



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

HC Energía

hc energía

grupo edp

Consejero Delegado

Estimados señores:

Me complace presentarles el Informe de Progreso de HC Energía correspondiente al ejercicio de 2010, donde nuevamente queda reflejado nuestro compromiso adquirido con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y donde volvemos a manifestar nuestra comunicación transparente en materia de desarrollo sostenible.

Junto a la Memoria de Sostenibilidad, el Informe de Progreso nos permite hacer una reflexión y evaluación de las prácticas que estamos implementando, de los hitos conseguidos y de las prioridades que nos marcamos. Así, la internalización de los principios del desarrollo sostenible y los Principios del Pacto Mundial, rigen nuestra toma de decisiones.

En este punto, quiero destacar que la Memoria de Sostenibilidad nuevamente ha sido auditada externamente y evaluada con el mayor rango posible, A+, ya que rinde cuenta del completo, y complejo, estándar del Global Reporting Initiative, GRI-3, y el suplemento Sectorial correspondiente al Sector Eléctrico. En total, más de 400 indicadores y subindicadores que reflejan fielmente nuestro desempeño económico, social y ambiental, y la relación con todos nuestros Grupos de Interés.

Y es esta relación con nuestros *stakeholders*, y la respuesta a sus demandas, lo que define el hecho diferenciador de HC Energía y del Grupo EDP en su conjunto. Queremos ser una "Empresa global de energía, líder en creación de valor, innovación y sostenibilidad" y esto sólo se consigue gestionando estas relaciones e internalizando los principios que el entorno nos marca: derechos humanos, laborales y socioambientales. Nuestros valores.

Quiero destacar que, en un año con una compleja coyuntura económica nacional y con menores resultados obtenidos por la compañía, se ha mantenido el esfuerzo por cumplir con nuestros "Compromisos", y es en la Memoria de Sostenibilidad y en el Informe de Progreso donde mejor podemos comunicar esa trayectoria. Transparencia y comunicación son la clave de los éxitos alcanzados.

Resulta obligado, por tanto, agradecer el trabajo de todas las personas que integran HC Energía y de todas las personas que colaboran con nosotros bajo el paraguas del Grupo EDP, Consejos General de Supervisión y de Administración Ejecutivo.

Finalmente, quiero agradecer la colaboración con ASEPAM, su apoyo en la revisión del Informe de Progreso, la participación activa en foros y convocatorias y el artículo que nos han ofrecido para su inclusión en nuestra Memoria de Sostenibilidad. Nuevamente, quedamos a disposición de la Red para seguir colaborando en claro beneficio mutuo.

Atentamente



João Manso Neto

Información general

Perfil de la entidad: HC Energía

- **Dirección:** Plaza de la Gesta, 2
- **Dirección web:** www.hcenergia.com
- **Alto cargo:** Joao Manuel Manso Neto , Consejero Delegado
- **Fecha de adhesión:** 28/03/2005
- **Número de empleados:** 1251
- **Sector:** Utilidades (agua, gas y electricidad)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Energía
- **Ventas / Ingresos:** 3.784.626 M€
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Tal y como se indica en el Indicador GRI EC4, Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos, las subvenciones de capital se han recibido, básicamente, al amparo de lo previsto en los convenios firmados entre el anterior Ministerio de Industria y Energía y Unidad Eléctrica, S.A., UNESA (en la actualidad Asociación Española de la Industria Eléctrica), y con la Consejería de Medio Rural y Pesca de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, en relación con el Plan Nacional de Electrificación Rural y el Plan de Electrificación de Asturias, así como con cargo a los presupuestos de la Comunidad Autónoma del País Vasco para adquisición de inmovilizado material. Véase Memoria de Sostenibilidad, www.sostenibilidad.hcenergia.com.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Accionistas; Comunidades locales; Sociedad; Administración y Organismos Reguladores; Medio Ambiente
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** La identificación de los Grupos de Interés se relaciona inequívocamente con la propia actividad de la empresa, como es el suministro de un servicio básico como la electricidad fuertemente regulado por la Administración y con un significativo impacto social y ambiental. Así, se identifican como Grupos de interés, además de Clientes, Empleados y Proveedores, a los Accionistas, a las Comunidades locales y a la Sociedad en general, a la Administración y Organismos Reguladores, y al Medio Ambiente. Para más información, se puede consultar la Memoria de Sostenibilidad, en el apartado Grupo HC Energía, subapartado Grupos de Interés (www.sostenibilidad.hcenergia.com).
- **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:** El Grupo HC Energía desarrolla su actividad en España, donde mantiene una posición dominante en Asturias, donde inició su actividad, si bien en la actualidad ha extendido su actividad a numerosas provincias españolas. Para más información, véase en la Memoria de Sostenibilidad el apartado Grupo HC Energía, así como el subapartado Dónde estamos (www.sostenibilidad.hcenergia.com). El Grupo HC Energía está constituido por un conjunto de sociedades destinadas principalmente a la producción, al transporte y distribución y comercialización de la

energía eléctrica.

- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* El alcance del IdP implica la actividad desarrollada por el Grupo HC Energía, siempre manteniéndose dentro de los límites geográficos de España.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* La materialidad o relevancia de los asuntos relacionados con el Desarrollo Sostenible para HC Energía se han definido en 2010, como en ejercicios anteriores, a partir de un estudio que combina diversas fuentes de información disponibles, tanto internas como externas y aplicando una metodología basada en el estándar AA1000 de Accountability; de este modo, se identifican los asuntos relevantes considerando tanto el nivel de madurez de los mismos en el sector eléctrico como los riesgos que representan para la compañía. En la Memoria de Sostenibilidad se puede consultar la matriz completa de asuntos materiales. Véase: www.sostenibilidad.hcenergia.com
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la página web de la "Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas". Site de sostenibilidad de Hc Energía: www.sostenibilidad.hcenergia.com
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Premio a la Mejor Compañía de España en términos de satisfacción, fidelidad, recomendación y compromiso por parte de los consumidores en el suministro de electricidad. Premio al Mejor Centro de Relación con los Clientes del sector de la energía y utilities (6º Año consecutivo) Certificado EMAS para los centros de trabajo: Central Térmica de Ciclo Combinado de Soto de Ribera y Central de Cogeneración de Sidergás
- *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:* La relación con los Grupos de Interés se realiza a través de canales de participación y diálogo que se han definido con cada uno de ellos. Además, la estructura organizativa de HC Energía se ha enfocado para la relación directa con los diferentes Grupos de Interés. Para más información, se puede consultar la Memoria de Sostenibilidad, en el apartado Grupo HC Energía, subapartado Grupos de Interés (www.sostenibilidad.hcenergia.com).
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* HC Energía es un conglomerado empresarial perteneciente al Grupo internacional EDP (cuya sociedad dominante es Energías de Portugal S.A., con sede en Lisboa). El Grupo empresarial y su organigrama se detallan en la Memoria de Sostenibilidad, apartados Grupo HC Energía y Organización (www.sostenibilidad.hcenergia.com)
- *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) Los Principios de Pacto Mundial se integran en las diferentes Políticas, Principios y Códigos de HC energía, y se desarrollan en

base a sistemas de gestión corporativos e integrados donde la Alta Dirección siempre está representada. Los diferentes sistemas de indicadores utilizados en los sistemas de gestión se integran en diferentes herramientas. En lo que a Sostenibilidad se refiere, la integración de los 10 Principios del Pacto Mundial se articula a través del Sistema de Indicadores de Sostenibilidad (SIS) y se plasman en Ila Memoria de Sostenibilidad, realizada acorde a GRI-3 y al Suplemento Sectorial del Sector, auditada y autocalificada como A+.

