



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Grupo Borges Holding



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010



Estimados Señores,

Desde el Grupo Borges presentamos nuestro primer Informe de Progreso, tras nuestra adhesión a GLOBAL COMPACT, donde recogemos las acciones realizadas para apoyar y difundir los diez principios del pacto en todas las empresas de nuestro Grupo, así como en los países donde estamos presentes.

Fruto del compromiso adquirido con la adhesión al GLOBAL COMPACT, a lo largo de este año Grupo Borges ha venido trabajando para mejorar e impulsar con más fuerza, tanto interna como externamente el cumplimiento de los diez principios vinculados al respeto de los derechos humanos y laborales, la lucha contra la discriminación en el empleo, la protección medioambiental y la lucha contra la corrupción.

Porque nuestro enfoque es ofrecer una alta calidad, seguridad alimenticia y valores nutricionales, en Grupo Borges hemos profundizado las relaciones con nuestros principales grupos de interés en toda la cadena de valor manejando nuestras actividades de acuerdo con los principios de desarrollo sostenible, desde nuestras personas, pasando por el respeto medioambiental, los agricultores, la apuesta por la innovación y una gestión excelente; hasta la promoción del deporte y la nutrición como símbolos de salud y bienestar; los patrocinios y colaboraciones en nuestra relación con la sociedad que nos rodea.

En el contexto de esfuerzo y superación en el que nos encontramos, hay que reconocer la dedicación y el comportamiento excelente de sus principales protagonistas; nuestros empleados, nuestros clientes y nuestros proveedores que contribuyen en la construcción de una realidad más sólida, y la sociedad en general, que con su reconocimiento y confianza así nos lo exige.

Me es especialmente gratificante dirigirles esta carta de renovación del compromiso del Grupo Borges con el Pacto Mundial de la ONU y reiteramos la aspiración que desde siempre hemos mantenido en desarrollar políticas sostenibles y responsables, más allá de las contingencias y comprometidos siempre con ser abiertos y transparentes.

Cordialmente,

David Prats Palomo

Director General

Información general

Perfil de la entidad: Grupo Borges Holding

- *Dirección:* C/ Flix, 29 - 30
- *Dirección web:* www.borges.es
- *Alto cargo:* David Prats, Director General Grupo Borges
- *Fecha de adhesión:* 30/04/2010
- *Número de empleados:* 790
- *Sector:* Alimentación y bebidas
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Producción y comercialización de aceite de oliva, frutos secos y fruta desecada.
- *Ventas / Ingresos:* 520000000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Grupo Borges recibe principalmente ayudas financieras del gobierno dirigidas a I+D y Formación.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Priorizamos aquellos que cumplen con los estándares laborales, sociales y ambientales más exigentes.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:* Grupo Borges cuenta con filiales internacionales propias en los principales países del mundo.
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Hemos reportado nuestras buenas prácticas en base a los 10 principios, Adaptado la realidad de nuestra empresa a los principios.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de comunicación interna: vía emails, Intranet, Revista Interna.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Nuestras prácticas son una respuesta a las expectativas de nuestros grupos de interés, canalizamos sus aportaciones y sugerencias y estas son evaluadas por los responsables de las mismas.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Sociedad Anónima Unipersonal.
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) Nivel de cumplimiento de todas las normativas a nivel de calidad, normativa legal, etc.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Las decisiones de RSE se llevan a cabo a nivel de Comité Ejecutivo.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Grupo Borges desarrolla acciones de apoyo al cumplimiento de los objetivos de Desarrollo del Milenio tales como los que citamos a modo de ejemplo a continuación: - Promover la Igualdad de género (Borges obtuvo en el 2010 el distintivo de Igualdad en la empresa.) - Garantizar el sustento del Medio Ambiente incorporando principios de desarrollo sostenible, talleres de formación en nutrición y cocina tanto en escuelas como en supermercados, dirigidos tanto al público juvenil como al adulto (con esta acción se combate en el objetivo del milenio que consiste en mejorar la salud materna). - En base al primer objetivo de desarrollo del milenio colaboramos anualmente con el banco de alimentos de Cataluña con la aportación de 30.000 litros de aceite. - Así como buenas prácticas en relación a los principios del Global Compact que podran leerse a lo largo del presente Informe de Progreso.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.borges.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 06 de julio de 2011
- *Responsable:* M^a Dolors Salguero
- *Tipo de informe:* A+B+C+D

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

" La entidad tiene un **alto impacto ambiental.** "

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



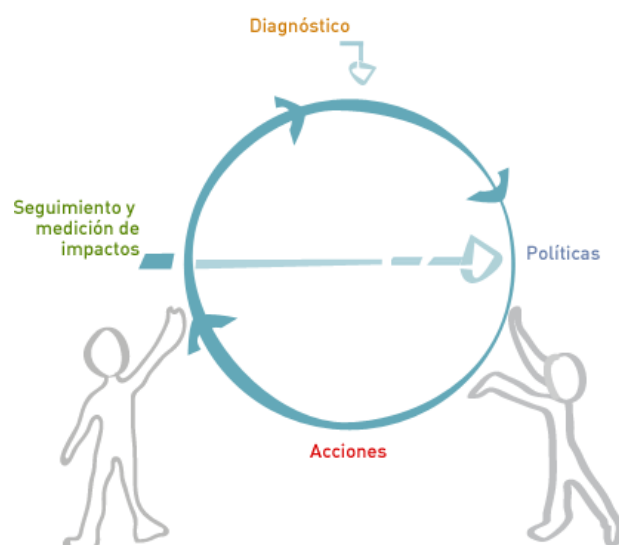
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: La Ley de Prevención de Riesgos nació en 1995 con la finalidad de preservar la salud de I@s trabajador@s dando cumplimiento al derecho que la misma ley les otorga. La importancia de esta actividad en el Grupo Borges ha dado lugar a la creación de un área específica - Prevención de Riesgos Laborales – dentro de la Dirección de Recursos Humanos. El Grupo Borges ha asumido los requerimientos de la normativa profesionalizando progresivamente su gestión preventiva, de forma que su instauración permita que todos y cada uno de los centros de trabajo dispongan de una adecuación constante de sus condiciones de trabajo. Son muchos los aspectos que se trabajan a diario para garantizar la protección, partiendo siempre de las evaluaciones de riesgos periódicas en todos nuestros centros productivos. Una de nuestras apuestas más fuertes ha sido contemplar la opinión, en materia de prevención, de nuestra plantilla; no sólo de los Delegados de Prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, sino de todos los trabajador@s. Únicamente fomentando una comunicación constante entre los diferentes niveles jerárquicos podemos conseguir la instauración suficiente de la prevención. Un ejemplo de ello es la sensibilización por parte de nuestros emplead@s en las distintas campañas que en los dos últimos ejercicios se han llevado a cabo. Quizá uno de los ejemplos más recurrentes fue la activación de un plan de actuaciones específicas para la prevención del contagio de la Gripe A en verano de 2009. Para conseguir dicho objetivo facilitamos toda la información necesaria en materia de prevención, en el momento de la incorporación a la empresa; juntamente con el Plan de Acogida. La intención es que cualquier trabajador/a que se incorpore al Grupo, independientemente de la sección a la que pertenezca, disponga de una visión general del centro de trabajo, y que tenga en formato papel, todos aquellos conceptos relevantes relacionados con la prevención. El paquete informativo contiene: - Ficha de riesgos y la sección a la que pertenece el trabajador. - Ficha de riesgos del resto de secciones del centro de trabajo. - Información referente al Comité de seguridad y salud y los nombres de los delegados/as de prevención. - Secuencia de actuación en caso de accidente o bien en caso de emergencia. - Secuencia de actuación en materia de primeros auxilios PAS (Proteger Avisar Socorrer). Por otro lado, otro de los aspectos importantes es aportar a nuestra plantilla la formación necesaria para llevar a cabo sus tareas. Uno de los propósitos básicos es la elaboración anual del

Plan Formativo (el cual se engloba dentro del Plan General) que permita a nuestra plantilla adquirir conocimientos para disminuir el riesgo derivado de cada tarea. La Planta de Borges Tunisie (Sfax) ofrece a sus clientes la mayor calidad posible de producto, del mismo modo que vela por la seguridad y la salud de sus colaboradores/as. Es por este motivo, que sus instalaciones reúnen todas las condiciones requeridas en materia de prevención de riesgos laborales siguiendo las directrices de la certificación OSHAS 18001. La seguridad en el trabajo y la vigilancia de la salud de los trabajador@s son aspectos muy importantes dentro de la perspectiva laboral actual. La cultura preventiva de Grupo Borges muestra claramente que debemos avanzarnos a la materialización de todo riesgo, erradicándolo en su origen y realizando cualquier tarea con precaución y seguridad. Para nosotros, la calidad y la salud de los alimentos comienza en las primeras etapas del proceso de producción de los mismos, en el sector primario. El óptimo conocimiento del origen de las materias primas, los procesos con las que fueron elaboradas y el camino que han recorrido hasta llegar a nuestras fábricas es elemental para poder dar una garantía de calidad y seguridad de nuestros productos a nuestros clientes.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges ofrece formación a todos los empleados/as para la correcta adecuación al puesto de trabajo y para el desarrollo y crecimiento profesional en el mismo. Además, disponemos de un Código Ético que establece las pautas, valores y principios por las que ha de regirse el comportamiento de las personas de la organización en su relación con la sociedad. Respecto a los estándares de calidad, Grupo Borges cumple con toda la normativa relacionada. Todas las plantas de Grupo Borges ofrecen a sus clientes la máxima calidad del producto, del mismo modo que vela por la seguridad y la salud de sus colaboradores/as. Es por este motivo, que las instalaciones reúnen todas las condiciones requeridas en materia de prevención de riesgos laborales siguiendo las directrices de la legislación laboral de aplicación en cada país. Destacar en este apartado, que nuestra planta situada en Túnez cuenta con la certificación OSHAS 18001 en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P1C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges, dentro del territorio nacional, opera con distintas empresas en Cataluña, Castellón, Andalucía y Extremadura dedicadas a la elaboración/cultivo y distribución de aceites y frutos secos, respectivamente. En 2007 se elaboró un Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesional, ya que dentro del Grupo Borges ésta es una política prioritaria. Tras una sobresaliente gestión en materia de igualdad, Grupo Borges fue una de las 39 empresas galardonadas con el 'Distintivo de Igualdad en la Empresa' otorgado a nivel nacional. El distintivo se podrá utilizar tanto en las relaciones comerciales de la empresa como con fines publicitarios. Por otro lado, durante todo el año 2010 se trabajó en la segunda memoria de



