



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Mnemo Evolution & Integration Services, S.A.



• C



Madrid, 06 de Septiembre de 2011

D. Álvaro Flores Delgado, como apoderado y Director de RRHH de MNEMO EVOLUTION & INTEGRATION SERVICES, S.A., domiciliada en Madrid en el Paseo de la Castellana 135 Planta 16.

DECLARA:

Que la Organización que represento y sus dirigentes mantenemos y renovamos nuestro compromiso con la iniciativa del **Pacto Mundial** y con los **Diez Principios**.

Quiero destacar que en el ejercicio 2010, y como resultado de las distintas actividades realizadas en materia de información, sensibilización y modificación de los dispositivos necesarios en materia de medio ambiente, la eficiencia del consumo en papel ha mejorado en un 18% respecto al año anterior.

De igual manera, acentuar que nuestra participación en la **Red Española del Pacto Mundial** ha sido creciente y sostenida en el tiempo y en sus actividades, logrando un mayor alineamiento con los compromisos requeridos gracias a la activa participación en talleres, seminarios y jornadas de los distintos grupos de interés.

Nuestros objetivos para el año 2011 van encaminados a seguir potenciando los Diez Principios y, más concretamente, en los principios de los derechos humanos, de medio ambiente e igualdad.

Y para que así conste, se firma en la fecha y lugar indicados.



Álvaro Flores Delgado
Apoderado y Director de Recursos Humanos
Grupo MNEMO

mneMo evolution & integration services, S.A., inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 16.397, libro 0, folio 202, Sección 8, Hoja M278751, inscripción 1, CIF: A-82958075

Pº de la Castellana, 135 Planta 16
28046 Madrid
Tel.: +34 91 417 67 76. Fax: +34 91 556 41 61





Información general

Perfil de la entidad: Mnemo Evolution & Integration Services, S.A.

- **Dirección:** Paseo de la Castellana, 135. Pl. 16
- **Dirección web:** <http://www.mnemo.com/>
- **Alto cargo:** Director de RRHH, Alvaro Flores Delgado
- **Fecha de adhesión:** 02/02/2009
- **Número de empleados:** 618
- **Sector:** Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Firma de Consultoría especializada en el ámbito de los servicios de tecnologías de la información y comunicaciones.
- **Ventas / Ingresos:** 34.736.458,84 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Subvención del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio para el proyecto de Plataforma On line, Gestión y Control de Tráfico Circulante.
- **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:** Consideramos que los grupos de interés seleccionados son los que se ven más afectados en la toma de decisiones y políticas de nuestra empresa, de la misma manera, son estos los grupos que ejercen mayor influencia en la actividad de nuestra entidad.
- **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:** España
- **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?** Se ha tenido en cuenta tanto la estrategia como los valores de la empresa, así como las expectativas o intereses detectados en los principales grupos de interés.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Portal del Empleado, Newsletter.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** No hemos recibido.
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2010
- **Fecha de la memoria anterior más reciente:** 2009
- **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:* Existen diferentes vías que dependen además de cada uno de los grupos de interés. En el caso de los clientes, la información la recoge fundamentalmente el área de negocio. Si son empleados, puede venir tanto del área de negocio, el departamento de recursos humanos o el buzón de sugerencias. En el caso de proveedores es obtenida a través del departamento de recursos humanos o el de servicios generales. Toda esta información es posteriormente tratada en reuniones del comité de medios o el comité de dirección.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Sociedad Anónima. ([Descargar documento](#))
- *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):* (No) no
- *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:* Es el Director General, apoyado por el Comité de Dirección quien toma las decisiones relativas a la implantación RSE.

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.):* (No) No tenemos proyectos de colaboración.