- *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:* La estructura organizativa de HC Energía y, por tanto, su estructura de gobierno, da respuesta a las demandas de los Grupos de Interés, internalizando los diferentes procesos de RSE y los Principios de Pacto Mundial de forma transversal. El Consejo de Administración hace el seguimiento del desempeño económico, social y ambiental del Grupo y es quien lleva a cabo los procesos de decisión y buen gobierno. La Secretaría General y del Consejo asume de forma específica el requisito de cumplimiento de las Normas de Buen Gobierno Corporativo, y las diferentes Direcciones asumen la gestión de los procesos según sus competencias. El presidente ocupa en este Consejo un cargo ejecutivo. Véase el Informe de Gobierno Corporativo, publicado en la página web de la compañía, www.hcenergia.com, en el apartado de Información Corporativa, subapartado de Informes Anuales.

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) Los proyectos de colaboración se desarrollan desde EDP, destacando la alianza con ACNUR para la implementación en Kakuma, Kenia, un proyecto piloto con el objetivo de romper el ciclo de pobreza y promover el desarrollo sostenible de la región a través de una actuación integrada en los siguientes frentes: energía para cocinar (fogones solares), luz eléctrica para las familias e iluminación de las calles, abastecimiento y purificación del agua, energía para los edificios públicos (escuelas y hospitales), emprendedores sociales, formación técnica de 100 refugiados, agricultura doméstica y reforestación de 10 hectáreas. Este proyecto se asumen como una importante contribución para los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Como Organizational Partner de GRI, EDP participa en el proyecto The GRI Global Action Network for Transparency in the Supply Chain, con el objetivo de apoyar iniciativas de empresas dirigidas a la elaboración de informes de sostenibilidad conformes a las directivas de GRI a lo largo de las cadenas de valor. En relación con el Año Internacional de la Biodiversidad, 2010, desde EDP se han desarrollado numerosas iniciativas como Mecenazgo del Programa Oficial en Portugal, con implicaciones en el resto de geografías en las que el Grupo está presente. Más información en la Memoria de Sustentabilidade da EDP, en www.edp.pt.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.sostenibilidad.hcenergia.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* La Memoria de Sostenibilidad realizada y auditada externamente se estructura en base a los Grupos de Interés de HC Energía, siendo éste el principal documento de comunicación del desempeño en materia de desarrollo sostenible de la compañía.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 19 de octubre de 2011
- *Responsable:* Ana Alvarez Arias de Velasco, Alfredo Menéndez Morán
- *Tipo de informe:* A+D

" 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.



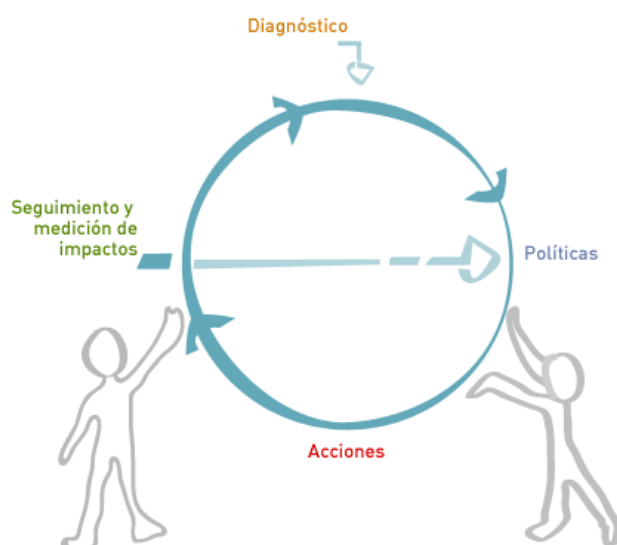
ACCIONES

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 propia naturaleza de la actividad de la empresa, como se ha venido indicando en los diferentes Informes de Progreso, identifica a Clientes, Empleados y Proveedores como tres de los grandes grupos de interés para los que el diagnóstico y la gestión de los riesgos en relación con derechos humanos, laborales y sociales, en general, resulta necesario para garantizar una gestión adecuada a lo largo de toda la cadena de valor.

Por parte de HC Energía se ha realizado este diagnóstico y se han definido planes y objetivos basados en su gestión, los cuales se definen como "Compromisos", y la propia estructura de la empresa responde a sus necesidades de gestión, donde el Área Comercial y de marketing responde a los compromisos con los clientes, Recursos Humanos responde a los compromisos con los empleados, y Compras y las Unidades de Negocio coordinan la relación con los proveedores.

Así, son riesgos respecto a nuestros clientes los aspectos de satisfacción, reputación de la empresa, calidad y transparencia en la gestión; y estos aspectos se internalizan de forma transversal en las diferentes Unidades de Negocio.

Son riesgos en materia de empleados todos aquellos derivados de riesgos laborales y salud, así como de desarrollo personal: ambiente laboral, formación y desarrollo profesional. Su gestión se centra en los mencionados "Compromisos con los empleados".

Y respecto a los proveedores, se han identificado riesgos de falta de coordinación y co-responsabilidad.

De igual modo, y bajo planes y objetivos predefinidos, se gestiona y responde a las necesidades del resto de Grupos de Interés identificados: Accionistas, Comunidades locales y en general, Administración y Organismos reguladores, y Medio ambiente.

Los objetivos definidos en anteriores IdP son objetivos a largo plazo, los cuales progresan de forma continua, como se irá desgranando a lo largo del presente documento.

Así, se ha continuado con el desarrollo de productos y servicios sostenibles cara a conseguir un consumo más eficiente y seguro por parte de nuestros clientes, se continua con la definición de acciones de mejora de los aspectos laborales y vías de conciliación de los empleados, y se continua fomentando el uso de RePro entre nuestros proveedores para fomentar su colaboración y corresponsabilidad en la gestión sostenible de los trabajos.

Objetivos: Los objetivos de largo plazo para minimizar los riesgos detectados son:

- 1- Clientes: desarrollo de productos y servicios sostenibles, promoviendo la eficiencia, el ahorro y la seguridad para los diferentes segmentos de clientes
- 2- Empleados: internalizar el respeto a los derechos humanos asumiendo "calidad de vida laboral" y vías de conciliación
- 3- Proveedores: Fomento de la adhesión a RePro como herramienta para validar el desempeño económico, ambiental y social de los proveedores



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: El Código de Ética de HC Energía es la principal referencia en cuanto a valores corporativos en línea con las prácticas de desarrollo sostenible y respecto a los DDHH, siendo aplicable a todos los colaboradores de HC Energía (Órganos de Administración, Directivos y Empleados), a nuestros Clientes y a nuestros Proveedores. El resto de Políticas y Reglamento de HC Energía incluyen estos aspectos, tanto directa como indirectamente, destacando el Convenio Colectivo de Grupo, la política de Prevención y Seguridad y Salud Laboral, o las políticas de recursos humanos y formación, en cuanto a empleados; y las políticas de calidad, atención al cliente o protección de datos, en el caso de clientes.

La aplicación de las políticas y códigos a los Proveedores se recoge contractualmente, y se promueven líneas de colaboración para la mejora de su desempeño.

Objetivos: A lo largo de 2011, se procederá a la revisión/actualización de la Política de Calidad



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: En relación con los Clientes, se han cumplido los objetivos marcados en 2009 de optimización de recursos comerciales y mejora de la calidad de servicio en Distribución, con el mejor índice de calidad de la historia (normalizado según tiempo de interrupción del suministro).

En este aspecto, surge EDP Soluciones Comerciales España, para maximizar la calidad y eficiencia comercial, y se procede a la gestión unificada del Call Center, por 6º año consecutivo premiado. Véase Memoria de Sostenibilidad, área de Clientes, subapartado de Hitos 2010 y Prioridades 2011.

En relación con Empleados, se materializan objetivos de prevención de riesgos laborales, a través de diferentes trabajos de implantación y auditoría del Sistema de Gestión de la Prevención según OSHAS, y se continua con la implantación de LEAN como herramienta de mejora y participación de los colaboradores.