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Responsabilidad Social Corporativa. Con esta publicación se quiere compatibilizar el beneficio económico con el medioambiental y social de los distintos grupos de interés. Como Grupo, se asume el compromiso con la sociedad, empezando con los propios trabajadores/as.

Objetivos: Desarrollo de políticas de conciliación e igualdad.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las políticas de Recursos Humanos en términos de responsabilidad social y de respeto de los derechos humanos llevadas a cabo, son aprobadas previamente por la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos de forma conjunta, por lo que todas las políticas mencionadas forman parte de la planificación estratégica del Grupo en su conjunto. El Grupo, desde el departamento de recursos humanos, difunde sus valores y cultura, a través de los mecanismos de comunicación interna: revista, tablón de anuncios, intranet, políticas de puertas abiertas, comunicados, etc.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: En 2009, se produjeron un total de 675 llamadas al servicio de atención al cliente, de las cuales 424 fueron llamadas informativas, 54 reclamaciones, 42 incidencias y 155 otros temas. A través de este servicio, informamos de manera personal a nuestros clientes resolviendo cualquier duda que puedan tener. Por otro lado, el etiquetado de nuestros productos refleja fielmente la composición, características y propiedades de los mismos, en la tradicional línea corporativa de información al consumidor. Además, añadimos otro tipo de información adicional como el origen de la materia prima, las condiciones de conservación y utilización, el punto verde (eco embalaje), etc. El etiquetado cumple rigurosamente la legislación aplicable al país, así como la legislación de cada país cuando es producto destinado fuera de la U.E. Grupo Borges ha obtenido de forma progresiva, otras certificaciones de calidad y seguridad de nuestros procesos, productos y sistemas de trazabilidad. Actualmente, nuestros centros de producción disponen de las certificaciones ISO 9001 (desde 1997), ISO 9000: 2000, International Food Standard (IFS) y American Institute of Baking (AIB) desde el 2003, el British Retail Consortium (BRC) desde Noviembre de 2007 y más recientemente el Grocery Manufacturer (GMA-SAFE) para nuestra planta De Tàrrega también desde 2007. Respecto a la seguridad en las instalaciones, disponemos de sistemas de control específico; certificación como operador económico autorizado (OEA), y CT-PAT de la aduana estadounidense. Así mismo, como parte de la mejora constante en la gestión y manejo del etiquetaje, y con la finalidad de unificar el sistema existente, se ha implementado una nueva aplicación informática en el programa de gestión (SAP) para la creación y consulta de las etiquetas existentes y de las nuevas que se vayan creando paulatinamente en función de los nuevos requerimientos del mercado. Además, en la búsqueda de la satisfacción y la calidad de todos los consumidores, se han conseguido las acreditaciones de producto Kosher y Halal, símbolos internacionales de trazabilidad y pureza de los alimentos.

Objetivos: Mejora del servicio de atención al cliente y mejorar su satisfacción.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: El Comité Ejecutivo se reúne mensualmente para evaluar la situación del Grupo y para planificar las tareas a realizar en todas las áreas, incluyendo la parte de responsabilidad social. En Grupo Borges, existe una política de transparencia informativa que trata de potenciar la comunicación personal y directa en la organización, para que la información fluya en todas las direcciones y no se considere exclusiva en determinados puestos o niveles de la misma. Además, poseemos un buzón de sugerencias donde se recoge de manera anónima, información, quejas, sugerencias y solicitudes de colaboradores. El departamento de Recursos Humanos se encarga de dar respuesta a cada sugerencia. Por otro lado, Grupo Borges participa y colabora de manera activa y permanente con toda clase de proyectos de acción social, apoyo a entidades sin ánimo de lucro con fines de desarrollo social, cultural, etc. El Grupo ha colaborado con instituciones de diversa índole, destacamos algunas como la participación en La Marató de TV3 en pro de enfermedades minoritarias, campañas de donación de sangre, campañas de donación de alimentos, colaboración en organizaciones de eventos deportivos, recogida de juguetes durante la campaña de Navidad, etc.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: El total de los trabajador@s está informado sobre los Principios de Derechos Humanos por los que nos regimos. Grupo Borges, bajo la supervisión del departamento de Recursos Humanos, lleva a cabo una activa política de comunicación interna, en distintos canales, donde su mensaje principal es la transmisión de los valores éticos, el compañerismo, las normas de conducta, etc. Los trabajador@s pueden encontrar la información requerida en la intranet corporativa. Además, el Plan de Acogida (que reciben todos los emplead@s al incorporarse en el Grupo Borges) se recogen los principios por los que se rige la entidad, su cultura y su manera de hacer. Así como, normas de conducta, días de vacaciones, funcionamiento del Grupo, etc.

Objetivos: Mejora continua de la comunicación interna.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

* Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0

* Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0

* Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos: 0

Implantación: Hasta la fecha de hoy, la entidad no ha recibido sanción alguna por incumplimiento de leyes o reclamaciones.

Objetivos: Seguir apostando por la seguridad y salud del cliente.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros) (P1C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 14

Implantación: Grupo Borges participa y colabora activamente año tras año en patrocinios, colaboraciones en eventos, actos deportivos, donaciones de alimentos, etc. Una de las aportaciones más importantes que hace el Grupo son donaciones de alimentos. La más significativas para el periodo 2010 ha sido la donación al Banc d'Aliments de Catalunya con 14.557€ en aceite.

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma (P1C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: En el Grupo Borges nos preocupamos por el entorno y la sociedad que nos rodea, trabajamos con distintas asociaciones y entidades sin ánimo de lucro en actividades de distinta índole, todas ellas vinculadas a valores tradicionales como son la salud, la alimentación o el deporte, entre otros. Anualmente colaboramos con el Bancc d'Aliments de Catalunya con una aportación total de 30.000 litros de aceite. También anualmente nuestros emplead@s participan en la campaña de donación de sangre de mano del Banco de Sangre y de Tejidos de Cataluña. Participamos con entidades sin ánimo de lucro locales, así como también de ámbito nacional e internacional como son Caritas, Unicef, Cruz Roja, etc. Grupo Borges realiza un seguimiento y control de todas las acciones realizadas mediante índices de participación, aumento de donaciones respecto al año anterior, impacto que produce en la sociedad, etc.

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas (P1C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: Las fuerzas de seguridad son contratadas por una empresa externa reconocida a nivel nacional que cumple también con las políticas de derechos humanos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de calidad	Satisfacción del cliente
	Política de RSE	Satisfacción del cliente
	Política o Sistema de atención al cliente	Satisfacción del cliente
	Políticas internas de gestión	Satisfacción del cliente
Empleados	Código Ético	Dar formación a los empleados/as sobre la nueva Ley de Protección de Datos.
	Plan RSE	Dar formación a los empleados/as sobre la nueva Ley de Protección de Datos.
	Política de RRHH	Dar formación a los empleados/as sobre la nueva Ley de Protección de Datos.
	Política de seguridad y salud laboral	Dar formación a los empleados/as sobre la nueva Ley de Protección de Datos.
	Políticas internas de gestión	Dar formación a los empleados/as sobre la nueva Ley de Protección de Datos.
	Reglamento interno	Dar formación a los empleados/as sobre la nueva Ley de Protección de Datos.
Proveedores	Política de calidad	Política que regule las relaciones con los proveedores en Derechos Humanos.
	Política de compras	Política que regule las relaciones con los proveedores en Derechos Humanos.
	Reglamentos Internos	Política que regule las relaciones con los proveedores en Derechos Humanos.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Aprobación de todas las auditorías de RSE requeridas por los clientes
	RSE	Aprobación de todas las auditorías de RSE requeridas por los clientes
Empleados	Acción social	Políticas de conciliación e igualdad para tod@s los emplead@s
	RSE	Políticas de conciliación e igualdad para tod@s los emplead@s
Proveedores	RSE	Promoción de la cultura de Borges hacia la cadena de suministro.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Seguir velando por la responsabilidad social corporativa
	Buzón de sugerencias	Seguir velando por la responsabilidad social corporativa
	Comité de seguimiento y RSE	Seguir velando por la responsabilidad social corporativa
	Encuestas	Seguir velando por la responsabilidad social corporativa
	Servicios de atención al cliente	Seguir velando por la responsabilidad social corporativa
Empleados	Teléfono de denuncias/quejas	Seguir velando por la responsabilidad social corporativa
	Auditorías	Supervisión y desarrollo del plan de igualdad y conciliación de la empresa.
	Buzón de sugerencias	Supervisión y desarrollo del plan de igualdad y conciliación de la empresa.
	Canales de comunicación	Supervisión y desarrollo del plan de igualdad y conciliación de la empresa.
	Comisión interna de control o Comité ético	Supervisión y desarrollo del plan de igualdad y conciliación de la empresa.
	Dirección de RRHH	Supervisión y desarrollo del plan de igualdad y conciliación de la empresa.
	Encuesta	Supervisión y desarrollo del plan de igualdad y conciliación de la empresa.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Supervisión y desarrollo del plan de igualdad y conciliación de la empresa.
Proveedores	Protocolos Prevención acoso y PRL	Supervisión y desarrollo del plan de igualdad y conciliación de la empresa.
	Auditorías	Queremos que todos nuestros proveedores difundan los mismos valores que nosotros
	Evaluación Departamento de compras	Queremos que todos nuestros proveedores difundan los mismos valores que nosotros