Más información

- *Notas:* Bajo el marco de las Políticas de Responsabilidad Social Corporativa que se están desarrollando dentro de GRUPO MNEMO, uno de los principales objetivos que se contempla es la colaboración de nuestra entidad en actividades educativas y de formación que contribuyan al enriquecimiento personal y profesional de distintos grupos de interés. Es por ello que participamos en el programa 4º ESO+empresa de la Comunidad de Madrid. El objetivo de estas estancias es aproximar a alumnos de 4º curso de la ESO a la actividad laboral dentro de un entorno real de trabajo. De esta forma tendrán la oportunidad de adquirir conocimientos básicos sobre comportamientos, actitudes y valores en gran medida útiles para el desarrollo de su futura vida profesional.
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 29 de septiembre de 2011
- *Responsable:* Álvaro Flores Delgado; sonia Hernandez
- *Tipo de informe:* A

• 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: No

Implantación: No hemos realizado diagnóstico. A pesar de ello, entendemos que el mayor factor de riesgo que tenemos dentro de nuestra organización es la falta de comunicación con nuestros empleados, así como el mantenimiento de la confidencialidad de datos de clientes y empleados.

Para reducir el riesgo en cuestión de confidencialidad, se ha pasado una auditoría interna en materia de LOPD.

Objetivos: Como medidas para prevenir los factores de riesgo arriba indicados, estamos trabajando en dar una mayor difusión de nuestra política de protección de datos y mejorar los canales de comunicación entre empleados y empresa.



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: Tenemos definida una política de calidad en la que se incluyen certificaciones de las normas ISO-9001:2008 e ISO-14001:2004.

Dentro de las políticas de Atención al Cliente, anualmente enviamos un Cuestionario de Satisfacción del Cliente a través del cual nuestro servicio es evaluado.

Objetivos: Se va a realizar una revisión de la Misión, Visión y Valores que se adapten más a la madurez que ha ido



adquiriendo la empresa durante estos 10 años desde su fundación.
También está prevista a elaboración de un Código de Conducta para empleados.

[Descargar el documento adjunto](#)



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 (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones que Mnemo lleva a cabo en relación a este principio están dirigidas, en su mayor parte, a los empleados. Al inicio de la relación laboral se les proporciona un Pack de Bienvenida, aquí se facilita formación e información relacionada con PRL, información sobre los sistemas de calidad y medioambiente, el manual de buenas prácticas, canales disponibles en la empresa para la comunicación con el empleado: buzón de sugerencias, correo corporativo, personas de contacto en el departamento de Recursos Humanos, así como la misión, visión y los valores por los que se rige nuestra empresa. El Código Ético aparece publicado en el Portal del Empleado.

Por otro lado, los proveedores deben pasar un Cuestionario de Homologación para comenzar a trabajar con nosotros.

[Descargar el documento adjunto](#)

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: Si se detecta alguna carencia en este sentido, pasa a ser estudiada y valorada por el Comité de Dirección para su posible inclusión en la Planificación Estratégica.

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: Mnemo remite a sus clientes documentación acreditativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C213)



Respuesta: SI

Implantación: Existen diferentes vías de recogida de información para el seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, como son Encuestas de Satisfacción, Buzón de Sugerencias, Reuniones de Seguimiento del Área de Negocio de Mnemo con cada uno de los Clientes.

Objetivos: Creación de un Comité Etico que se encargue de atender las sugerencias y quejas recibidas por parte de los distintos grupos de interés y que elabore planes de acción cuando corresponda.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C311)

Respuesta: 100 %

Implantación: El Código Etico está publicado en el Portal del Empleado. En el Pack de Bienvenida que se proporciona a todos los empleados en el momento de su incorporación a la empresa, se informa sobre los Sistemas de Gestión de Calidad y Medioambiente. La información también se proporciona a través del Correo Electrónico Corporativo.

Indique el número y tipo de: (P1C413)

* 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: No ha habido incumplimientos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Incumplimiento de la Ley de Protección de datos (LOPD)	☹️	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad Falta de comunicación		
Proveedores	No tenemos riesgo		



 Políticas					
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos		
Clientes	Código Ético		Difusión del Código Etico entre clientes		
	Política de calidad		Difusión del Código Etico entre clientes		
	Política o Sistema de atención al cliente		Difusión del Código Etico entre clientes		
Empleados	Código Ético			Elaboración de un Código de Conducta.	
	Política de seguridad y salud laboral			Elaboración de un Código de Conducta.	
	Políticas internas de gestión			Elaboración de un Código de Conducta.	
	Reglamento interno			Elaboración de un Código de Conducta.	
Proveedores	Código Ético				Difusión del Código Etico entre los proveedores
	Política de calidad				Difusión del Código Etico entre los proveedores
	Reglamentos Internos				Difusión del Código Etico entre los proveedores

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Difusión de los nuevos Misión, Visión y Valores. Difusión del Código Etico.
Empleados	RSE		Difusión de los nuevos Misión, Visión y Valores. Difusión del Código de Conducta
Proveedores	RSE		Difusión de los nuevos Misión, Visión y Valores. Difusión del Código Etico.



