000	84.929.000	1.872.000	5.181.000
7	VINCCI HOTELES SA	A82919945	1.425	1.355	775	756	998	948	-69.645.502	-75.279.961	42.852.029	50.724.532	60.374.339	82.657.157	3.847.345	6.097.468
8	H SANTOS D SOCIEDAD LIMITADA.	B02826881	1.107	1.020	700	712	908	971	-55.977.746	-71.749.511	37.766.146	45.883.436	57.252.245	67.670.479	3.757.982	3.923.362
9	CIGAHOTELS ESPAÑA SL	B28127835	690	785	320	361	690	785	-54.335.000	-61.392.000	23.682.000	27.458.000	45.332.000	58.925.000	4.290.000	7.531.000
10	ILUNION HOTELS SAU	A80546088	802	1.022	473	581	712	916	-38.878.377	-51.956.042	25.464.040	37.628.865	37.882.640	61.806.016	308.970	4.149.287
11	ATELIER HOSPITALITY OPERATIONS SA.	A82756610	377	473	204	268	377	473	-39.857.298	-49.718.000	13.442.367	17.185.000	26.934.879	50.128.000	575.418	3.971.000

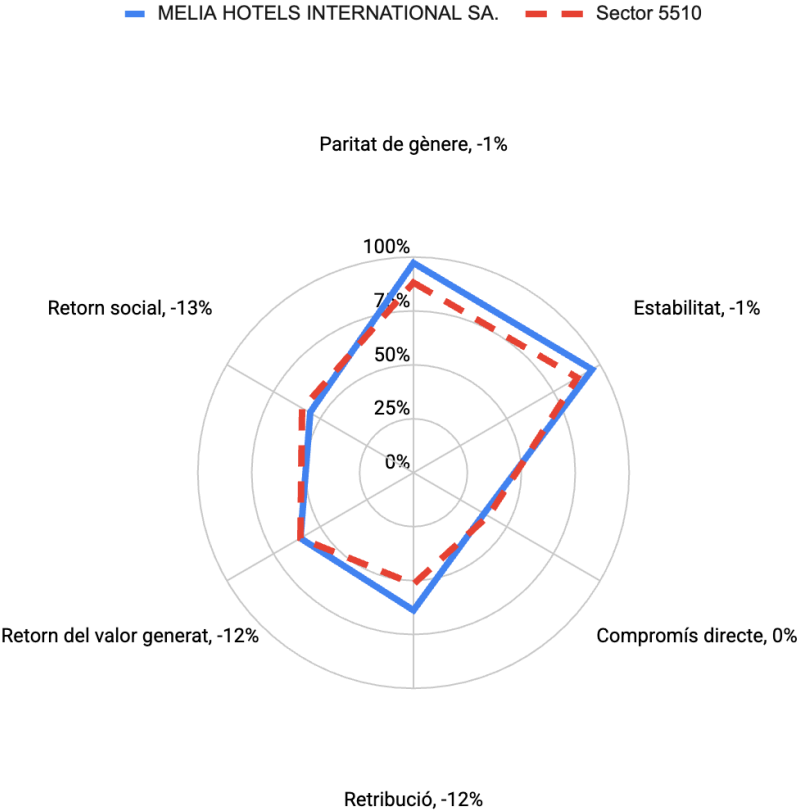
Indicadors del sector d'activitat CNAE 5510 Hotels calculats segons metodologia del TFG. Mediana del sector de cada indicador. Despeses de personal (2024) per treballador, part del càlcul del "Retribució" en el pròxim apartat.