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges posee un diagnóstico de selección para las empresas de proveedores de trabajadores temporales y servicios. El Grupo se asegura que éstas cumplan los términos de pagos a la seguridad social y hacienda, que los trabajadores estén contratados correctamente, que cumplan con los requisitos de prevención y riesgos laborales, etc. Como criterio de homologación de los proveedores se valora especialmente la certificación ISO 9000 y 14000.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? (P2C3I2)

Respuesta: No

Implantación: Grupo Borges promueve y da a conocer a sus proveedores y subcontratistas para que adopten la misma actitud y principios basados en el respeto de los derechos humanos, la igualdad de género y el medioambiente. Las relaciones comerciales entre el Grupo Borges y sus proveedores se basan en la confianza mutua.

Objetivos: Diseñar una herramienta que regule las relaciones con los proveedores basadas en el respeto de los Derechos Humanos de acuerdo a los diez principios del Pacto Mundial.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente

ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges promueve y da a conocer en su actividad diaria a sus proveedores y subcontratistas que adopten la misma actitud y principios basados en el respeto de los derechos humanos, la igualdad de género y el medioambiente. Desde Recursos Humanos se exige a los subcontratistas que estén al día en sus órdenes de pago a los trabajadores, así como los pagos a la Seguridad Social.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 0 %

Implantación: Por el momento Grupo Borges no tiene datos sobre esta cuestión. No obstante, Grupo Borges da a conocer sus valores y principios a todos sus proveedores y grupos de interés. Todas las relaciones comerciales que Grupo Borges tiene con sus proveedores se basan en la confianza mutua y en la no vulneración de los Derechos Humanos.

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0 %

Implantación: Todavía no disponemos de un procedimiento de homologación y evaluación de nuestros proveedores. No obstante, no trabajamos con empresas que no respeten los Derechos Humanos y cuando ha sido necesario hemos ido directamente a visitar instalaciones de algún proveedor/s para verificar que cumplen con los estándares de calidad exigidos por ley.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)

Respuesta: 0

Implantación: No hemos recibido ninguna queja de ningún proveedor en respeto a la vulneración de los derechos humanos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política de calidad	Diseñar una herramienta que regule las relaciones comerciales
	Política de RSE	Diseñar una herramienta que regule las relaciones comerciales

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Procedimiento para la homologación y evaluación de nuestros proveedores.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento del derecho efectivo a la negociación colectiva. Grupo Borges apoya plenamente la libertad de asociación y el pleno reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva. En el ámbito nacional los convenios colectivos que son de aplicación en cada sector de actividad son de aplicación al 100% de los emplead@s. L@s trabajador@s del Grupo Borges tienen reconocido el derecho a la sindicación, a la asociación y a la negociación colectiva.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existen convenios colectivos o propios en cada uno de los centros de producción. Estos convenios son acordados regularmente con el consenso del Comité de Empresa y la Dirección de Recursos Humanos. El objetivo de Grupo Borges es resolver los posibles conflictos que puedan surgir, tanto individuales como colectivos. El departamento de Recursos Humanos y el Grupo Borges apuestan por una política de transparencia informativa que trata de potenciar la comunicación personal y directa en la organización, para que la información fluya en todas direcciones y no se considere exclusiva de determinados puestos o niveles de la misma. También, en casos de cambios que se puedan realizar a uno o varios empleado/as del Grupo se analizan y consideran de modo particular, analizando las posibles necesidades que puedan tener los empleados, para que las variaciones tengan el menor impacto posible.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En el ejercicio 2010, se llevaron a cabo elecciones sindicales en una de las dos plantas de producción de Reus y en la planta de Tarrega, ya que de acuerdo con el convenio de estas unidades productivas se estipula que van a haber elecciones sindicales cada 4 años. Así mismo, se celebraran en el resto de unidades cuando venzan las correspondientes legislaturas. También, a lo largo del año se van celebrando reuniones entre los distintos Comités de Empresa y la Dirección de Recursos Humanos según vayan acordando entre ellos. Es principio del Grupo fomentar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Periódicamente los Comités de Empresa se reúnen con la Dirección de Recursos Humanos. Del mismo modo todos los cambios organizativos y sustanciales de las condiciones de trabajo son realizados a través de los mecanismos de consulta, comunicación y negociación con la representación legal de los trabajador@s. Así mismo, los periodos de preaviso ante cualquier tipo de cambio estructural, de puesto, ubicación, horario, etc. se ejecutan siempre de acuerdo a la legislación vigente.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: De forma regular se realizan reuniones en los comités de seguridad y salud de los distintos centros, así como los comités de empresa. Cualquier emplead@ puede utilizar los buzones de sugerencias habilitados al efecto así como enviar un e-mail al departamento de Recursos Humanos dando lugar a una entrevista telefónica o para concretar una entrevista presencial.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Aumentar la periodicidad de reuniones entre el comité y la empresa
	Otros	Aumentar la periodicidad de reuniones entre el comité y la empresa
	Política de comunicación interna	Aumentar la periodicidad de reuniones entre el comité y la empresa
	Política de RRHH	Aumentar la periodicidad de reuniones entre el comité y la empresa
	Política de RSE	Aumentar la periodicidad de reuniones entre el comité y la empresa

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Fomento Negociación Colectiva y Libertad Asociación para todo el Grupo.
	RSE	Fomento Negociación Colectiva y Libertad Asociación para todo el Grupo.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	Participación de los emplead@s vía los distintos canales de comunicación interna
	Otros	Participación de los emplead@s vía los distintos canales de comunicación interna
	Reuniones de equipo	Participación de los emplead@s vía los distintos canales de comunicación interna



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe riesgo de trabajo forzoso dentro del Grupo Borges. La mayoría de la plantilla está ubicada en España por lo que las relaciones laborales se rigen por la legalidad del propio país. Los trabajador@s ubicados en el resto de filiales, tampoco sufren de riesgo de trabajo forzoso ya que cumplen, también con la ley nacional. En Grupo Borges estimulamos que en cada mercado se respeten y cumplan las leyes y normativa del país.

Objetivos: No existen riesgos de trabajo forzoso.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Hemos considerado estratégico y de futuro incidir en la ordenación del tiempo de trabajo, ya que cada día se hace más evidente la necesidad de conciliar la vida personal con la faceta profesional. Uno de los objetivos prioritarios es que los trabajadores tuvieran la posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar. Por otro lado, Grupo Borges con sus políticas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente, exige el cumplimiento y respeto de la legislación vigente. Así como, la política de RR.HH. promueve el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores de forma ética y responsable en todas las empresas del grupo. Todo ello viene reflejado en los convenios colectivos que regulan las relaciones laborales en el Grupo.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges no solo prohíbe la realización de toda forma de trabajo forzoso o trabajo realizado bajo coacción sino que va más allá de la ley, poniendo a disposición de los trabajador@s un elenco de medidas favorables. Las medidas adoptadas han sido: la reorganización de horarios de trabajo, el establecimiento de un horario flexible en la entrada entre las 8 y las 10 horas de la mañana por tal de favorecer el acompañamiento de hijos y personas dependientes a los diferentes centros asistenciales, la jornada intensiva todos los viernes del año y vigilias de festivo y la flexibilidad locativa entre otros. Fruto de las últimas negociaciones colectivas, hemos creado y posteriormente ampliado los permisos retribuidos para el acompañamiento de descendientes y ascendientes a cargo. También, disponemos en el mismo centro de trabajo un día a la semana de servicio de enfermería y otro de doctor. Además también se pone a disposición de todos los trabajadores/as un reconocimiento médico general, con periodicidad anual.

Objetivos: No existe riesgo alguno de trabajo forzoso.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso (P4C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges responde los cuestionarios sobre responsabilidad social que los clientes le solicitan previamente antes de empezar una relación comercial. Así como, promueve a sus proveedores y subcontratistas a seguir las mismas políticas y actitud referente al trabajo forzoso y respeto de los derechos humanos.