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Encuestas		Creación de un Comité Ético
	Otros		Creación de un Comité Ético
Empleados	Buzón de sugerencias		Creación de un Comité Ético
	Canales de comunicación		Creación de un Comité Ético
	Dirección de RRHH		Creación de un Comité Ético
Proveedores	Encuestas y cuestionarios		Creación de un Comité Ético
	Evaluación Departamento de compras		Creación de un Comité Ético

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Para evaluar e intentar minimizar el riesgo, Mnemo aplica un Cuestionario de Homologación de Proveedores en el que se obtiene información detallada a cerca del riguroso cumplimiento de la legislación vigente.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: Como ya se ha indicado anteriormente, se solicita a los proveedores que cumplimenten un Cuestionario de Homologación en donde se recoge, además de otros datos, información sobre sus Políticas de Gestión de Calidad y Medioambiente.

Objetivos: Continuar siendo exhaustivos en la aplicación de las Políticas de Calidad y RSE y, de esta forma, detectar posibles infracciones por parte de nuestros proveedores en cuestión de Derechos Humanos.



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 (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque no hay un registro formal, sí se da respuesta a las quejas y comentarios sobre/de proveedores.

También se facilita información sobre los valores de nuestra entidad a través de nuestro correo en donde se indica la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Objetivos: Incluir en el Cuestionario de Homologación de proveedores más puntos referentes al respeto de los Derechos Humanos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 15 %

Implantación: Certificaciones relativas a las normas ISO-9001:2008 e ISO-14001:2004

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

Respuesta: 0

Implantación: No hemos recibido.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Política de calidad		Continuar con las Políticas de Calidad y RSE.
	Política de RSE		Continuar con las Políticas de Calidad y RSE.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Revisar el Cuestionario de Homologación de Proveedores



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: La empresa se rige por el Convenio Colectivo, que garantiza el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores.



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: Además de regirnos por el Convenio Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, disponemos de una política de comunicación por la que cualquier cambio organizativo en la estructura de la empresa es comunicado a través de diferentes canales: Correo Corporativo, Portal del Empleado, Newsletter Corporativa y puntualmente, reuniones.



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 (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Además de los Canales de Comunicación anteriormente descritos, el Departamento de Recursos Humanos está siempre dispuesto a atender cualquier tema, bien queja, sugerencia o consulta por parte de los empleados.



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: No

Implantación: No disponemos de dichos procedimientos seguimiento y medición de representación formal.

¿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: Dentro de los mecanismos de recogida de información se encuentra, además del Buzón de Sugerencias, las Evaluaciones Anuales del Desempeño, en donde los empleados pueden realizar comentarios, peticiones y sugerencias.

Objetivos: Fomento del uso del Buzón de Sugerencias, establecimiento de una planificación de reuniones de seguimiento con los equipos de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Mantener el nivel de comunicación.
	Política de comunicación interna		Mantener el nivel de comunicación.
	Política de RSE		Mantener el nivel de comunicación.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Mejora y fomento de los Canales de Comunicación



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	😊	Reuniones de seguimiento
	Evaluaciones anuales		Reuniones de seguimiento

Leyenda: 😊 Progresa adecuadamente 😞 Progreso difícil de analizar 😟 Con potencial de mejora



• 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: Debido al tipo de actividad que desempeña Mnemo el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra entidad. En cualquier caso, se cumplen de forma estricta tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Convenio Colectivo, en donde se garantiza la no existencia de este tipo de trabajo.



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. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Tanto el número de horas de trabajo como la remuneración de los empleados viene recogida en el contrato de Trabajo y en el Convenio Colectivo (XVI Convenio Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública).