Como acciones concretas en materia de PRL se puede destacar en 2010 la impartición de más de 12.915 horas de formación en Prevención y Seguridad. Asimismo, se organizó el primer "Encuentro de Prevención", con la participación de la Alta Dirección, para analizar los retos y posibilidades en esta materia.

Igualmente, continua el programa de Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS), herramienta basada en la observación y programada con antelación de cualquier actividad llevada a cabo por el personal propio o de contrata, con el fin de detectar actos inseguros, proponiendo en su caso medidas correctoras y/o preventivas, una vez que se hace ver al sujeto que comete la acción el riesgo inherente a la misma, y que se le incita a que proponga las medidas correctoras pertinentes. Asimismo, se pretenden resaltar aquellos actos que, por su buena ejecución, se consideren totalmente seguros.

Más información en Memoria de Sostenibilidad, Apartado de Empleados, subapartado de Compromisos con los empleados y subapartado de Seguridad y Salud.

Por otro lado, se destaca en este apartado la "Acción social de los empleados", donde en 2010 HC Energía ha puesto en marcha un Proyecto Piloto denominado "Día Solidario", que tiene como objeto alcanzar un fin solidario que mejore la calidad de vida y futuro de las personas desfavorecidas a través de la participación y el apoyo conjunto de los empleados y la empresa.

Este Proyecto de Responsabilidad Social Corporativa tiene una influencia directa sobre los trabajadores de la empresa, que se convierten en sus principales protagonistas, al poder participar directamente donando un día de su sueldo o cualquier otra cantidad que consideren conveniente. Por su parte, la Fundación HC Energía duplica el importe aportado por los empleados, hasta alcanzar el valor presupuestado para el proyecto.

El primer proyecto que se ha seleccionado en 2010 venía de la mano de un empleado prejubilado de HC Energía y su mujer, ambos cooperantes y residentes en Benín, en colaboración con Energía sin Fronteras y Las Hermanas Esclavas del Niño Jesús. El proyecto consistía en dotar de agua y electricidad a un centro de salud en la pequeña aldea de Bongowerou, en Benín, a través de la instalación de un sistema general de electrificación de paneles fotovoltaicos que les permitiese reducir los costes de explotación.

En la misma línea de colaboración social, se ha realizado una campaña de recogida de alimentos para la Fundación Banco de Alimentos de Asturias, con base en diferentes instalaciones de HC Energía (Oviedo, Gijón y Avilés). La participación de los empleados permitió recoger más de 400 kg que se han destinado a 130 entidades sociales o centros receptores de

Asturias, lo que supondrá un potencial de 14.500 personas beneficiarias.

Finalmente, y promovido desde la empresa Naturgás perteneciente al Grupo HC Energía, se realizó una campaña navideña para la recogida de juguetes destinados a niños desfavorecidos, para lo que se habilitaron diferentes puntos de recogida en nuestras instalaciones. (Más información en Memoria de Sostenibilidad, área de Empleados, subapartado de Acción Social)

Los objetivos relativos a Proveedores se detallan en el Principio 2.

Objetivos: Clientes:

- 1 - Optimizar recursos, procesos y sistemas de la nueva organización de Soluciones Comerciales, y medir el desempeño para promover la mejora continua de la nueva estructura.
- 2 - Mantener la alta calidad del servicio en Distribución: inversiones en mejoras de redes y progresiva instalación de contadores electrónicos inteligentes.

Empleados:

- 1 - Certificación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales según OSHAS en centros de producción
- 2 - Extensión de LEAN a nuevas áreas, consolidación en las áreas existentes y promoción de iniciativas conjuntas entre centros
- 3 - Realizar nueva encuesta de clima laboral y ligar los objetivos personales de los responsables de las diversas áreas a los resultados de la misma
- 4 - Acción Solidaria y Programa de voluntariado: El principal objetivo futuro en este apartado de Acción Solidaria, será el desarrollo de un Área de Voluntariado Corporativo, proyecto que verá la luz en 2011 articulado desde el Grupo EDP, y que estará destinado a favorecer el voluntariado social de los empleados de las diferentes empresas y geografías.

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: Las líneas estratégicas del Grupo EDP y, por tanto, de HC Energía, se desarrollan en base a una serie de "Compromisos", como se ha venido exponiendo en los IdP presentados. Estos Compromisos internalizan los valores de la Compañía y desarrollan la Visión: "ser una empresa global de energía, líder en creación de valor, innovación y sostenibilidad".

Para ello, los "Compromisos con las personas, con los clientes, con la sostenibilidad y con los resultados" se materializan en una serie de objetivos concretos que son asumidos por la estructura organizativa y que definen el desempeño ambiental, económico y social de HC Energía.

Estos objetivos concretos y los principales hitos para próximos ejercicios se van desarrollando en los diferentes apartados del presente IdP. Para más información, se puede consultar la Memoria de Sostenibilidad:

Compromisos con las personas: apartado Empleados

Compromisos con los clientes: apartado Clientes, subapartado Hitos y Prioridades

Compromisos con la sostenibilidad: apartado Medio Ambiente, subapartado Hitos y Prioridades

Compromisos con los resultados: apartado Estrategia, subapartado Hitos y Prioridades

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

forma (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: HC Energía ha desarrollado diferentes canales de comunicación para los diversos tipos de clientes, lo que le permite adecuarlos a sus necesidades y maximizar su eficiencia. Así, pone a disposición de sus clientes diferentes productos y servicios orientados al ahorro de consumo de energía y recursos, al fomento de la seguridad de las instalaciones y a la promoción de las energías renovables. Como hito relevante, en 2010 se han incorporado nuevos productos relacionados con la implantación del vehículo eléctrico, una de las líneas estratégicas en materia de I+D+i con las que se encuentra comprometido el Grupo y que la sociedad nos ha demandado en sus respuestas a nuestra última encuesta de sostenibilidad. A lo largo del ejercicio, el proyecto Ecofamilias ha continuado su desarrollo, con resultados satisfactorios, y actualmente su continuidad se encuentra en fase de planificación y definición de las herramientas presupuestarias necesarias.

Objetivos: Promover nuevos productos y servicios sostenibles



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 Grupo HC Energía dispone de un Código de Ética donde se establecen las conductas que deben regir las relaciones de la empresa con su entorno, en concreto, con accionistas, proveedores, clientes, y sobre todo, empleados. La aplicación práctica de este código de conducta se recoge en el Reglamento desarrollado en 2010, en el que se define un canal ético como vía independiente de comunicación de reclamaciones y resolución de dudas relacionadas con el Código de Ética; el canal es accesible a todos los colaboradores, clientes y proveedores de forma directa y confidencial. Desde finales de 2010, HC Energía está inmersa en un proceso de reflexión y estudio de las prácticas relacionadas con el Código de Ética en España para determinar el grado de conocimiento que los empleados tienen del mismo así como los aspectos que, en ese ámbito, consideran más relevantes. En base a los resultados, se llevarán a cabo actuaciones de formación dirigidas a los directivos, quienes a su vez formarán a sus respectivos equipos

Objetivos: Formación de despliegue del Código de Ética y su aplicación: formación a los cuerpos directivos y desarrollo en cascada en las diferentes Unidades de Negocio.

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 100% de los empleados de HC Energía se encuentra informado sobre el Código de Ética, y éste está disponible tanto en la intranet como en la página web corporativa para su consulta pública. Por otro lado, la Memoria de Sostenibilidad y los resultados de las encuestas de satisfacción de los diferentes Grupos de Interés, son debidamente comunicadas y presentadas a todo el personal.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Objetivos: 1- Campaña de formación en el Código de Ética

2- Nuevas encuestas de evaluación del clima laboral y encuesta de percepción sobre sostenibilidad a clientes.

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:* 2

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

Implantación: No existen incumplimientos respecto a seguridad y salud de clientes


Respecto a demandas por organismos reguladores oficiales, en 2010 HC Tiene registrados 2 expedientes por incendios forestales.