Objetivos: Dar a conocer a todos los clientes potenciales del Grupo Borges que somos una empresa comprometida con los Derechos Humanos de las personas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores (P4C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: Grupo Borges mantiene relación comercial con sus proveedores desde hace tiempo basándose en fundamentos de confianza mutua y en el respeto de los derechos humanos, laborales y la anticorrupción.

Objetivos: Establecer siempre lazos comerciales con empresas que sean socialmente responsables.

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares

que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: En las políticas del Grupo se establece el compromiso de respeto a los Derechos Laborales y Humanos, realizando el control y la verificación del seguimiento de las leyes y normativa laboral vigente.

Objetivos: Controlar el riesgo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Desarrollo del fomento de la flexibilidad laboral.
	Contrato de trabajo	Desarrollo del fomento de la flexibilidad laboral.
	Convenio colectivo	Desarrollo del fomento de la flexibilidad laboral.
	Normativa interna	Desarrollo del fomento de la flexibilidad laboral.
	Política de conciliación	Desarrollo del fomento de la flexibilidad laboral.
	Política de RRHH	Desarrollo del fomento de la flexibilidad laboral.
	PRL	Desarrollo del fomento de la flexibilidad laboral.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	No existe riesgo alguno de trabajo forzoso.
	RSE	No existe riesgo alguno de trabajo forzoso.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: En el territorio español, no existe riesgo de empleo de trabajo infantil, dado que está recogido en la legislación nacional. En el resto de filiales del Grupo tampoco hay riesgo de trabajo infantil de acuerdo a la legislación de cada uno de los países y a la propia praxis del Grupo Borges ya contratamos a personal cualificado para las oportunas tareas.

Objetivos: El trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra organización.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El Código Ético recoge entre otros puntos las pautas de conducta para todo el Grupo Borges, así como el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales conforme a la legislación vigente en cada uno de los lugares donde opera. El Plan de Acogida también recoge las normas básicas para llevar a cabo una conducta ética en el puesto de trabajo. El departamento de Recursos Humanos verifica la edad de sus nuevos emplead@s mediante el carné de identidad, y así evitar que se contrate a trabajador@s menores de edad.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No ha sido necesaria ejecutar ninguna acción porque es un derecho fundamental dentro de los principios del Grupo.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil (P5C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges se compromete a trabajar activamente para trasladar sus valores y principios de actuación, incentivando la colaboración con aquellos proveedores y contratistas que aseguren estándares sociales, ambientales y de orden ético evolucionado. Grupo Borges impulsará y transmitirá los contenidos y principios de su Código Ético entre sus proveedores y contratistas, en particular, aquellos contenidos que se refieren expresamente a la relación del Grupo con sus entidades colaboradoras.

Objetivos: Transmitir los valores y cultura de la empresa. Así como dar a conocer que el Grupo Borges es socialmente responsable con su entorno y con la sociedad que le rodea.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: No existen certificaciones en la empresa que prohíban el trabajo infantil dado que la ley ya lo prohíbe. Grupo Borges cumple rigurosamente con toda la normativa vigente a los lugares donde opera.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores (P5C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: Grupo Borges no ha llevado a cabo inspección alguna a sus proveedores para verificar que no contratan mano de obra infantil, este hecho es debido a que Grupo Borges exige a sus proveedores que cumplan los mismos estándares éticos y sociales de conducta de la Compañía.

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C4I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: Grupo Borges, en su conjunto, no posee ningún trabajador/a menor de 16 años. Además en los centros de producción de España como en el resto de filiales es política empresarial, no contratar a personal menor de 18 años

Objetivos: Seguir con las mismas políticas de contratación de personal.

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C4I3)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: Grupo Borges se encuentra en países donde no hay riesgo de trabajo infantil es por este motivo que no se han realizado inspecciones relacionadas con dicho aspecto. En las filiales del Grupo tampoco se han producido verificaciones por el departamento de trabajo con el objetivo de detectar empleo de trabajo infantil.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Fomento de las políticas de RR.HH.
	Convenio colectivo	Fomento de las políticas de RR.HH.
	Normativa vigente	Fomento de las políticas de RR.HH.
	Política de compras	Fomento de las políticas de RR.HH.
	Política de RRHH	Fomento de las políticas de RR.HH.
	Política de RSE	Fomento de las políticas de RR.HH.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Relización de una acción social con los hijos/as de los empleados/das
	RSE	Relización de una acción social con los hijos/as de los empleados/das

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Los procesos de selección se rigen por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Para ello, se basa en la evaluación de las capacidades y conocimientos de los candidatos en función de las competencias y funciones requeridas para cada uno de los puestos. De esta manera, garantizamos la integración y el desarrollo del máximo potencial profesional. Las herramientas y procedimientos utilizados garantizan el cumplimiento de la legislación, que en materia laboral se establece sobre no discriminación, prohibición de empleo a menores y trabajo forzoso. Grupo Borges posee un Plan de Igualdad desde el año 2007. Así pues, la igualdad de género, no es un objetivo que se rige sólo por el Departamento de Recursos Humanos sino que es un objetivo a nivel general. Como prueba a este apoyo Borges fue galardonado con el Distintivo de Igualdad en la Empresa, mérito que reconoce la labor del Grupo por implantar políticas de promoción de igualdad entre mujeres y hombres en la participación en todos los ámbitos de la empresa. Además, dentro del código de conducta se desarrolla un apartado incidiendo en el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la no discriminación; en dónde se hace hincapié en el respeto de la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado. Dentro del código de conducta se expresa que los empleados no deben discriminar por razones de origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges, en su políticas de grupo defiende y promueve la protección de los derechos humanos y laborales, y la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo. El capítulo quinto del Plan de Acogida está dedicado a las oportunidades de empleo sin discriminación y al acoso legal. Grupo Borges es un patrón de igualdad de oportunidades y toma decisiones de empleo en base al mérito de cada trabajador. La política de la compañía prohíbe la discriminación ilegal basada en raza, color, sexo, religión, estado civil, edad, origen nacional o ascendencia, etc.

En el caso que existiera alguna disminución física que dificultara el desempeño del trabajo, Grupo Borges facilitará las medidas necesarias del edificio para que el trabajador/a pueda desempeñar su trabajo en las mismas condiciones que sus compañeros/as. También se menciona el acoso ilegal. Grupo Borges tiene el deber de crear un ambiente de trabajo sin el acoso ilegal. La política de la empresa prohíbe el acoso sexual, y el acoso basado en embarazo, lactancia o condiciones médicas, etc. En el caso que se produjese alguna situación de las mencionadas se tomarían las medidas adecuadas. También, el código de conducta recoge los principios de desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y no discriminación. Además, Grupo Borges dispone de su propio plan de igualdad desde el año 2007. De este modo favorecemos la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito organizacional. Entre los objetivos destaca la transversalidad, impulso a la participación activa de las mujeres en los órganos y cargos responsables de la toma de decisiones de empresa. Además, dentro del Plan de Igualdad existe un procedimiento de acoso, donde se recogen todas las actuaciones a llevar en cabo en caso que ocurriera.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2007 se implantó el Plan de Igualdad en la empresa que comprendía básicamente los siguientes objetivos: programa de conciliación vida personal, familiar y laboral, propuesta de evaluación del clima laboral, flexibilización en el horario de trabajo, etc. A raíz de este trabajo interno que apostaba por la mejora continua, Borges obtuvo el galardón de Distintivo de Igualdad en la empresa concedido a 39 empresas del ámbito nacional. El compromiso del Grupo va más allá del cumplimiento de la LISMI, tenemos contratado más de un 2% de personal discapacitado en nuestra plantilla y además colaboramos con colectivos en riesgo de exclusión social de nuestro entorno más cercano para favorecer su reinserción social. Desde el año 2009 el Grupo cuenta con un Convenio de colaboración con el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña para favorecer la formación y contratación laboral de mujeres en situación de violencia de género y/o en riesgo de exclusión social. También, tanto en las plantas del Grupo Borges en Tàrraga y Reus se acogió la exposición "Dones de Empresa" ("Mujeres de empresa"), lo que permitió a tod@s l@s trabajador@s del Grupo conocer las aportaciones históricas de las mujeres a la actividad empresarial de Cataluña. Además, los ejes de actuación del Plan de Igualdad están agrupados en ocho categorías: - Integrar en la cultura del Grupo Borges la igualdad de oportunidades, incorporando la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades de la organización. - Proyectar una imagen, tanto interna como externa, basada en criterios de neutralidad en sus comunicaciones orales y escritas. - Elaborar una guía de comunicación con un glosario de terminología no sexista para facilitar recursos a nuestros usuarios. - Estandarizar un procedimiento de selección transparente y no discriminatorio. - Procedimentar los criterios de promoción eliminando así cualquier requisito que pueda tener consecuencias discriminatorias. - Facilitar la posibilidad a toda la plantilla de conciliar la vida personal, laboral y familiar adoptando medidas de readecuación de horarios, distribución de jornadas, etc., así como por medio de la implementación de políticas sociolaborales como la implantación del cheque guardería.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)

Directivos frente a empleados: 3,16 %

Directivos mujeres: 1,4 %

Directivos hombres: 1,76 %

Mujeres: 43 %

Hombres: 57 %

Mayores de 45 años: 37 %

Menores de 30 años: 14,82 %

Empleados no nacionales: 22,6 %

Empleados con contrato fijo: 90,44 %

Implantación: Más del 90% de los emplead@s del Grupo tienen un contrato fijo, ello refuerza la apuesta del Grupo por la estabilidad de la plantilla. En las políticas de contratación del Grupo se prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación ya sea por edad, sexo o nacionalidad entre otros. Empleamos a trabajador@s de diferentes nacionalidades y edades.