n	Empresa	NIF	Indicador 1			Indicador 2			Indicador 3			Indicador 4			Indicador 5			Indicador 6			Salari mig 2024
			2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	
	MEDIANA SECTOR		54,39 %	55,79 %	0,57 %	82,02 %	87,99 %	2,60 %	60,42 %	59,74 %	0,23 %	2,00	2,15	14,15 %	65,96 %	60,23 %	-13,67 %	68,03 %	59,38 %	-10,21 %	36.819 €
1	MELIA HOTELS INTERNATIONAL SA.	A78304516	48,66 %	48,50 %	0%	94,07 %	95,43 %	1%	62,15 %	62,30 %	0%	2,4	2,4	2%	81,13 %	60,23 %	-26%	72,64 %	55,65 %	-23%	41.198€
2	RIUSA II SA	A07632474	51,09 %	51,38 %	1%	49,64 %	68,79 %	39%	47,56 %	50,66 %	7%	0,6	0,7	14%	39,18 %	28,29 %	-28%	52,38 %	40,52 %	-23%	11.259€
3	PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA SME SA	A79855201	58,83 %	68,63 %	17%	58,69 %	69,38 %	18%	37,15 %	33,21 %	-11%	1,6	2,0	24%	80,50 %	73,51 %	-9%	81,04 %	72,77 %	-10%	34.331€
4	RIU HOTELS SA	A07054760	64,37 %	39,00 %	-39%	75,10 %	77,06 %	3%	44,68 %	52,37 %	17%	1,5	0,6	-61%	54,31 %	25,43 %	-53%	49,43 %	36,41 %	-26%	10.012€
5	AMLA EXPLOTACIONES TURISTICAS SA	A83791558	24,85 %	40,73 %	64%	51,72 %	87,25 %	69%	40,24 %	40,65 %	1%	4,5	9,0	101%	72,28 %	62,39 %	-14%	76,41 %	68,98 %	-10%	153.789 €
6	ESSENDI HOSPITALITY SPAIN SA.	A08371346	64,57 %	64,85 %	0%	82,68 %	87,99 %	6%	68,43 %	70,76 %	3%	2,3	2,5	9%	45,65 %	39,33 %	-14%	48,56 %	45,43 %	-6%	42.224€
7	VINCCI HOTELES SA	A82919945	54,39 %	55,79 %	3%	70,04 %	69,96 %	0%	61,91 %	59,74 %	-3%	1,8	2,2	24%	70,98 %	61,37 %	-14%	77,35 %	68,74 %	-11%	37.435€
8	H SANTOS D SOCIEDAD LIMITADA.	B02826881	63,23 %	69,80 %	10%	82,02 %	95,20 %	16%	59,71 %	60,99 %	2%	2,0	2,6	32%	65,96 %	67,80 %	3%	72,53 %	73,60 %	1%	44.984€
9	CIGAHOTELS ESPAÑA SL	B28127835	46,38 %	45,99 %	-1%	100,00 %	100,00 %	0%	69,65 %	69,10 %	-1%	2,0	2,0	2%	52,24 %	46,60 %	-11%	61,70 %	59,38 %	-4%	34.978€
10	ILUNION HOTELS SAU	A80546088	58,98 %	56,85 %	-4%	88,78 %	89,63 %	1%	60,42 %	58,00 %	-4%	1,9	2,2	16%	67,22 %	60,88 %	-9%	68,03 %	67,60 %	-1%	36.819€
11	ATELIER HOSPITALITY OPERATIONS SA.	A82756610	54,11 %	56,66 %	5%	100,00 %	100,00 %	0%	74,78 %	74,31 %	-1%	2,1	2,1	2%	49,91 %	34,28 %	-31%	52,04 %	42,20 %	-19%	36.332€

Normalització d'indicadors calculats segons metodologia del TFG, diferencia de l'evolució respecte el sector i perfil de sostenibilitat de l'empresa n=1 i del sector d'activitat CNAE 5510 Hotels. Dades per elaborar el gràfic d'aranya. Gràfic d'aranya del perfil de sostenibilitat de l'empresa n=1 i el sector.

	MELIA HOTELS INTERNATIONAL AL SA.	Sector 5510	Diferència d'evolució
Paritat de gènere, -1%	97%	88%	-1%
Estabilitat, -1%	95%	88%	-1%
Compromís directe, 0%	37,70%	40,26%	0%
Retribució, -12%	64%	52%	-12%
Retorn del valor generat, -12%	60%	60%	-12%
Retorn social, -13%	56%	59%	-13%

Perfil de sostenibilitat



Sector 6020 Programació i emissió de televisió

Dades font del sector d'activitat CNAE 6020 Programació i emissió de televisió. Selecció d'empreses segons criteris d'inclusió i d'exclusió per disponibilitat de dades i selecció personal per evitar introduir i verificar manualment dades de moltes empreses. Número d'empreses del sector: 11.