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 (P4C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se realiza seguimiento de la jornada laboral de los empleados de la entidad. Compensación de horas extraordinarias y política de guardias. Jornada flexible.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo		No tenemos objetivo concreto
	Convenio colectivo		No tenemos objetivo concreto

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Continuar haciendo seguimiento

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: Progresó adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• 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 (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: Debido a la actividad a la que se dedica nuestra entidad el trabajo infantil no constituye un factor de riesgo. No obstante, nos regimos por el Convenio Colectivo y por el Estatuto de los Trabajadores, lo que hace improbable que se de tal circunstancia.



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 (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque por nuestra actividad el trabajo infantil no es un factor de riesgo, respetamos de forma rigurosa la normativa vigente en donde se regula este tipo de trabajo.



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 (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: No aplica.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Normativa vigente		No tenemos objetivos No tenemos objetivos

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		No tenemos objetivos

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: Progresó adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• 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: No

Implantación: Por el momento no se ha realizado ningún diagnóstico al respecto. No obstante, son las capacidades técnicas y cualidades personales las que se toman como referencia a la hora de contratar, formar y promocionar a los empleados.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En nuestro Código Ético viene reflejado que velamos por mantener un entorno laboral saludable y libre de discriminación, fomentando la convivencia entre personas de distinta procedencia, género o convicciones.

Objetivos: Mayor difusión de nuestras políticas de igualdad a través de los diferentes canales de comunicación que existen en Mmemo.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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 (P6C1I1)

Respuesta: SI



Implantación: En los procesos de selección de profesionales que se llevan a cabo en Mnemo, solo se toman en consideración las competencias personales y técnicas a la hora de determinar las incorporaciones. Por otro lado cumplimos con la ley LISMI, teniendo en plantilla a un porcentaje de personas con minusvalía, además como proveedor tenemos a la empresa FUCODA, perteneciente al GRUPO FUNDOSA.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 1,45 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 34,4 %

Hombres: 65,6 %

Mayores de 45 años: 15,6 %

Menores de 30 años: 16,84 %

Empleados no nacionales: 20,78 %

Empleados con contrato fijo: 97,8 %

Implantación: Quizás lo más significativo es que el tipo de contrato tiende a ser de carácter estable. El número de empleados no nacionales es significativo también, constatando la diversidad de nuestra plantilla.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Se facilita en el Pack de Bienvenida que se entrega a las nuevas incorporaciones.

¿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: No

Implantación: El Departamento de Recursos Humanos está siempre a disposición de los empleados para tratar cualquier consulta o queja.

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

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos ningún expediente abierto o resuelto de este tipo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta		Difusión de las políticas de igualdad.
	Convenio colectivo		Difusión de las políticas de igualdad.
	Política de RSE		Difusión de las políticas de igualdad.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI		Aumentar las acciones relativas a este principio

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		No tenemos objetivos

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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, describala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Divulgación de las políticas medioambientales mediante correos, tablón de anuncios, portal del empleado.

Reciclaje de consumibles y residuos generados en la oficina, información del uso de contenedores mediante carteles.

Objetivos: Divulgación sobre prácticas de consumo responsable, fuera y dentro de la oficina, información sobre conducción eficiente, consumo de agua y electricidad.

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: Acciones:

- *Separación de Residuos:* Se han habilitado contenedores y se han dispuesto carteles informativos en zonas visibles indicando qué residuos deben ir en cada uno de ellos.

- *Reducción del Consumo de Papel:* Se ha elaborado un Manual de Buenas Prácticas Ambientales y se ha colgado en el portal.

Se ha promovido la reutilización de papel y el uso de papel reciclado.

Se han definido bandejas en las impresoras para cada tipo de papel.

Se han enviado comunicaciones ambientales de concienciación a los empleados.

Se ha establecido un procedimiento de firma corporativa que incluya el símbolo de "NO ME IMPRIMAS".

- *Reducción del Consumo de Energía Eléctrica:* Se ha elaborado un Manual de Buenas Prácticas Ambientales y se ha colgado en el portal.

Se han enviado comunicaciones ambientales de concienciación a los empleados.

Se ha establecido un procedimiento para que las copias de seguridad se hagan durante el día y que los ordenadores queden apagados al final de la jornada.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P2C211)

Respuesta: 0,01 %

Implantación: Recursos destinados a formar e informar a empleados en materia de Medio Ambiente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental		Divulgación de más acciones relativas a este principio.