¿Dónde publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados? (P6C2I4)

Implantación: Grupo Borges tiene una política transparente tanto a nivel interno como externo, los organigramas de la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno se pueden encontrar en varios medios: en la Intranet, en la página Web, en la memoria anual, en la memoria de responsabilidad social etc. Además, en la memoria de responsabilidad social del pasado ejercicio, se hicieron constar distintos ratios del equipo humano del Grupo. En ella, se mostraron ratios de la plantilla por procedencia, por edades, por antigüedad, por género, por actividad, entre otros.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En caso de acoso, el afectado tiene que proporcionar una queja (escrita o verbal) a su superior inmediato o a la dirección de Recursos Humanos cuanto antes después del incidente. La queja debe incluir los detalles del incidente o incidentes, nombre de los individuos implicados y el nombre de cualquier testigo. Si la compañía determina que el acoso ilegal ha ocurrido, tomará las medidas que sean legalmente oportunas. Además, todos los mandos intermedios y miembros del Comité de Igualdad recibieron formación específica sobre la prevención y plan de actuación en caso de acoso sexual. No obstante, destacar que en el Grupo Borges nunca se ha registrado hasta la fecha acoso de ningún tipo.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)

Respuesta: 0

Implantación: En Grupo Borges no han existido casos de acusaciones por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo hasta el momento.

Objetivos: Seguir apostando por la igualdad de género y así favorecer a que no surja ningún caso de desigualdad de género en el puesto de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Fomento de las políticas de conciliación e igualdad.
	Convenio colectivo	Fomento de las políticas de conciliación e igualdad.
	Plan de igualdad	Fomento de las políticas de conciliación e igualdad.
	Política de igualdad	Fomento de las políticas de conciliación e igualdad.
	Política de RRHH	Fomento de las políticas de conciliación e igualdad.
	Política de RSE	Fomento de las políticas de conciliación e igualdad.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Mantener, o incluso mejorar las políticas de Igualdad del Grupo.
	Diagnostico de igualdad	Mantener, o incluso mejorar las políticas de Igualdad del Grupo.
	Formación	Mantener, o incluso mejorar las políticas de Igualdad del Grupo.
	Implantación del Plan de igualdad	Mantener, o incluso mejorar las políticas de Igualdad del Grupo.
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Mantener, o incluso mejorar las políticas de Igualdad del Grupo.
	Medidas de género	Mantener, o incluso mejorar las políticas de Igualdad del Grupo.
	Plan de carreras	Mantener, o incluso mejorar las políticas de Igualdad del Grupo.
	Proyecto de inserción laboral	Mantener, o incluso mejorar las políticas de Igualdad del Grupo.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Mantener, o incluso mejorar las políticas de Igualdad del Grupo.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Política de transparencia
	Intranet	Política de transparencia
	Memoria sostenibilidad	Política de transparencia



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Una de las políticas llevadas a cabo en el ejercicio 2009-2010 ha sido la introducción de papel reciclado para la actividad diaria del Grupo. Nuestra tendencia es seguir reduciendo el consumo de papel blanco hasta llegar a ser inexistente. Las medidas llevadas a cabo han sido la priorización de las comunicaciones internas a través de la Intranet corporativa así como vía email, la entrega de las memorias anuales en formato digital en lugar de formato papel y la reducción de tamaño de las tarjetas de visita de I@s empled@s. Además, la revista interna del Grupo Borges está impresa íntegramente en papel reciclado, así como también está disponible en formato online a través de la Intranet Corporativa. Por otro lado, en estos últimos ejercicios se ha implantado la segregación de dos tipos de plásticos en la planta de Borges en Reus, que hasta el momento formaban parte de la mezcla de basura general. Esta selección ha permitido el reciclado y la valorización de este material que de no ser separado se habría eliminado junto al resto de mezcla banal sin permitir su recuperación. La cantidad recuperada (174.000 Kg de plástico Polipropileno y Poliestireno) desde su inicio, si bien representa un pequeño porcentaje en el global de residuos del Grupo, se considera un hecho relevante por la significancia ambiental en la práctica introducida.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En Grupo Borges estamos trabajando actualmente en diversos proyectos como la puesta en marcha de un Programa Energético así como un Proyecto Agrícola, que cumplen diversas finalidades. El Programa Energético tiene como objetivo la creación de una unidad de Energías Renovables para alcanzar fines económicos (que permitan una mejora de la competitividad del Grupo), sociales (consiguiendo la creación de nuevos puestos de trabajo) y medioambientales (reduciendo las emisiones de CO2). El programa agrícola pretende potenciar la unidad agrícola del Grupo, promoviendo la plantación de nuevas hectáreas en los lugares del mundo más apropiados para la consecución de los objetivos del Grupo y del propio proyecto como son la creación de puestos de trabajo, la contribución al desarrollo económico de áreas geográficas con bajo nivel de empleo, la reconversión de terrenos para actividades económicas impidiendo la despoblación en los núcleos rurales, y con la plantación de nuevos árboles contribuiremos a frenar el cambio

climático ya que permitirán reducir las emisiones de CO2.

Objetivos: Consecución de los programas durante el presente ejercicio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P2C2I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: Actualmente las campañas realizadas de sensibilización se efectúan vía e-mail o intranet corporativa. En cuanto a acciones realizadas se han llevado a cabo mensajes para el control y concienciación en la utilización de papel así como para el uso responsable de impresoras y fotocopadoras. Cada año todos los departamentos envían las propuestas de formación al Departamento de Recursos Humanos. Éste junto con la Dirección ajustan y aprueban las propuestas de formación. Así, el departamento de Medio Ambiente recibe formación continuada para cubrir las necesidades que surjan en el departamento. De este modo, cuando surgen nuevas leyes ambientales o reformas se recibe la formación adecuada con el objetivo de no quedarse obsoletos con la legislación. Además, y con periodicidad anual, la formación medioambiental se hace extensiva a toda la plantilla.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)	Reducción consumo recursos. Cumplimiento de los objetivos marcados.	
	Formación en el respeto del medio ambiente	Reducción consumo recursos. Cumplimiento de los objetivos marcados.	
	Sensibilización en materia medio ambiental	Reducción consumo recursos. Cumplimiento de los objetivos marcados.	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Desde hace diez años, en las principales plantas del Grupo (Borges SAU y Aceites Borges Pont SAU) contamos con la certificación ISO 14001, que garantiza la eficacia del Sistema de Gestión Ambiental en las instalaciones. Anualmente se superan con éxito todas las auditorías de seguimiento y renovación de dicha certificación. Más recientemente nuestra planta de Túnez cuenta ya con la certificación ISO 14001 dentro de un sistema de gestión integrado junto con calidad y seguridad y salud en el trabajo. Otros certificados que el Grupo Borges posee son: - Desde el año 1996 la planta de aceite de Tàrrega dispone del Certificado de Producto Ecológico. - Desde el año 2000 la planta de aceite de Tàrrega dispone del Certificado de AIB. - Desde el año 2004 la planta de aceite de Tàrrega dispone del Certificado IFS. - Desde abril de 2006 la planta de aceite de Tàrrega dispone del Certificado de BRC. - Desde diciembre de 2006 la planta de aceite de Tàrrega dispone del Certificado NOP. - Desde marzo de 2007 la planta de aceite de Tàrrega dispone del Certificado GMA/SAFE. - Desde noviembre de 2006 la planta de frutos secos de Reus dispone del Certificado IFS. - Desde julio de 2007 la planta de frutos secos de Reus dispone del Certificado AIB. - Desde febrero de 2007 la planta de frutos secos de Reus dispone del Certificado NOP (almendra 100 orgánica). Así como el laboratorio de la División de aceites está reconocido por el Consejo Oleícola Internacional.

Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno (P8C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: En Grupo Borges llevamos a cabo un proceso de identificación y evaluación de los riesgos ambientales que nuestra organización puede comportar allí donde estamos presentes. Con ello, en todos nuestros centros de producción, hemos diseñado programas con los procedimientos e instrucciones de actuación necesaria para desarrollar nuestras actividades generales y para reaccionar ante emergencias ambientales y situaciones accidentales. Además, formamos continuamente a nuestra plantilla en las buenas prácticas y en la sensibilización medioambiental.