En el sector eléctrico, los incumplimientos en cuanto a información y etiquetado de productos se asocian a calidad de servicio. Los diferentes incumplimientos tipificados se referencian en la Memoria de Sostenibilidad, apartado de Clientes, si bien los índices de calidad del servicio de 2010 han sido los mejores de su historia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Falta de calidad		
	Falta de comunicación y transparencia		
	Incumplimiento de la Ley de Protección de datos (LOPD)		
	Insatisfacción del cliente y mala reputación		
	Poca accesibilidad de los productos y servicios		
Empleados	Accidentes laborales		
	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad		
	Falta de comunicación		
	Falta de formación		
Proveedores	Mal ambiente laboral		
	Falta de colaboración		
	Falta de comunicación		
	Falta de formación		
	Mala reputación		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Revisión de la Política de Calidad
	Política de calidad		Revisión de la Política de Calidad
	Política o Sistema de atención al cliente		Revisión de la Política de Calidad
	Políticas internas de gestión		Revisión de la Política de Calidad
Empleados	Código Ético		No está prevista la revisión de las Políticas/Códigos actualmente vigentes
	Otros		No está prevista la revisión de las Políticas/Códigos actualmente vigentes
	Política de RRHH		No está prevista la revisión de las Políticas/Códigos actualmente vigentes
	Política de seguridad y salud laboral		No está prevista la revisión de las Políticas/Códigos actualmente vigentes
	Políticas internas de gestión		No está prevista la revisión de las Políticas/Códigos actualmente vigentes
Proveedores	Código Ético		Revisión de la Política de Calidad
	Política de calidad		Revisión de la Política de Calidad
	Política de compras		Revisión de la Política de Calidad
	Reglamentos Internos		Revisión de la Política de Calidad

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Acción social		Despliegue de Soluciones Comerciales. Mantener Calidad de Servicio-Distribución
Empleados	Acción social		Encuesta Clima Laboral. Certificación OSHAS. LEAN
Proveedores	Acción social		Scoring RSC de RePro

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías		Despliegue de Soluciones Comerciales España
	Buzón de sugerencias		Despliegue de Soluciones Comerciales España
	Encuestas		Despliegue de Soluciones Comerciales España
	Procedimiento de gestión de incidencias		Despliegue de Soluciones Comerciales España
	Servicios de atención al cliente		Despliegue de Soluciones Comerciales España
	Teléfono de denuncias/quejas		Despliegue de Soluciones Comerciales España
Empleados	Auditorías		Formación en Ética. Encuesta de Clima Laboral
	Buzón de sugerencias		Formación en Ética. Encuesta de Clima Laboral
	Canales de comunicación		Formación en Ética. Encuesta de Clima Laboral
	Comisión interna de control o Comité ético		Formación en Ética. Encuesta de Clima Laboral
	Dirección de RRHH		Formación en Ética. Encuesta de Clima Laboral
	Encuesta		Formación en Ética. Encuesta de Clima Laboral
	Protocolos Prevención acoso y PRL		Formación en Ética. Encuesta de Clima Laboral
Proveedores	Auditorías		Scoring RCS en RePro



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	Buzón de denuncias		Scoring RCS en RePro
	Cláusulas en contrato		Scoring RCS en RePro
	Encuestas y cuestionarios		Scoring RCS en RePro
	Evaluación Departamento de compras		Scoring RCS en RePro
	Procedimiento de gestión de incidencias		Scoring RCS en RePro
	Sistema Clasificación proveedores		Scoring RCS en RePro

Leyenda:  Progresó adecuadamente  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 (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La adecuada gestión de la cadena de valor de HC Energía implica la definición de estrategias de corresponsabilidad y colaboración con los Proveedores en los aspectos de RSE, de tal manera que se garantice de forma integral que toda la cadena asume prácticas de gestión que eliminan o minimicen los riesgos, tanto en materia de DDHH como derechos laborales y socioambientales.

La clasificación y evaluación de los Proveedores, así como la coordinación de actividades o su auditoría, garantizan el correcto desempeño de toda la cadena.

En este contexto, el universo de proveedores de HC Energía es muy reducido y en su práctica totalidad se trata de proveedores locales o nacionales, por lo que están sujetos a la legislación comunitaria y nacional y, por tanto, "no son observables" riesgos significativos en DDHH, si bien se identifican riesgos vinculados a condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacional, medio ambiente e integridad y ética.

Objetivos: Revisión del Diagnóstico a nivel EDP, abarcando la totalidad de geografías en las que el Grupo está presente. Proyecto de "Análisis de Riesgos en materia de desarrollo sostenible a lo largo de la cadena de proveedores".



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: SI

Implantación: El Código de ética del Grupo aplica a lo largo de toda la cadena de valor y es, por tanto, exigido en las prácticas de contratación de Proveedores, siendo accesible a todos ellos a través de las herramientas de comunicación de la Empresa (Área de proveedores en página web), al igual que se envía en el proceso de contratación.

En paralelo, el resto de políticas del Grupo aplican tanto directa como indirectamente a los Proveedores, los cuales deben asumir su implantación en todas sus actividades de forma coordinada con las Unidades de Negocio de HC Energía.

Como se ha venido comentando en los diferentes IdP, el cumplimiento de estos requisitos no se basa en una simple exigencia por parte de los Órganos gestores de HC Energía, si no que se articula a través de la corresponsabilidad y coordinación de actividades, donde destacan prácticas de formación e información a lo largo de la cadena de valor, entrega de documentación de referencia, Foros de intercambio de experiencias, etc.

Objetivos: Garantizar la colaboración bidireccional entre HC Energía y sus Proveedores



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 (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: REPRO es una base de datos de registro y clasificación de proveedores que proporciona información detallada y actualizada de su desempeño en los siguientes campos:

- Recursos Técnicos
- Recursos Humanos
- Prevención de Riesgos Laborales
- Gestión de Calidad
- Gestión Medioambiental
- Situación Económico- Financiera

Para aquellos proveedores considerados críticos por su influencia en la calidad del producto final, y que están registrados en REPRO, se establecen auditorías externas; en ellas se verifica la vigencia de la documentación aportada, y los resultados obtenidos se mantienen en REPRO. En 2010 se han auditado 40 empresas con resultados satisfactorios. Como novedad, en 2010 se ha incluido en esta herramienta un modelo de clasificación de los proveedores en materia de sostenibilidad, Scoring RSC, que incorpora información relevante sobre Responsabilidad Social Corporativa de las empresas registradas. Así, se analiza y auditan las siguientes dimensiones:

- Liderazgo: compromiso adquirido por la empresa en materia de RSC.
- Diálogo: voluntad de diálogo con los grupos de interés.
- Sistemas de gestión: sistematización de la gestión de RSC.
- Comunicación y transparencia: retroalimentación de los grupos de interés.

Más información y otras acciones en este campo en la Memoria de Sostenibilidad, área de Proveedores (www.sostenibilidad.hcenergia.com)

Objetivos: Despliegue de la herramienta Scoring RSC como herramienta de registro y clasificación de Proveedores desde el punto de vista de la sostenibilidad, de forma integrada con el Diagnóstico de riesgos en la cadena de proveedores y la definición de estrategias de gestión de los mismos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 11 %

Implantación: El análisis de los datos de Scoring RSC permite comparar el desempeño sostenible de los proveedores, otorgándose una calificación A+ a los proveedores que estén por encima de la media; A, para los que estén en la media; y B, a los proveedores que estén por debajo de la media.

11% es el porcentaje de Proveedores de HC Energía que en 2010 obtenían esta calificación. (Este porcentaje no sería congruente con los datos previamente reportados. El porcentaje de proveedores auditados por las vías convencionales dentro de RePro sería igual al comunicado en 2009).

Objetivos: Se establece como objetivo aumentar el número de proveedores incluidos en Scoring RSC, aumentando, a su vez, aquellos que cuenten con la categoría A+

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


Respuesta: 0


Implantación: No se han registrado quejas sobre los proveedores.