Font: SABI (sabi.informa.es) Sistema de Análisis de Balances Ibéricos. Les dades de impost de societats de les empreses 5, 7, 9 i 11 són en realitat "Altres tributs" per falta de dades en impost de societats.

n	Empresa	NIF	Empleats		Dones		Fixos		Serveis exteriors (EUR)		Despeses de personal (EUR)		Valor afegit (EUR)		Impost de societats (EUR)	
			2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024
1	CORPORACIO CATALANA DE MITJANS AUDIOVISUALS SA.	A08849622	2.404	2.489	1.059	1.076	2099	2129	-71.086.760	-83.144.322	180.827.952	202.938.488	175.053.327	210.806.339	-1.148.138	-264.759
2	ATRESMEDIA CORPORACION DE MEDIOS DE COMUNICACION SA.	A78839271	2502	2662	1318	1395	2231	2422	-226.796.000	-240.419.386	53.081.000	58.282.380	205.864.000	280.306.016	31.473.000	34.601.942
3	TELEFONICA AUDIOVISUAL DIGITAL SLU	B87613816	809	834	377	393	809	834	-100.120.000	-95.544.000	61.719.000	73.233.000	154.731.000	183.085.000	55.760.000	15.353.000
4	DISCOVERY NETWORKS SL.	B86815560	99	99	35	41	99	99	-89.011.000	-71.269.000	8.061.000	6.979.000	41.851.000	37.823.000	33.451.000	8.477.000
5	EITB MEDIA SOCIEDAD ANONIMA.	A48139232	1.032	1.133	501	517	815	856	-37.589.211	-42.838.646	70.984.821	78.777.497	74.262.504	85.261.635	223785	293089
6	SONY PICTURES ENTERTAINMENT IBERIA SL.	B82011743	91	94	51	55	88	94	-83.514.531	-96.776.301	9.906.961	9.669.174	15.794.935	17.432.452	940.126	871.043
7	RADIO TELEVISION MADRID SA.	A87645719	515	513	240	249	451	411	-22.508.087	-26.721.055	30.859.517	33.033.636	37.108.084	41.136.211	361208	221648
8	RAKUTEN TV EUROPE S.L.	B65390544	181	184	74	72	158	158	-55.440.389	-68.994.918	13.103.252	15.676.829	-44.339.591	-1.401.436	-209.509	-204.959
9	TELEVISION AUTONOMICA DE ARAGON SA	A99051039	72	69	34	33	54	56	-14.478.708	-15.469.425	3.875.467	4.047.455	5.080.062	5.420.306	20499	22323
10	TELECINCO CINEMA SAU	A81560948	7	7	2	3	7	7	-538.294	-628.108	1.139.364	1.008.067	21.690.586	13.215.958	-2.426.679	272.615
11	TELEVISION PUBLICA DE CANARIAS SA	A38491098	402	436	189	197	58	328	-14.205.174	-14.833.286	16.951.586	20.332.466	-43.796.479	-49.404.170	2032212	30473

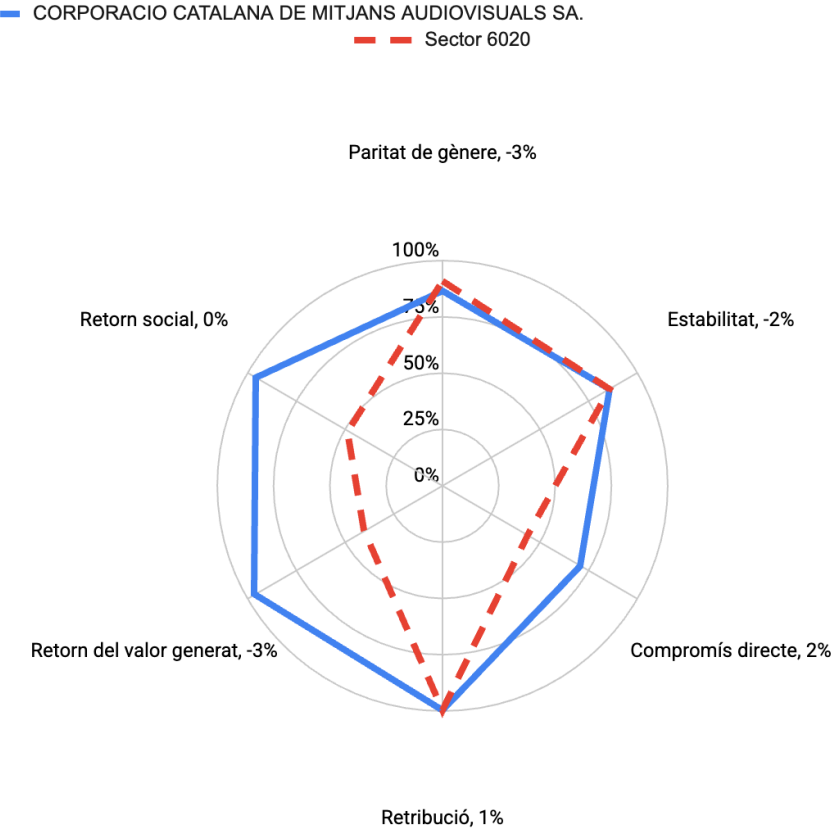
Indicadors del sector d'activitat CNAE 6020 Programació i emissió de televisió calculats segons metodologia del TFG. Mediana del sector de cada indicador. Despeses de personal (2024) per treballador, part del càlcul del "Retribució" en el pròxim apartat.