Objetivos: Identificación y evaluación de los posibles riesgos ambientales.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges cuenta con una política de Gestión Ambiental independiente integrada en el sistema de ISO 14000 para los principales centros productivos. Nuestra mejor aportación es un estricto y respetuoso trato medioambiental a lo largo de todo nuestro ciclo de actividades garantizando que son realizadas dentro del marco legislativo y reglamentación aplicable, cumpliendo con otros requisitos que la organización suscriba y promoviendo la implantación de los siguientes principios: Proporcionar información y formación para aplicar en cada puesto de trabajo procedimientos que aseguren la protección del Medio Ambiente y la Prevención de la contaminación; Medir, evaluar y controlar sistemáticamente el proceso que se sigue en la implantación de las medidas medioambientales para asegurar la mejora continua de la protección del Medio Ambiente; Promover que los proveedores y subcontratistas adopten la misma actitud y principios medioambientales de Grupo Borges aplicables a los bienes y servicios utilizados; Comunicar abiertamente la naturaleza de las actividades y progresos que se realizan en la protección del Medio Ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges ha cumplido con los objetivos marcados para los dos anteriores ejercicios fiscales. Se han cumplido los objetivos marcados de los ejercicios 2007/08 y 2008/09. En la planta de Reus se han cumplido los siguientes objetivos en materia medioambiental: - Reducción de emisión de ruido exterior minimizando el efecto en viviendas próximas para horario nocturno (máximo nocturno en zona viviendas LARN 51 dB). - Las depuradoras de aguas residuales entre el periodo de enero mayo de 2009 han reducido en un 44% la concentración de cloruros respecto al año 2006. - Reducción de la segregación de residuos de la mezcla de basura general. En el ejercicio 08/09 se produjeron 15,7 kg basura por cada tonelada de producción. Este valor supuso una reducción del 49% respecto al año 2006. En la planta de división industrial de Reus se cumplieron los siguientes objetivos: - Se estudió y proyectó una mejora en la gestión y almacenado del residuo de la piel de almendra. El nuevo proceso empezó a funcionar por completo a inicios del 2010, aportando una gestión más sencilla que además ayudará a minimizar derrames y mejorar el orden y limpieza. - Se redujo el consumo de gas natural un 4% respecto al año 2006, consumiendo 585 Kwh gas por tonelada de producción. En la planta de aceite de Tàrrrega también se consiguieron los objetivos planteados, estos son: - Se produjo una reducción de gas natural de un 70% respecto al año 2007, consumiendo una cantidad de 25,8 Kwh gas por tonelada de semilla. - Se implantó un sistema de refinación más eficiente, mediante destilación física. De esta manera, se redujo el uso de productos químicos en el proceso (un 67% para el ácido fosfórico), con la correspondiente mejora ambiental que supone la menor manipulación de estos productos y además ha representado una reducción del residuo generado en el mismo. La reducción del residuo

de pastas de refinería fue de un 64% respecto el año 2006, produciendo 47,4 kg de pasta por tonelada refinada. - También se superó el objetivo de reducción del nivel de nitrógeno en vertido de aguas sanitarias. Por otro lado, los envases Ecoembes (SIG de envases), encaminado a la recogida selectiva y a la recuperación de residuos de envases para su posterior tratamiento, reciclado y valorización. Anualmente se informa a Ecoembes de las ventas de producto envasado y se contribuye económicamente a su reciclado en función del material de envase utilizado. **Objetivos:** Conseguir disminuyendo el consumo energético, erradicar el consumo de papel blanco y seguir mejorando el tratamiento de aguas residuales.

Objetivos: Los objetivos medioambientales para los ejercicios 2009-2010 y 2010-2011 son los siguientes: Reducción del 2% del consumo de aditivos de depuradora; Optimización del 5% del tratamiento de depuración y mejora del procedimiento de prevención y control de averías e incidencias; Implantación de la segregación de residuos de envase en comedores y zonas de distensión; reducción del 5% en consumo de gas natural y mejora de las emisiones de partículas; reducción del 5% en consumo de hexano y mejora en las emisiones de COV's de extractora.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges tiene un responsable de Medio Ambiente encargado de velar por el cumplimiento de las normas medioambientales y de realizar seguimientos y controles con el fin de alcanzar los objetivos medioambientales marcados por el Grupo para cada ejercicio.

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía (P8C2I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: En Grupo Borges anualmente se fijan unos objetivos cuantificables en materia de medioambiente. Los objetivos medioambientales para los ejercicios 2009-2010 y 2010-2011 son los siguientes: Reducción del 2% del consumo de aditivos de depuradora (tanto para los centros de Reus como el de Tàrrega); Optimización del 5% del tratamiento de depuración y mejora del procedimiento de prevención (en los centros de producción de Reus) y control de averías e incidencias; Implantación de la segregación de residuos de envase en comedores y zonas de distensión (para el centro de producción de consumo de Reus); reducción del 5% en consumo de gas natural y mejora de las emisiones de partículas(para el centro de producción de Tàrrega) ; reducción del 5% en consumo de hexano y mejora en las emisiones de COV's de extractora (para el centro de producción de Tàrrega).

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: Grupo Borges no dispone de dicha información. Sin embargo, uno de los principios medioambientales implantados es el de promover que los proveedores y subcontratistas adopten la misma actitud y principios medioambientales del Grupo Borges aplicables a los bienes

Número de episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales (P8C4I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0

Implantación: A nivel de cumplimiento normativo y de respeto al medio ambiente no hemos recibido ninguna sanción económica por no respetar los espacios naturales, por arrojar vertidos de forma no controlada o por cualquier otro tipo de agresión al medio ambiente. Las inspecciones rutinarias y periódicas de Organismos Oficiales y los numerosos controles para la evaluación de Licencias, Autorizaciones y otras Certificaciones ambientales son correctos o se resuelven satisfactoriamente con las acciones correctoras convenientes.

Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ) (P8C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 28749

Implantación: La fuente principal de energía del Grupo Borges es la electricidad. El consumo del Grupo del año 2010 ha sido de 28.749 Mwh en las plantas de Reus y Tàrraga. Destacar que la planta de Tàrraga cuenta con una central de generación que genera toda la electricidad necesaria para el funcionamiento de la misma.

Objetivos: Hacer compatible el aumento de producción con el ahorro energético.

Indique el consumo total de agua de su entidad (m³/año) (P8C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 199426

Implantación: El agua que utilizamos tanto en nuestras plantas de producción como en los cultivos de nuestras fincas procede de la red municipal y de pozos particulares de la empresa. En los principales centros productivos la proporción de agua de red municipal es muy superior a la captación propia por pozo. El consumo de agua del Grupo en el 2009 ha sido de 199.426 m3. Los datos del 2010 todavía no han sido clasificados.

Objetivos: Consumo responsable y óptimo del agua.

Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas) (P8C5I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Especifique material y cantidad: Gas Natural/19826182

Especifique material y cantidad: 0

Especifique material y cantidad: 0

Implantación: El consumo de gas natural del Grupo en el 2010 ha sido de 118 Kwh/t. Se ha reducido el consumo un 6,3% respecto al año 2009.

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino (P8C5I4)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Especifique residuo y cantidad: Peligrosos 15,5 toneladas

Especifique residuo y cantidad: No Peligrosos 10.697 toneladas

Especifique residuo y cantidad: Resto 773,34 toneladas

Implantación: Una base fundamental de la gestión ambiental del Grupo es el procedimiento de gestión de residuos implantado en los centros productivos. En cuanto al destino de residuos, en general, los residuos son seleccionados y segregados potenciando la valorización de los mismos frente al resto de operaciones de eliminación. En este sentido, es especialmente destacable el porcentaje anual de residuos valorizados en todos los centros. El 93% de los residuos son valorizados, entendiendo por valorización la operación de reciclado o recuperación que realiza el gestor para posteriormente reutilizar su material o el recurso contenido.

¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)? (P8C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Para desarrollar las actividades de la Organización se realiza un consumo directo de energía eléctrica y gas natural. El gas-oil se utiliza como combustible de calefacción y automoción para carretillas y vehículos internos. Puede considerarse que el uso indirecto de energía más significativo es el transporte de los materiales y productos. Los departamentos Logísticos de nuestras empresas homologan los transportistas a utilizar considerando aspectos de calidad y ambientales y optimizando las cargas y servicios. La misma política se aplica a los transportes de recogida de residuos. Añadir en este aspecto, que los desplazamientos de personal, aunque se realizan mayoritariamente en vehículos particulares, en el caso de una planta de producción de Reus, desde su inicio, existe el servicio de un

microbús que comunica con la ciudad de Reus y que cubre los dos turnos de personal de la factoría. Igualmente las empresas de Reus y Tàrrega cuentan con vehículo multiservicio, que es compartido por miembros de la organización para reducir y optimizar los viajes de conexión entre los centros productivos de las dos ciudades. En el terreno energético es importante destacar que el Grupo Borges posee en sociedad con FECSA-ENDESA una central de cogeneración que además de generar la electricidad y vapor consumidos por la planta de producción de Tàrrega, produce un excedente energético para comercializar.

El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? (P8C711)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: El agua que utilizamos tanto en nuestras plantas de producción como en los cultivos de nuestras fincas procede de la red municipal y de pozos particulares de la empresa. En los principales centros productivos la proporción de agua de red municipal es muy superior a la captación propia por pozo. La sensibilidad del Grupo Borges hacia la preservación de los recursos hídricos ha contribuido a reducir su consumo de agua también en nuestros centros productivos.

Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de agua, disponible en las fuentes. En caso de ser nulo, indicar con 0 (P8C712)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Superficiales: 0

Subterráneas: 21017

Red pública: 178409

Implantación: El agua que utilizamos en nuestras plantas de producción y en los cultivos de nuestras fincas procede tanto de la red municipal como de pozos particulares de la empresa (subterráneas). En los principales centros productivos la proporción de agua de red municipal es muy superior a la captación de pozo propio. Estos datos son los últimos que disponemos, son referentes al ejercicio 2009.

Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas) (P8C811)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0

Implantación: Las actividades desarrolladas en las diferentes empresas del Grupo utilizan, como materias primas

principales, productos naturales obtenidos directamente de la agricultura (frutos secos, aceites, semillas, ...). El resto de materiales (auxiliares, ingredientes, envases, etc) procedentes de la compra a otros fabricantes, tampoco pueden considerarse residuos de estos proveedores. Sin embargo, conviene mencionar que una parte muy importante del embalaje de nuestros productos son envases de cartón reciclado; que las botellas de plástico utilizadas para el envasado del aceite se fabrican directamente en nuestras instalaciones a partir de PET facilitando así su recuperación y el papel de oficinas también es reciclado y reutilizado. Creemos que en este sentido de reutilización de residuos de fuentes externas, podría incluirse la recuperación de gases de combustión residuales procedentes de la central de cogeneración, que han dejado de emitirse directamente a la atmosfera y se han canalizado para emplearse en el secado de semillas. Su montaje e instalación, en el año 2009, supuso una mejora ambiental primordial para el Grupo Borges. Estos gases eran en cierta forma un "residuo" utilizado ahora en el proceso.) Los residuos generados en nuestras instalaciones son recuperados o tratados por gestores externos priorizando siempre su valorización: recuperación del cartón, plástico, vidrio, palets de madera, residuos alimentarios para alimentación animal, fangos y tierras para fabricar abonos o compost, aceites usados para fabricar biodiesel.....etc. Sólo una minoría de residuos obtenidos consigue reutilizarse en nuestras propias factorías. Generalmente se trata de lonas, garrafas, cubcontentedores, bidones, etc.... recipientes residuales reutilizados como envases precisamente para otros residuos.

¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC y SF₆) y de NO_x, SO_x y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes? Expresadas en TM (leyes y normativas locales, convenio de Estocolmo sobre los COP, Convenio de Róterdam sobre el CFP y Protocolos de Helsinki, Sofía y Ginebra en relación con el Convenio sobre la Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia) En caso de ser nulo, indicar con 0. (P8C9I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

CO₂: 1485483

CH₄: 0

N₂O: 0

HFC: 0

PFC: 0

SF₆: 0

NO_x: 0

SO_x: 0

Implantación: A parte de CO₂, hay otras emisiones, como emisión de 100 kg de CO y de 1380 kg de NO₂ Las emisiones de gases mencionadas son referentes a la planta de Tàrrega donde se comunica oficialmente y de forma anual las principales emisiones que son integradas en el PRTR Registro Europeo de Emisiones y Transferencias de Contaminantes. Los centros de producción de Reus no participan en la elaboración de este inventario europeo, dado que su actividad de elaboración y envasado de frutos secos no se considera especialmente contaminante. Las emisiones atmosféricas de nuestros centros de trabajo son principalmente: Gases de combustión de calderas, freidoras y tostadoras, et./Emisiones de partículas de equipos de secado, repelado, tostado, etc./Emisión de componentes orgánicos COV's provenientes de la planta extractora de aceites.

Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal) (P9C9I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: No se utilizan sustancias reductoras del ozono.

Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza. (P8C10I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 142467

Implantación: Los vertidos (Agua depurada) del Grupo ha sido de 142.647 m3. Todas las aguas residuales resultantes de los procesos de producción de nuestras principales plantas productivas se depuran en su totalidad para ser vertidas en los colectores de la red municipal según la normativa vigente después de haber sido previamente tratadas en las depuradoras del Grupo.

Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos e indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C10I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: El Grupo Borges ha llevado a cabo un proceso de identificación y evaluación de los riesgos ambientales que la organización puede comportar allí donde está presente. Con ello, en los centros de Reus y Tàrraga, se han diseñado programas con los procedimientos e instrucciones de actuación necesaria para desarrollar las actividades generales y para reaccionar ante emergencias ambientales y situaciones accidentales. Continuamente se forma a la plantilla en las buenas prácticas y en la sensibilización medioambiental. En los ejercicios anteriores se han minimizado los derrames de piel de almendra, optimizado la gestión de papel y cartón y se ha reducido la mezcla de basura general entre otras actuaciones.

Objetivos: Actividades de bajo riesgo ambiental.

Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C10I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: La planta de frutos secos, en estos últimos ejercicios, se ha implantado la segregación de dos tipos de plásticos, que hasta el momento formaban parte de la mezcla de basura general. Esta selección ha permitido el reciclado y la valorización de este material que de no ser separado se habría eliminado junto al resto de mezcla de banal sin permitir su recuperación. La cantidad recuperada (174.000 kg de plástico Polipropileno y Poliestireno) desde su inicio si bien representa un pequeño porcentaje en el global de residuos del Grupo, se considera un hecho relevante por la significancia ambiental de la práctica introducida.

¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? % (P8C1111)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los materiales de los envases de Grupo Borges son susceptibles de ser reciclados. También se quiere destacar las mejoras de peso en las botellas y tapones de aceite de los últimos años, así como la introducción en el mercado de los canisters de Borges para nuestra línea tierna de frutas que, además de incorporar un envase reutilizable en nuestro catálogo de productos, con la consiguiente mejora ambiental, fue galardonado en 2010 con el premio Best Pack y Liderpack (Organismo: Best Pack: Alimentaria Exhibitions)

Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas) (P8C1112)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0

Implantación: La reutilización del agua en empresas alimentarias normalmente no resulta factible debido a los estándares de calidad fijados para su uso en la propia industria, y sólo podría dirigirse al riego o limpiezas de patios exteriores sin contacto alguno con el producto. Las plantas de producción del Grupo poseen estación depuradora propia para tratar las aguas residuales originadas en sus producciones y limpiezas. El agua ya depurada se vierte a colector municipal, y de nuevo será tratada en las respectivas depuradoras municipales de Tàrrega y Reus. La planta de producción de Tarrega depuró 106.060m³ en 2010. La industria cuenta con varias torres de refrigeración para su actividad, siendo evaporado un porcentaje importante del agua consumida. Esta cantidad vertida, y siempre depurada, representa un 64% del agua consumida por la factoría. La planta de producción de Reus depuró 6.660m³ en 2010. Este centro productivo realiza un consumo de agua muy inferior al utilizarse mínimamente en sus procesos. La otra planta de producción de Reus depuró 29.747m³ en 2010. Esta cantidad representa un 70% del agua consumida puesto que en estas instalaciones se realiza el proceso de repelado de la almendra con un consumo considerable, pero donde existen pérdidas importantes por evaporación.

Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento

jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera) (P8C12I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: Borges no ha producido ningún tipo de impacto ambiental o de otro tipo en ninguna de sus plantas productivas tanto en España como en Túnez.

Objetivos: No producir ningún impacto ambiental en ninguna de las áreas en las que se encuentran las instalaciones de Borges.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Otros	Fomento de la política ambiental para todo el Grupo Borges
	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Fomento de la política ambiental para todo el Grupo Borges
	Política de reciclaje	Fomento de la política ambiental para todo el Grupo Borges
	Política de reducción de consumo	Fomento de la política ambiental para todo el Grupo Borges
	Sistemas de Gestión de Calidad	Fomento de la política ambiental para todo el Grupo Borges
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Fomento de la política ambiental para todo el Grupo Borges

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Reducción de consumos y optimización de recursos.
	RSE	Reducción de consumos y optimización de recursos.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable Medioambiente	Ampliación y mejora de los mecanismos de evaluación de los objetivos.



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante los dos últimos ejercicios, el Grupo Borges ha continuado mejorando sus instalaciones productivas año tras año para obtener un alto grado de competitividad y calidad alimentaria, y, al mismo tiempo, conseguir una repercusión favorable en el Medio Ambiente que garantice una producción responsable. De este modo, se han destinado recursos para la mejora de ahorro energético y medioambiental. Las inversiones en la planta industrial de aceite de Tàrrega han sido las siguientes: - Instalación de un nuevo secadero de semillas: La instalación de este secadero, que aprovecha para el secado los mismos sobrantes de la cogeneración eléctrica, es considerada como una de las realizaciones más importantes del Grupo Borges por el ahorro energético que supone eliminar el consumo de gas natural en el secado de semillas y la mejora tecnológica del proceso. El actual secadero tiene una capacidad de 600Tn/día. - Refinación física de girasol: Este nuevo procedimiento ha permitido la eliminación de pastas de refinería que se producían en la refinación química de girasol, y que suponían unos altos costes en depuración y gestión de residuos. Las instalaciones de refinación física tienen una capacidad de 250 Tn/día. - Cinta de enfriamiento granulado de girasol: Consiste en una cinta que transporta el granulado desde llave de prensas a extractora y donde este es refrigerado previamente al proceso de extracción mediante disolvente. Dicho enfriamiento favorece la eficacia del proceso de extracción y reduce el consumo de disolvente. Las inversiones más significativas en las plantas industriales de frutos secos de Reus han sido las siguientes: - En la línea de palomitas para microondas se ha realizado un nuevo cubeto dispuesto de tal forma que recoge las aguas residuales empleadas en la limpieza de la línea y las trasladan a la depuradora. - Reparación de cisternas: Se han reparado las cisternas de agua de alimentación de la fábrica a fin y efecto de minimizar las pérdidas de recurso y efectuar, a su vez, un saneamiento de la cisterna. - Recogida de subproducto: Se ha finalizado exitosamente la instalación de recogidas de pieles procedentes del proceso de repelado; inversión que ha permitido aprovechar mayor volumen y de forma más eficiente del subproducto generado. Inversiones realizadas en la nave de Castellón (descascarado de almendras): - En el centro de trabajo de Castellón se ha construido una nave cubierta de 900m2 para cáscaras de almendras minimizando las emisiones de polvo al exterior y protección de la cáscara ante las lluvias. Inversiones realizadas en la División Agrícola de Granada: -Se han realizado mejoras relevantes en la instalación de riego que generan un ahorro importante en el consumo de agua y, a su vez, un ahorro energético en los equipos de bombeo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C2I1)