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

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: No

Implantación: No hemos identificado ningún riesgo o responsabilidad en materia Medioambiental.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de una política de Gestión Integrada, donde se tratan temas medioambientales y de calidad. También tenemos establecidas políticas de reciclaje de residuos y consumo de energía y agua.

Objetivos: Divulgación periódica de nuestras políticas mediante el Correo Corporativo y el Portal del Empleado.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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 (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Renovación de la Certificación ISO-14001:2004, pasando la auditoría correspondiente.
Separación de residuos, carteles informativos sobre el uso de los contenedores.
Recomendaciones para el ahorro de agua y electricidad.

Contratación de servicios especiales de recogida de residuos y consumibles.

Objetivos: Continuar proporcionando información sobre las medidas de reciclaje y ahorro mediante el envío de correos y publicación en el Portal del Empleado.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de unos indicadores que informan sobre la evolución anual de consumo de energía, agua y consumibles. De esta forma evaluamos la efectividad de las medidas que se han ido tomando al respecto durante el ejercicio.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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: No nos consta que alguno de nuestros proveedores disponga de algún sistema de Gestión Medioambiental implantado.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		Divulgación periódica de nuestras políticas.
	Política de reciclaje		Divulgación periódica de nuestras políticas.
	Política de reducción de consumo		Divulgación periódica de nuestras políticas.
	Sistemas de Gestión de Calidad		Divulgación periódica de nuestras políticas.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)		Divulgación periódica de nuestras políticas.



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Mayor difusión de las acciones.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		Evaluación del progreso de los objetivos medioambientales.
	Responsable Medioambiente		Evaluación del progreso de los objetivos medioambientales.

Leyenda: Progreso adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• 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, descríbala (P9C111)

Respuesta: No

Implantación: No aplica.



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 (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No disponemos de estudios, informes ni comunicaciones.

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 (P9C212)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha invertido en el desarrollo y divulgación de dichas tecnologías.

• Resumen de Implantación:

🌱 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		No tenemos.

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

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: No

Implantación: No hemos realizado diagnóstico.



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: Aunque en nuestro Código Ético no se hace referencia de forma explícita a este principio, sí queda reflejado nuestro compromiso con la legislación vigente. Garantizamos un comportamiento profesional e íntegro, siendo cualquier práctica de corrupción, extorsión y blanqueo de capitales ajena a la actividad de nuestra empresa.

¿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? (P10C5I1)

Respuesta: No

Implantación: No se disponen de controles y procedimientos al respecto.



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 (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No disponemos de acción concreta.



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 (P10C2I1)

Clientes: 0

Empleados: 100

Proveedores: 0

Implantación: El 100% de nuestros empleados conocen el Código Ético, ya que está publicado en el Portal del Empleado.

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

Respuesta: SI

Implantación: Cualquier donación o patrocinio se hace conforme a la legislación vigente.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

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

Respuesta: SI

Implantación: Auditorías financieras externas que supervisan el seguimiento estricto de la legislación y normas contables.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código Ético		Velar por el cumplimiento del Código Ético
Empleados	Código Ético		Velar por el cumplimiento del Código Ético
Proveedores	Código Ético		Velar por el cumplimiento del Código Ético

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		Elaboración de un Código de Conducta.
Empleados	No tenemos acción concreta		Elaboración de un Código de Conducta.
Proveedores	No tenemos acción concreta		Elaboración de un Código de Conducta.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Auditorías		No tenemos objetivos.
Empleados	Auditorías		No tenemos objetivos.
Proveedores	Auditorías		No tenemos objetivos.

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora

• 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
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	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
<u>13</u>		2.9
<u>14</u>	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
<u>15</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>16</u>		3.8
<u>17</u>		3.10
<u>18</u>		3.11
<u>19</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>20</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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
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
28		4.3
29		4.4
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
PRINCIPIO 2		
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P2C211	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	
P2C312	¿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
P2C111	¿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	
P2C212	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C313	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
PRINCIPIO 3		
P3C312	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C211	¿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
P3C111	¿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	
P3C212	¿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	
P3C311	¿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		
P4C211	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C212	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
P4C111	¿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	
PRINCIPIO 5		
P5C211	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C212	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
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P5C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
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	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
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		
P7C1I1	¿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 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	
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	
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.) %	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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 cuales 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	
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