n	Empresa	NIF	Indicador 1			Indicador 2			Indicador 3			Indicador 4			Indicador 5			Indicador 6			Salari mig 2024
			2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	
	MEDIANA SECTOR		46,60 %	45,63 %	1,12 %	87,57 %	85,87 %	0,00 %	61,86 %	56,61 %	0,74 %	4,24	4,12	7,46 %	39,89 %	40,00 %	-3,34 %	75,92 %	48,39 %	-6,33 %	70.495 €
1	CORPORACIO CATALANA DE MITJANS AUDIOVISUALS SA.	A0884 9622	44,05 %	43,23 %	-2%	87,31 %	85,54 %	-2%	28,22 %	29,06 %	3%	4,4	4,8	8%	103,30 %	96,27 %	-7%	102,64 %	96,14 %	-6%	81.534€
2	ATRESMEDIA CORPORACION DE MEDIOS DE COMUNICACION SA.	A7883 9271	52,68 %	52,40 %	-1%	89,17 %	90,98 %	2%	81,03 %	80,49 %	-1%	1,2	1,3	3%	25,78 %	20,79 %	-19%	41,07 %	33,14 %	-19%	21.894€
3	TELEFONICA AUDIOVISUAL DIGITAL SLU	B8761 3816	46,60 %	47,12 %	1%	100,00 %	100,00 %	0%	61,86 %	56,61 %	-8%	4,5	5,1	15%	39,89 %	40,00 %	0%	75,92 %	48,39 %	-36%	87.809€
4	DISCOVERY NETWORKS SL.	B8681 5560	35,35 %	41,41 %	17%	100,00 %	100,00 %	0%	91,70 %	91,08 %	-1%	4,8	4,1	-13%	19,26 %	18,45 %	-4%	99,19 %	40,86 %	-59%	70.495€
5	EITB MEDIA SOCIEDAD ANONIMA.	A4813 9232	48,55 %	45,63 %	-6%	78,97 %	75,55 %	-4%	34,62 %	35,22 %	2%	4,0	4,1	1%	95,59 %	92,40 %	-3%	95,89 %	92,74 %	-3%	69.530€
6	SONY PICTURES ENTERTAINMENT IBERIA SL.	B8201 1743	56,04 %	58,51 %	4%	96,70 %	100,00 %	3%	89,40 %	90,92 %	2%	6,4	6,0	-6%	62,72 %	55,47 %	-12%	68,67 %	60,46 %	-12%	102.864 €
7	RADIO TELEVISION MADRID SA.	A8764 5719	46,60 %	48,54 %	4%	87,57 %	80,12 %	-9%	42,18 %	44,72 %	6%	3,5	3,8	7%	83,16 %	80,30 %	-3%	84,13 %	80,84 %	-4%	64.393€
8	RAKUTEN TV EUROPE S.L.	B6539 0544	40,88 %	39,13 %	-4%	87,29 %	85,87 %	-2%	80,88 %	81,49 %	1%	4,2	5,0	18%	-29,55 %	-1118,63%	3685 %	-29,08 %	-1104,00%	3696 %	85.200€
9	TELEVISION AUTONOMICA DE ARAGON SA	A9905 1039	47,22 %	47,83 %	1%	75,00 %	81,16 %	8%	78,89 %	79,26 %	0%	3,1	3,4	9%	76,29 %	74,67 %	-2%	76,69 %	75,08 %	-2%	58.659€
10	TELECINCO CINEMA SAU	A8156 0948	28,57 %	42,86 %	50%	100,00 %	100,00 %	0%	32,09 %	38,39 %	20%	9,5	8,4	-12%	5,25%	7,63%	45%	-5,93%	9,69%	-263 %	144.010 €
11	TELEVISION PUBLICA DE CANARIAS SA	A3849 1098	47,01 %	45,18 %	-4%	14,43 %	75,23 %	421%	45,59 %	42,18 %	-7%	2,5	2,7	11%	-38,71 %	-41,16 %	6%	-43,35 %	-41,22 %	-5%	46.634€

Normalització d'indicadors calculats segons metodologia del TFG, diferencia de l'evolució respecte el sector i perfil de sostenibilitat de l'empresa n=1 i del sector d'activitat CNAE 6020 Programació i emissió de televisió. Dades per elaborar el gràfic d'aranya. Gràfic d'aranya del perfil de sostenibilitat de l'empresa n=1 i el sector.