Respuesta: 1


Implantación: Grupo Borges ha publicado recientemente la memoria de responsabilidad social empresarial correspondiente a los dos últimos años, incluye un apartado de gestión medioambiental donde se reconoce el respeto por el medioambiente como un principio básico de la política de gestión empresarial para garantizar el desarrollo económico y sostenible de la organización. En esta memoria se han incluido las medidas adoptadas para reducir el impacto medioambiental del entorno, las reducciones de residuos, las disminuciones de consumo de energía, así como las inversiones realizadas por el Grupo con el objetivo de mejorar los procesos de producción y la generación de una producción de residuos inferior.


Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C2I2)


Respuesta: 0,21


Implantación: Las inversiones del Grupo en tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente representaron un 0,21% en relación a la facturación total del Grupo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	RSE	Hacer compatible el crecimiento económico con la preservación.	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			





• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La comunicación es un aspecto fundamental en responsabilidad social, y en particular en la relación con lo/as empleado/as, contribuyendo a la cohesión de la plantilla y fomentando la implicación del empleado y su sentimiento de pertenencia. El año anterior se llevó a cabo una evaluación Feedback 360º, que consiste en una herramienta basada en las opiniones de responsables, compañeros, clientes internos y subordinados para la mejora continuada del desarrollo competencial en el puesto de trabajo. Además, en el presente ejercicio se ha llevado a cabo una encuesta anónima en el departamento de Recursos Humanos para conocer la gestión del tiempo (profesional y personal) entre los empleados/as.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Tanto en el Plan de Acogida como en el Código de Conducta están fijadas unas normas éticas en el trabajo. Así, el punto siete del Plan de Acogida habla de los conflictos de interés, la política de confidencialidad, la conducta comercial, entre otros. El Plan de acogida recoge las normas básicas de conducta en el Grupo, todo empleado/a debe leerlo y firmarlo al incorporarse por primera vez en el Grupo Borges. Así también, surgió la necesidad de tener un código ético. Este pone más énfasis en la conducta que tienen que adoptar los diferentes grupos de interés del Grupo en sus relaciones con el mismo. Tenemos definida una normativa de gastos y viajes para el personal de la organización. La presente norma se ha instrumentado para poner en conocimiento a todos los colaboradores del Grupo Borges sobre los métodos y criterios a seguir a la hora de realizar un gasto necesario para el desarrollo y cumplimiento de la labor profesional. Con ello se pretende fijar una relación idónea entre la comodidad del viajero y la minimización de gastos. La normativa de viajes será el documento de referencia en todo lo concerniente a los viajes de la empresa, tanto para las

personas que los realizan como para los responsables de su seguimiento y control. Los empleados/das disponen de la hoja de gastos, así como la normativa, en la Intranet Corporativa. Dicha hoja de gastos tiene que ser cumplimentada por el empleado/a y revisada por su superior jerárquico.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Los emplead@s del Grupo Borges no aceptarán regalos personales o servicios de clientes, promotores, vendedores o proveedores a cambio de descuento o productos ofrecidos por la Compañía. Nunca un regalo, propina, etc. puede influir en una decisión comercial, transacción o servicio. Existe una normativa sobre gastos de viaje y dietas aprobada por la dirección general. Ésta se ha instrumentado para poner en conocimiento a todos los colaboradores del Grupo sobre los métodos y criterios a seguir a la hora de realizar un gasto necesario para el desarrollo y cumplimiento de la labor profesional. En el Código Ético del Grupo se establece que la organización y sus emplead@s se comprometen a comportarse con integridad y honestidad en todas sus relaciones externas. Los emplead@s nunca deben ofrecer ni promover un favor personal o financiero impropio a fin de conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero ya sea público o privado, de tal modo que tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el momento de incorporación de un nuevo empleado, éste recibe el Plan de Acogida donde se exponen las normas de conducta, conflictos de interés, política de confidencialidad, etc. La normativa sobre gastos de viaje y dietas está disponible para todos los empleados, además, el pasado agosto se envió personalmente la normativa vía e-mail a los trabajadores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Grupo Borges da a conocer a sus trabajador@s todas sus políticas de conducta y su apoyo a los derechos humanos. En el Plan de Acogida se recogen los principios básicos en los que se rige la empresa, además cómo ya

se ha mencionado promueve a sus grupos de interés a que adopten la misma actitud y principios laborales, medioambientales y anticorrupción del Grupo Borges.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las políticas benéficas y patrocinios requieren de la aprobación del departamento de Recursos Humanos y la Dirección General. Todas las propuestas son públicas y por lo tanto se rigen por las leyes nacionales pertinentes.

Objetivos: Aprobación de donaciones benéficas y patrocinios de relevancia para favorecer a nuestro entorno y contribuir a conseguir una sociedad mejor.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Borges aspira a alcanzar la excelencia en la prestación de sus servicios y actúa con el objetivo de ofrecer los más altos niveles de calidad. En base a ello, se pone a disposición de los emplead@s los medios necesarios para el desarrollo de su actividad de tal forma que puedan atender las expectativas de los clientes del Grupo. Asimismo, el Grupo considera a sus colaborador@s determinantes para el logro de sus objetivos de crecimiento y desarrollo, y se compromete a trabajar activamente para trasladarles sus valores y principios de actuación, incentivando la colaboración con aquellos proveedores y contratistas que aseguren estándares sociales, ambientales y de orden ético evolucionado.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Normas éticas y valores corporativos	Convertirse en un proveedor de referencia
	Otros	Convertirse en un proveedor de referencia
	Política de RSE	Convertirse en un proveedor de referencia
Empleados	Código Ético	Difusión de nuestras políticas contra corrupción con comunicados internos.
	Normas éticas y valores corporativos	Difusión de nuestras políticas contra corrupción con comunicados internos.
	Otros	Difusión de nuestras políticas contra corrupción con comunicados internos.
	Política de RSE	Difusión de nuestras políticas contra corrupción con comunicados internos.
Proveedores	Normas éticas y valores corporativos	Establecer criterios éticos en la contratación.
	Otros	Establecer criterios éticos en la contratación.
	Política de RSE	Establecer criterios éticos en la contratación.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Promoción de los valores del Grupo a los clientes
Empleados	Comunicación interna y externa	Fomento de la comunicación interna
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Fomento de la comunicación interna
	Otros	Fomento de la comunicación interna
Proveedores	No tenemos acción concreta	Establecer criterios éticos en la contratación

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Pasar todas las auditorías exigidas por los clientes.
	Otros	Pasar todas las auditorías exigidas por los clientes.
Empleados	Auditorías	Fomento de la comunicación interna
	Buzón de sugerencias	Fomento de la comunicación interna
	Otros	Fomento de la comunicación interna
Proveedores	Otros	Desarrollo de procedimientos de homologación de proveedores.

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
14	Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
15	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
19	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
P1C5I1 - C	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	
P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas	
	PRINCIPIO 2	
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P2C2I1	factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
P2C3I1	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P4C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso	
P4C3I1 - B	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P4C4I1 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P5C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C3I1 - C	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	
P5C4I3 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	¿Dónde publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados?	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	Dimensión



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P7C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C4I1 - D	Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C2I3 - D	Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
P8C4I2 - D	Número de episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales	EN28
P8C5I1 - D	Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ)	EN3
P8C5I2 - D	Indique el consumo total de agua de su entidad (m³/año)	EN8
P8C5I3 - D	Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas)	EN1
P8C5I4 - D	Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino	EN22
P8C6I1 - D	¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)?	EN4 / EN29
P8C7I1 - D	El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos?	EN9
P8C7I2 - D	Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de agua, disponible en las fuentes. En caso de ser nulo, indicar con 0	
P8C8I1 - D	Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas)	EN2
	¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC y SF6) y de NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P8C9I1 - D	indirectas contaminantes? Expresadas en TM (leyes y normativas locales, convenio de Estocolmo sobre los COP, Convenio de Róterdam sobre el CFP y Protocolos de Helsinki, Sofía y Ginebra en relación con el Convenio sobre la Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia) En caso de ser nulo, indicar con 0.	EN16 / EN17 / EN20
P8C9I2 - D	Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal)	EN19
P8C10I1 - D	Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza.	
P8C10I2 - D	Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos e indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos	
P8C10I3 - D	Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos	
P8C11I1 - D	¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? %	EN27
P8C11I2 - D	Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas)	EN10
P8C12I1 - D	Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera)	EN12
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12