Para la evaluación de proveedores, se cuenta con un seguimiento interno del desempeño de los Proveedores, para lo cual se solicita una valoración, en base a sencillas encuestas, a "clientes internos" de los distintos servicios, obras y materiales. Los resultados, publicados en la Memoria de Sostenibilidad, son satisfactorios en todos los aspectos. Véase Memoria de Sostenibilidad, área de Proveedores, subapartado de Criterios de Selección.

Objetivos: Mantener o mejorar los resultados de satisfacción por las diferentes Unidades de Negocio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	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	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial		Revisión de la Política de Calidad
	Política de calidad		Revisión de la Política de Calidad
	Política de compras		Revisión de la Política de Calidad

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Acción social		Despliegue de la herramienta Scoring RSC en RePro

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 libre representación, participación y acción sindical de los trabajadores queda garantizada y regulada en el capítulo VIII del Convenio Colectivo, firmado en diciembre de 2007 para el periodo 2007-2012 y al que se encuentra acogida el 98% de la plantilla; supuso la eliminación de las diferencias de empleo y de condiciones de trabajo entre las distintas sociedades creadas en el Grupo a raíz de la liberalización del sector eléctrico.

El Convenio desarrolla diferentes acuerdos y beneficios sociales, los cuales son debidamente gestionados por diferentes Comisiones en las que participan Empresa y Empleados. El desarrollo de estos planes y programas y, por tanto, el desarrollo del Convenio, progresa adecuadamente sin que se hayan documentado desviaciones por ninguna de las partes.

Objetivos: Continuar con el desarrollo e implantación efectiva de todos los acuerdos registrados en el Convenio Colectivo.



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: El Convenio Colectivo de Grupo articula constituye diferentes Comisiones Paritarias para su seguimiento y control por ambas partes, Empresa y Empleados. La Comisión Paritaria de Asuntos Laborales tiene como objetivos informar y consultar a los trabajadores sobre todos los aspectos del Convenio, incluyendo aquellos relacionados con la reorganización de la empresa.

Otras Comisiones paritarias:

- Clasificación Profesional
- Acción Social
- Interpretación, aplicación y desarrollo normativo
- Formación
- Igualdad

Objetivos: Mantener el dialogo Empresa/Empleados a través de las Comisiones Paritarias



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 (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: En la relación Empresa/Empleados, la comunicación juega un papel muy relevante, razón por la que se han definido diversos canales de participación y diálogo que han permitido orientar la estrategia de la empresa, en la que, basadas en el compromiso con los empleados, existen diferentes líneas de actuación.

Así, las principales secciones sindicales disponen de un espacio en la intranet corporativa para publicar sus informaciones y ponerlas al alcance de todos los usuarios de la red interna.

En el tema de Prevención de Riesgos Laborales, uno de los principales "Compromisos con los Empleados" es la continuación en materia de certificación de centros de trabajo según la norma OSHAS.

La certificación según OHSAS 18001:2007 es un estándar internacional que permite identificar los riesgos de las actividades y diseñar los mecanismos de control de los mismos, de una forma sistematizada y certificable. En esta línea, en aquellas unidades de negocio en las que, por la naturaleza de los riesgos inherentes, merecen especial atención, se están desarrollando los trabajos de certificación bajo esta norma. La Central térmica de ciclo combinado de Castejón fue la primera instalación de HC Energía en obtener dicho certificado en 2009; en el año 2010, en el ciclo combinado de Soto de Ribera se desarrollaron las acciones necesarias para corregir las deficiencias detectadas en la auditoría de diagnóstico, con el objetivo de conseguir la certificación para ambos grupos (el grupo 4 y el recientemente inaugurado Soto 5), en 2011. Asimismo, se lanzó el proyecto de certificación en las Centrales Hidráulicas, donde se llevó a cabo el trabajo de diagnóstico y se definieron las acciones correctoras necesarias, con la finalidad de certificarlas también en 2011. Los trabajos de certificación se han extendido además al negocio de Distribución Eléctrica: a finales de 2010 se inició el proyecto en el área de Operación y Mantenimiento, y se ha establecido el año 2012 como fecha objetivo para alcanzar el certificado OHSAS.

Otro de los Compromisos, implica la identificación con la Empresa y la participación, a través de la identificación y desarrollo de iniciativas de mejora. Este compromiso se articula a través del programa LEAN:

Lean es una forma de trabajar que persigue la mejora continua de las actividades a través de la participación de todos los colaboradores de la Organización en la identificación de oportunidades, generación de soluciones y la eliminación de las tareas no útiles, ineficientes o ineficaces, como son: tiempos de espera, consumos innecesarios (equipos auxiliares, combustibles), reprocesamiento, desplazamientos innecesarios (ubicación de herramientas o materiales lejos de los puntos de uso), sobreprocesamientos, actividades innecesarias (duplicidad de tareas)...En HC Energía, aspectos como la prevención de riesgos, la mejora del medio ambiente y el entorno de trabajo también se tienen en cuenta en las mejoras.

En 2010 se cumplen 4 años de la aplicación de Lean en HC Energía. Como hechos relevantes en la sistematización y consolidación dentro de la cultura de la Compañía destacan:

o + Alcance: Todos los centros de Generación y las áreas de Redes, Comercial y Administración y Finanzas que venían aplicando lean afianzan esta forma de trabajar. Adicionalmente, se amplió su aplicación a los Procesos de Administración de Personal.

o + Participación: La incorporación de nuevos equipos y la renovación de equipos existentes supuso un aumento de la participación directa hasta un total de 357 personas y de colaboradores para la realización de las mejoras.

o + Iniciativas: se detectaron 416 nuevas iniciativas que suponen un total de 1.496 iniciativas desde el inicio del programa.

o + Comunicación: para divulgar las iniciativas se realizaron 12 presentaciones de los equipos a sus compañeros, algunas de ellas incluyendo varios centros al mismo tiempo para facilitar el intercambio de iniciativas. También se incluyen sistemáticamente en artículos y noticias en los medios de comunicación corporativos. Cualquier empleado puede acceder en todo momento al repositorio de información lean en la intranet para conocer las iniciativas, presentaciones, informes, formación, próximas presentaciones, iniciativas destacadas, etc. Se está trabajando en un nuevo portal que aglutine la información de todas las empresas del Grupo EDP.

Véase Memoria de Sostenibilidad, apartado de Empleados (www.sostenibilidad.hcenergia.com)

Objetivos: Compromisos con los Empleados:

- Certificación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales según OSHAS en centros de generación térmica e hidráulica. Continuación de los trabajos previos en distribución.

-Extensión de LEAN a nuevas áreas, consolidación en las existentes y promoción de iniciativas conjuntas entre centros.

-Realizar una nueva Encuesta de Clima Laboral y ligar los objetivos personales de los responsables a los resultados de la misma



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: La representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones y gestión de la organización se articula a través de las diferentes comisiones laborales, en cuanto a aspectos laborales, de representación y de beneficios sociales; Comités de Prevención y Salud, en cuanto al desarrollo de la política preventiva; y los Comités y estructuras de participación en los sistemas de gestión de la calidad y el medio ambiente, entre otros, donde la participación de los empleados garantiza la correcta implantación y mejora continua del desempeño de la organización.

Finalmente, LEAN se identifica como la plataforma para integrar la participación de los empleados en las prácticas de mejora del Grupo. Así, Lean es uno de los 5 proyectos transversales del Program Office EDPWay del Grupo EDP, diseñado en el plan estratégico 2009-2012 para contribuir a la consolidación de los negocios, la creación de valor y el aumento de la

capacidad de ejecución.

Objetivos: Continuar con la implantación de LEAN como herramienta de participación y mejora continua, incrementándose el número de personas vinculadas al Programa, incrementándose el número de Unidades de Negocio que desarrollan nuevos equipos de trabajo LEAN y promoviendo el intercambio de iniciativas de mejora entre centros de trabajo.