	CORPORACIO CATALANA DE MITJANS AUDIOVISUAL S SA.	Sector 6020	Diferència d'evolució
Paritat de gènere, -3%	86%	91%	-3%
Estabilitat, -2%	86%	86%	-2%
Compromís directe, 2%	70,94%	43,39%	2%
Retribució, 1%	100%	100%	1%
Retorn del valor generat, -3%	96%	40%	-3%
Retorn social, 0%	96%	48%	0%

Perfil de sostenibilitat



Sector 7820 Empreses de treball temporal

Dades font del sector d'activitat CNAE 7820 Empreses de treball temporal. Selecció d'empreses segons criteris d'inclusió i d'exclusió per disponibilitat de dades i selecció personal per evitar introduir i verificar manualment dades de moltes empreses. Número d'empreses del sector: 11.

Font: SABI (sabi.informa.es) Sistema de Análisis de Balances Ibéricos.

n	Empresa	NIF	Empleats		Dones		Fixos		Serveis exteriors (EUR)		Despeses de personal (EUR)		Valor afegit (EUR)		Impost de societats (EUR)	
			2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024
1	ADECCO T T SOCIEDAD ANONIMA UNIPERSONAL EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	A80903180	23.490	27.329	8.785	10.690	999	1022	-66.660.760	-78.066.719	713.609.547	864.833.244	716.974.801	881.701.975	503.535	3.114.774
2	SYNERGIE T T EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA	A60627619	254	265	199	217	254	265	-4.842.644	-5.352.174	179.105.265	199.186.671	180.634.555	201.647.464	103.192	33.340
3	CRIT INTERIM ESPAÑA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL	B81171712	3.516	3.299	1695	1.382	305	877	-4.269.752	-4.354.355	110.408.087	107.024.210	113.568.774	110.310.141	756.497	765.229
4	ESC SERVICIOS GENERALES SL	B15704364	3.134	3.534	1.870	2.603	3098	3507	-4.295.000	-5.792.000	67.274.000	85.392.000	70.145.000	87.885.000	754.000	600.000
5	TRIANGLE SOLUTIONS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL.	B81626855	3.504	2.939	1.372	1.321	704	1165	-1.735.806	-1.994.625	89.858.956	81.549.084	92.188.618	83.424.663	425.215	209.078
6	TEMPORING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL	B60579232	3.206	2.470	1.111	902	140	106	-2.416.307	-2.381.827	86.012.143	75.156.997	87.334.268	76.574.797	267.618	243.811
7	PAGE GROUP SPAIN RECURSOS HUMANOS ETT SAU	A81817272	2.113	710	696	409	1402	710	-23.399.280	-28.205.749	55.911.142	44.441.216	70.498.278	49.865.635	3.604.544	1.270.193
8	GRUPOMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL	B31476724	71	69	54	55	65	67	-867.533	-879.770	56.133.100	56.467.281	57.212.847	57.469.299	151.892	159.396
9	PROMAN PERSONAS ETT S.L.	B64613011	1.125	1.010	389	352	101	180	-1.384.680	-1.294.005	50.185.781	47.328.598	52.017.259	49.273.741	406.457	374.138
10	MEDITEMPUS E T T SA	A60971108	2.011	2.321	788	983	2011	2321	-2.095.133	-2.388.327	38.024.856	45.805.306	39.530.906	47.886.351	313.697	468.351
11	NOAWORK E.T.T. SL.	B12910790	43	39	26	25	43	39	-1.212.494	-1.245.618	38.391.113	39.927.123	39.328.681	41.205.159	205.490	293.913

Indicadors del sector d'activitat CNAE 7820 Empreses de treball temporal calculats segons metodologia del TFG. Mediana del sector de cada indicador. Despeses de personal (2024) per treballador, part del càlcul del "Retribució" en el pròxim apartat.