¿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 (P3C311)

Respuesta: SI




Implantación: La evaluación del clima laboral se realiza bianualmente a través de una Encuesta de Clima Laboral, cuya última edición se ha realizado en el ejercicio de 2009, estando prevista, por tanto, una nueva edición en el próximo período 2011.

Los resultados de la encuesta realizada, han sido debidamente tratados y comunicados a la totalidad de empleados de HC Energía. De las conclusiones obtenidas se han articulado diferentes iniciativas de mejora, donde destacan acciones de mejora de las deficiencias de comunicación en las estructuras (jefe/subordinado), a través de la formación en cadena en las diferentes unidades en todos aquellos aspectos relevantes para la compañía y se tratan en los Comités de Dirección; y en la evaluación del desempeño, donde se plantea la vinculación de los objetivos de los responsables con los resultados de esta encuesta.

También se debe destacar la creación de un canal on-line en la intranet corporativa, accesible igualmente desde la extranet, para la recogida de todas las sugerencias que se consideren aplicables y que todo el personal puede enviar.

Objetivos: Desarrollar una nueva edición de la Encuesta de Clima Laboral

• 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 dialogo Empresa/Empleados
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Desarrollo de los "Compromisos con los Empleados"

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	😊	Nueva edición de la Encuesta en 2011

Leyenda: 😊 Progreso 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: El trabajo forzoso no constituye un factor de riesgo en HC Energía.

La regulación comunitaria y nacional existente, junto con el Convenio Colectivo y el Código de ética de la organización garantizan las bases de conducta de la empresa y de todo el personal, en cuanto a derechos y beneficios sociales.

En relación con este aspecto, la conciliación de la vida familiar y laboral se identifica como una oportunidad de mejora y se articula a través un conjunto de iniciativas y políticas conciliadoras, con medidas en las áreas de salud y bienestar, familia y educación, vida personal y trabajo, y ciudadanía, entre otras.

Objetivos: Desarrollo de los compromisos con las personas a través de iniciativas concretas en materia de beneficios sociales



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: El Convenio Colectivo de Grupo establece en diferentes capítulos la norma para las retribuciones, tiempos de trabajo y prácticas de empleo y formación, quedando inequívocamente regulados.

Por otra parte, a nivel de Grupo EDP ya se encuentra plenamente implantado el modelo de gestión de competencias estratégicas y objetivos individuales, modelo por el que se evalúa anualmente el potencial y desempeño de todos los colaboradores del Grupo, con implicación directa en la retribución variable del trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional.



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: En el marco laboral actual regulado por el Convenio de Grupo, los empleados de HC Energía disfrutan de un gran número de Beneficios Sociales, accesibles desde la intranet y extranet corporativa, que podemos clasificar en 10 categorías vigentes en 2010:

1. Garantías para las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad
2. Plan de Pensiones
3. Suministro de energía eléctrica con una tarifa especial
4. Disponibilidad de residencias de descanso
5. Concesión de préstamos para viviendas
6. Préstamos para la adquisición o reparación de vehículos
7. Otros préstamos
8. Concesión de becas y ayudas escolares
9. Ayuda especial a discapacitados
10. Subvención de actividades culturales y deportivas

Dentro de las medidas de conciliación, existen convenios con empresas relacionadas con salud y bienestar, o cuidado de niños y temas relacionados con la infancia. Estas empresas tienen ofertas especiales en sus productos para los trabajadores de HC. Se trata de convenios de colaboración entre las empresas, estableciéndose "promociones especiales" para los trabajadores de HC (ofertas especiales y descuentos en las tarifas ordinarias de las diferentes empresas). Toda la información se encuentra en la intranet corporativa, en el apartado "Conciliar".

Otro ejemplo, es la disponibilidad de casas de veraneo, que los trabajadores de HC pueden solicitar para su disfrute en condiciones preferentes. La información se encuentra en la intranet corporativa, en el apartado de Beneficios Sociales. Allí se encuentra la descripción de la propuesta de casas/residencias de descanso y el procedimiento a seguir para su solicitud, regulada por la Comisión de Acción Social, quien se encarga de la distribución, adjudicación y alquiler de estas residencias de verano.

En cuanto a flexibilidad de horarios, desde el punto de vista de la conciliación, se han instalado videoconferencias en la práctica totalidad de centros de trabajo, lo que evita viajes innecesarios. Por otro lado, hay un número elevado de usuarios de citrix, lo que permite el acceso a las herramientas corporativas desde diferentes emplazamientos.

Finalmente, en 2010 se ha continuado trabajando con los resultados del Diagnóstico del proyecto Concilia, de implantación de medidas de conciliación para la mejora del equilibrio de la vida familiar y laboral de todas las personas que forman HC Energía como primer paso para convertirnos en una empresa Familiarmente Responsable, con el objetivo de, en el año 2011, obtener la citada Certificación de Empresa Familiarmente Responsable, con el compromiso de continuidad y la voluntad de seguir incorporando a su cultura todas aquellas acciones o iniciativas que garanticen su vigencia a corto, medio y largo plazo.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Para ello se está trabajando en el cumplimiento de los requisitos de la norma EFR 1000-1 Ed 3, y su auditoría en el ejercicio de 2011.

En paralelo, existen numerosas actuaciones de formación, tendentes a la mejora del desempeño personal y profesional, y, por tanto, con orientación a la carrera profesional de las personas.

Así, HC Energía elabora anualmente un Plan de Formación en el que se recogen las necesidades formativas detectadas y aprobadas por la organización, y en cuya elaboración se tienen en cuenta tanto las solicitudes individuales de los empleados como las solicitudes procedentes de las evaluaciones del desempeño y las marcadas por los Responsables

Además de este plan, y orientados al desarrollo del potencial y de las capacidades profesionales de las personas, se desarrollan otros programas específicos destinados a colectivos más reducidos, como es el Coaching; iniciado en el año 2006, es un proceso que ayuda a desarrollar las capacidades profesionales de un colaborador con el apoyo de un Directivo que actúa como guía. En el año 2010 se cerró la tercera edición del programa, y se lanzó una nueva oleada que se desarrollará en 2011.

Por otro lado, en el año 2010, se encuentra plenamente activa la Universidad de EDP, iniciativa desarrollada para compartir el importante activo de conocimiento que el grupo empresarial ha acumulado a lo largo de los años, resultado de las experiencias laborales individuales y colectivas y de las competencias intrínsecas de sus empleados. La universidad consta de:

- *Dos escuelas transversales: Escuela EDP, para el desarrollo de conocimientos y habilidades no exclusivas de un área de negocio, y Escuela para el Desarrollo de Directivos (desarrollo de competencias de gestión y liderazgo y competencias de comportamiento)*

- *Cinco Escuelas Funcionales para el desarrollo específico de un negocio: Producción, Distribución, Gas, Renovables y Comercial*

Objetivos: Junto con los objetivos de desarrollo de los beneficios sociales de los empleados, como claro "Compromiso" con el Grupo de Interés y como desarrollo del Convenio Colectivo de Grupo, surgen objetivos de mejora de la "calidad de vida laboral" vinculados a la mejora de las condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, y desarrollo personal y profesional (desarrollo de la carrera profesional).

-Auditoría de Certificado EFR

Así, a modo de objetivos concretos se identifican:

- Ejecución de los beneficios sociales en el Convenio Colectivo de forma planificada con la Comisión de Asuntor Paritarios de Acción Social
- Desarrollo del Plan de formación
- Programa de Coaching: edición 2011
- Universidad EDP: participación activa del personal de HC Energía en las Escuelas Transversales y Funcionales, como plataformas de formación e intercambio de experiencias y conocimientos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	😊	No están previstos cambios en las políticas de trabajo/remuneración
	Normativa interna		No están previstos cambios en las políticas de trabajo/remuneración

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social	😊	Desarrollo de los planes y programas de conciliación. Universidade EDP

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 (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no es un factor de riesgo para HC Energía y el propio Código de Ética, en su apartado 3.1.2, asume dicho compromiso tanto a nivel de la compañía como por parte de terceros: "HC Energía nunca empleará mano de obra infantil o forzada, y apoyará la eliminación de tales prácticas por terceros".

En línea con la infancia y las prácticas de responsabilidad social de la empresa, articuladas a través de la Fundación HC Energía (anteriormente Fundación Hidrocarbónico), se mantienen líneas de colaboración activa con Organismos y Entidades asistenciales enfocadas a la infancia, como son Aldeas Infantiles, UNICEF, Fundación Vicente Ferrer, Plan Familia de la Fundación Adecco, Nuevo Futuro o Cruz Roja.

A nivel de Empleados, el área de voluntariado promueve la implicación de los empleados en la colaboración con ONGs y entidades sin ánimo de lucro, donde se incluyen asociaciones con implicación en la defensa de la infancia.



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: Como ya se ha mencionao, el apartado 3.1.2 del Código de Ética rechaza inequívocamente el trabajo infantil en toda la cadena de valor de HC Energía.

Para garantizar su implicación a lo largo de toda la cadena, tanto este principio como el resto de principios relacionados con DDHH y Pacto Mundial, son debidamente comunicados tanto a nivel interno como externo, a proveedores y clientes.



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: SI

Implantación: Como continuación de programas ya vigentes en ejercicios anteriores, desde la Fundación HC Energía se colabora con una serie de entidades asistenciales que tienen una orientación o vinculación con los niños y las necesidades de la infancia.

En este apartado destacaría la colaboración con Nuevo Futuro, asociación dedicada a la creación y mantenimiento de hogares de acogida para niños privados de ambiente familiar, es decir, niños que por diferentes motivos (orfandad, abandono, falta de recursos, etc.) no pueden vivir en el seno de una familia.

Por otro lado, se continua con los programas de visitas de escolares a centros productivos de la empresa con el objetivo de fomentar el conocimiento de estas tecnologías, su adecuación a las nuevas exigencias, principalmente en aspectos ambientales, y la concienciación ambiental y aspectos de consumo eficiente de los escolares.

Continuando con este aspecto "formativo", y como respuesta a una demanda identificada en la encuesta de sostenibilidad realizada en 2009, se organiza desde la Fundación y las Direcciones de Marketing y Ambiente, Sostenibilidad, Innovación y Calidad Ambiente, el programa escolar "Viva nuestra energía" para dar a conocer aspectos generales sobre las diferentes maneras de obtención y producción de energía eléctrica, diferenciando entre fuentes renovables y no renovables, con el fin de entender las consecuencias que tiene nuestro consumo energético en el medio ambiente.

La iniciativa se ha preparado en 2010 y se han realizado varias sesiones piloto con hijos de los empleados, y ha comenzado su andadura en los colegios asturianos en enero de 2011.

Destaca igualmente, el Plan de Becarios, por el cual en 2010 más de 150 alumnos de la Universidad de Oviedo han realizado prácticas laborales remuneradas en las diferentes sedes de HC Energía.

Finalmente, y buscando la implicación de los Clientes, surge el Programa de Puntos Responsables. "Puntos hc" es un programa totalmente gratuito que premia a los clientes de HC Energía. Se pueden conseguir de distintas maneras: 1 punto Hc por cada kWh de gas o electricidad consumido, por asociar nuevos contratos, por cada año de antigüedad en el programa de puntos hc, por participar en iniciativas de Hc Energía, etc. Los puntos conseguidos se pueden canjear por regalos o donarse para la puesta en marcha de proyectos solidarios a través de diferentes ONG's. Estos son los llamados "Puntos responsables".

Durante 2010, un total de 11.563.000 puntos fueron donados por 3.531 clientes, y la Fundación HC Energía, participa con la donación de otra cuantía igual a la aportada por los mismos.

Más información en la Memoria de Sostenibilidad, apartado de Sociedad

Objetivos: Los principales objetivos que se identifican en este aspecto implican la continuidad de las líneas ya abiertas, y que se han identificado como muy exitosas en su campo:

- Colaboración institucional, a través de la Fundación HC Energía, con Entidades y Organismos asistenciales con especial atención a la infancia
- Implantación efectiva del programa escolar "Viva nuestra energía"
- Visitas de escolares a los centros productivos: elaboración de nuevos materiales de acompañamiento
- Continuidad del Programa de "Puntos Responsables"
- Programa de Voluntariado de HC Energía

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😊	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético	😊	No está prevista su revisión
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Programa Escolar "Viva nuestra energía". Área de Voluntariado
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Legenda: 😊 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: SI

Implantación: Realizado diagnóstico de riesgos en cuanto a contratación, formación y promoción, en HC Energía se identifican los riesgos de discriminación por género, gestionados desde el Convenio Colectivo y el Plan de Igualdad previsto en la ley 3/2007,; riesgo de incumplimiento de la LISMI, igualmente referenciado en el Convenio Colectivo y actualmente desarrollado en la empresa; o riesgos vinculados con la evaluación del desempeño y falta de formación, gestionados a través de la política de RRHH y formación de la compañía.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Igualdad y No Discriminación son principios básicos que rigen el tanto el Convenio Colectivo del Grupo HC Energía como Código de Ética. Así, el Grupo asume e internaliza el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades laborales y ofrecer un entorno de trabajo en el que se trate a todas las personas de forma respetuosa y digna, prohibiendo las prácticas discriminatorias, incluido el acoso.

La Comisión Paritaria de Igualdad, prevista en el Convenio y constituida en el año 2008, tiene como primer cometido la elaboración del Plan de Igualdad contemplado en la Ley Orgánica 3/2007. A lo largo de 2010 se ha continuado con el exhaustivo diagnóstico de situación y trabajos previos, con el objetivo de aprobar dicho Plan en el ejercicio de 2011, el cual será debidamente comunicado a todos los empleados e integrado en la intranet corporativa.

Igualmente, en HC Energía se cumple con la LISMI, ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos, a través de la contratación de trabajadores con diferentes grados de discapacidad y a través de acuerdos con entidades con dicho objeto social.

Respecto a formación y desempeño, HC Energía cuenta con un Plan de Formación en el que se recogen las necesidades formativas detectadas y aprobadas por la organización, y con un sistema de evaluación del desempeño, orientado a fomentar la carrera profesional.

Objetivos: Como objetivo relacionado con las políticas y códigos vinculados al tema en cuestión, se prevé el desarrollo del Plan de Igualdad en 2011.

Tanto el Código de ética como el Convenio Colectivo se consideran plenamente vigentes y no se prevé su revisión en 2011



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 (P6C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones concretas desarrolladas en cumplimiento de este principio de igualdad y no discriminación, se han puesto en marcha a través de diferentes programas o proyectos que persiguen favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional, y la atención a trabajadores víctimas de violencia de género o de acoso. La divulgación y accesibilidad a todas estas iniciativas se articula tanto a través de la intranet como de la extranet corporativa, lo que permite el acceso remoto y la gestión on-line de la mayoría de los trámites

Respecto a medidas de género, en materia de maternidad/paternidad y cuidado de hijos, existen medidas de conciliación como son los permisos por nacimiento de hijos, reducciones de jornada por guarda legal, permiso por razón de atención a menores, permiso de apoyo a gestantes (15 días previos al parto).

Paralelamente, cada nacimiento o adopción se celebrará con un regalo de 500 euros para el recién nacido/adoptado, mediante la realización de una transferencia bancaria a la cuenta bancaria cuyo titular es el niño; se ha puesto en marcha el "Premio Ciudadanía Júnior" mediante el cual se ha decidido premiar a los hijos de los trabajadores con los mejores resultados académicos así como la participación de los más jóvenes en actividades cívicas; y se ha articulado un plan de visitas de los hijos a los centros de trabajo, para proporcionar a los más jóvenes la posibilidad de conocer estos centros y aspectos de seguridad y consumo de la energía.