n	Empresa	NIF	Indicador 1			Indicador 2			Indicador 3			Indicador 4			Indicador 5			Indicador 6			Salari mig 2024
			2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	2022	2024	Evo	
	MEDIANA SECTOR		39,18 %	44,95 %	5,38 %	66,35 %	97,10 %	0,39 %	3,06%	3,07%	0,80 %	1,78	1,90	6,60 %	97,47 %	97,16 %	-0,34 %	97,93 %	97,85 %	-0,33 %	32.441 €
1	ADECCO T T SOCIEDAD ANONIMA UNIPERSONAL EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	A80903180	37,40 %	39,12 %	5%	4,25%	3,74%	-12%	8,54%	8,28%	-3%	1,8	1,9	4%	99,53 %	98,09 %	-1%	99,60 %	98,44 %	-1%	31.645€
2	SYNERGIE T T EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA	A60627619	78,35 %	81,89 %	5%	100,00 %	100,00 %	0%	2,63%	2,62%	-1%	41,3	44,0	7%	99,15 %	98,78 %	0%	99,21 %	98,80 %	0%	751.648 €
3	CRIT INTERIM ESPAÑA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL	B81171712	48,21 %	41,89 %	-13%	8,67%	26,58 %	206%	3,72%	3,91%	5%	1,8	1,9	3%	97,22 %	97,02 %	0%	97,88 %	97,71 %	0%	32.441€
4	ESC SERVICIOS GENERALES SL	B15704364	59,67 %	73,66 %	23%	98,85 %	99,24 %	0%	6,00%	6,35%	6%	1,3	1,4	13%	95,91 %	97,16 %	1%	96,98 %	97,85 %	1%	24.163€
5	TRIANGLE SOLUTIONS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL.	B81626855	39,16 %	44,95 %	15%	20,09 %	39,64 %	97%	1,90%	2,39%	26%	1,5	1,6	8%	97,47 %	97,75 %	0%	97,93 %	98,00 %	0%	27.747€
6	TEMPORING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL	B60579232	34,65 %	36,52 %	5%	4,37%	4,29%	-2%	2,73%	3,07%	12%	1,6	1,8	13%	98,49 %	98,15 %	0%	98,79 %	98,47 %	0%	30.428€
7	PAGE GROUP SPAIN RECURSOS HUMANOS ETT SAU	A81817272	32,94 %	57,61 %	75%	66,35 %	100,00 %	51%	29,50 %	38,83 %	32%	1,5	3,7	137%	79,31 %	89,12 %	12%	84,42 %	91,67 %	9%	62.593€
8	GRUPOMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL	B31476724	76,06 %	79,71 %	5%	91,55 %	97,10 %	6%	1,52%	1,53%	1%	46,3	47,9	4%	98,11 %	98,26 %	0%	98,38 %	98,53 %	0%	818.366 €
9	PROMAN PERSONAS ETT S.L.	B64613011	34,58 %	34,85 %	1%	8,98%	17,82 %	99%	2,69%	2,66%	-1%	2,6	2,7	5%	96,48 %	96,05 %	0%	97,26 %	96,81 %	0%	46.860€
10	MEDITEMPUS E T T SA	A60971108	39,18 %	42,35 %	8%	100,00 %	100,00 %	0%	5,22%	4,96%	-5%	1,1	1,2	4%	96,19 %	95,65 %	-1%	96,98 %	96,63 %	0%	19.735€
11	NOAWORK E.T.T. SL.	B12910790	60,47 %	64,10 %	6%	100,00 %	100,00 %	0%	3,06%	3,03%	-1%	52,2	59,9	15%	97,62 %	96,90 %	-1%	98,14 %	97,61 %	-1%	1.023.77 2€

Normalització d'indicadors calculats segons metodologia del TFG, diferencia de l'evolució respecte el sector i perfil de sostenibilitat de l'empresa n=1 i del sector d'activitat CNAE 7820 Empreses de treball temporal. Dades per elaborar el gràfic d'aranya. Gràfic d'aranya del perfil de sostenibilitat de l'empresa n=1 i el sector.

	ADECCO T T SOCIEDAD ANONIMA UNIPERSONAL EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	Sector 7820	Diferència d'evolució
Paritat de gènere, -1%	78%	90%	-1%
Estabilitat, -12%	4%	97%	-12%
Compromís directe, -4%	91,72%	96,93%	-4%
Retribució, -2%	38%	40%	-2%
Retorn del valor generat, -1%	98%	97%	-1%
Retorn social, -1%	98%	98%	-1%

Perfil de sostenibilitat

— ADECCO T T SOCIEDAD ANONIMA UNIPERSONAL EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL
 - - - Sector 7820