Para el cuidado de mayores (ancianos) se dispone de excedencias (voluntaria con reserva de puesto de trabajo), reducción de jornadas (o su flexibilización) así como ayudas para el cuidado y mantenimiento de dependientes.

Respecto a la LISMI, y como se ha comentado previamente, desde HC Energía se garantiza su cumplimiento a través de la contratación de trabajadores con diferentes grados de discapacidad y a través de acuerdos de colaboración con entidades asistenciales en dicho campo. Paralelamente, se ha continuado con la implantación de mejoras en cuanto a accesibilidad en diferentes centros de trabajo, tanto a nivel de oficinas como centros productivos.

La sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades se articula dentro del programa de formación ética, en desarrollo.

Para el grupo de exclusión de nuevos titulados y su accesibilidad al mundo laboral, y como ya se ha mencionado en el Principio 5, HC Energía a través de su Fundación desarrolla un Plan de Becarios, según el cual unos 150 recién titulados de la Universidad de Oviedo realizan prácticas remuneradas en diferentes centros de trabajo de HC Energía, según su titulación.

Los becarios son seleccionados en función de sus expedientes académicos y, tras seis meses, pueden renovar su contrato hasta cumplir un año en la empresa. Previamente a su incorporación, reciben un curso de acogida sobre las políticas de la empresa, incluyendo los Principios del Pacto Mundial.

Una vez finalizado el primer semestre de prácticas, se les entrega un diploma en un acto en el que asisten representantes de la Fundación HC Energía y de la Universidad de Oviedo.

Otras becas incluyen la beca "Antón" de creación escultórica, o la Universidad Itinerante del Mar, plataforma de cooperación para la formación de los estudiantes universitarios en asuntos de la mar y de la realización de proyectos, creada por las Universidades de Oviedo y Oporto (Portugal).

Objetivos: - Desarrollo efectivo de medidas descritas en el Plan de Igualdad

- Desarrollo de nuevas medidas de conciliación

- Continuidad del programa de becarios de HC Energía



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, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)

Directivos frente a empleados: 5 %

Directivos mujeres: 9 %

Directivos hombres: 91 %

Mujeres: 18 %

Hombres: 82 %

Mayores de 45 años: 30 %

Menores de 30 años: 5 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 99,8 %

Implantación: Estos datos se reportan anualmente en la Memoria de Sostenibilidad, verificada por auditor externo independiente y autocalificada como A+ (según estándar GRI-3 y suplemento sectorial)

Véase Memoria de Sostenibilidad, apartado Empleados, subapartado de Perfil de los Empleados y Diversidad de la Plantilla www.sostenibilidad.hcenergia.com



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

NOTA: en concordancia con los datos reportados en la Memoria, se reporta el rango de "Mayores de 40 años" en lugar de los 45 aquí solicitados.

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: Estos datos se reportan anualmente en la Memoria de Sostenibilidad, verificada por auditor externo independiente y autocalificada como A+ (según estándar GRI-3 y suplemento sectorial)

Véase Memoria de Sostenibilidad, apartado Empleados, subapartado de Perfil de los Empleados y Diversidad de la Plantilla

www.sostenibilidad.hcenergia.com

Igualmente, véase informe de Gobierno Corporativo en página web de la Empresa, apartado Conócenos, subapartado de Informes Anuales:

www.hcenergia.com

¿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: Dentro del Grupo EDP se ha nombrado la figura del Proveedor de Ética y cada Empresa/Geografía ha nombrado un Representante del Proveedor de Ética para la tramitación de este tipo de cuestiones.


Paralelamente, se dispone de un Canal Ético en la intranet corporativa para el traslado de este tipo de cuestiones de forma que todas ellas puedan ser evaluadas y tratadas según corresponda.


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


Respuesta: 0


Implantación: En el ejercicio de 2010 no se han documentado acusaciones en este contexto.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño Discriminación de género Falta de formación Incumplimiento de la Ley LISMI		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta Convenio colectivo Plan de igualdad		Plenamente vigente Plenamente vigente Plenamente vigente

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso Formación Implantación del Plan de igualdad LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Medidas de género Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Desarrollo del Plan Igualdad. Ampliación medidas de conciliación. Desarrollo del Plan Igualdad. Ampliación medidas de conciliación. Desarrollo del Plan Igualdad. Ampliación medidas de conciliación. Desarrollo del Plan Igualdad. Ampliación medidas de conciliación. Desarrollo del Plan Igualdad. Ampliación medidas de conciliación. Desarrollo del Plan Igualdad. Ampliación medidas de conciliación.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe gobierno corporativo		Publicación Memoria Sostenibilidad e Informe Gobierno 2011
	Intranet		Publicación Memoria Sostenibilidad e Informe Gobierno 2011
	Memoria sostenibilidad		Publicación Memoria Sostenibilidad e Informe Gobierno 2011
	Web		Publicación Memoria Sostenibilidad e Informe Gobierno 2011

Leyenda:  Progreso 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, descríbala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección de Ambiente, Sostenibilidad, Innovación y Calidad de HC Energía acompaña la implantación de la variable ambiental y de desarrollo sostenible en las diferentes Unidades de Negocio de acuerdo con los objetivos definidos en el plan estratégico, donde se incluye la sensibilización y formación del personal del Grupo en temas ambientales y de desarrollo sostenible.

En 2010, las cifras son: 1.519 horas y 314 personas recibieron formación en temas ambientales.

Esta formación y sensibilización se realiza también con los Proveedores, a través de diferentes iniciativas, como son los Foros de mejora continua en Medio Ambiente y Prevención que semestralmente organiza el área de Redes, o las jornadas de formación en medio ambiente organizadas por Sidergás o la Central Térmica de Soto.

En paralelo, se editan y difunden manuales y documentación de consulta sobre estos aspectos ambientales y su implicación a la hora de coordinar actividades dentro de las instalaciones de H Energía. En 2010 se elaboró el Manual de gestión ambiental para Centrales de Cogeneración.

Según la Encuesta de Sostenibilidad, las actuaciones más valoradas y apoyadas por la Sociedad en relación con el desarrollo sostenible corresponden con acciones de formación en colegios. Así, HC Energía ha lanzado el Programa "Viva nuestra energía", con el que se pretende concienciar a los niños asturianos sobre las diferentes fuentes de energía y su uso sostenible y seguro.

El programa consta de una unidad didáctica de aproximadamente una hora de duración adaptada en función del ciclo escolar de Educación Primaria (1º y 2º ciclo). Cuenta también con un apartado de consejos de eficiencia energética así como de recomendaciones para el uso seguro de la electricidad. Como se ha comentado, en 2010 se han elaborado los materiales y se ha planificado el desarrollo del Programa, en colaboración con la Consejería de Educación del Principado de Asturias, y se han hecho pruebas piloto con los de los empleados, para su lanzamiento oficial en 2011.

En paralelo, en el nuevo espacio museístico y centro de estudios de La Ería, del Ayuntamiento de Oviedo, se ha montado una Aula Didáctica del Programa "Viva nuestra energía" y se han organizado diferentes sesiones formativas.

Todos estos aspectos de formación y sensibilización se recogen en el nuevo site de sostenibilidad de HC Energía:

www.sostenibilidad.hcenergia.com

En esta página web, de acceso abierto en la red, se incluyen todas las publicaciones y noticias relacionadas con Sostenibilidad tanto de HC Energía como del Sector Eléctrico, destacando la difusión de la Memoria de Sostenibilidad, los Informes de Progreso, la Memoria de Actividades de I+D+i o las Declaraciones EMAS de los Centros de HC Energía, junto con apartados de formación en áreas temáticas ambientales como cambio climático, agua o recursos naturales.

Objetivos: Los principales objetivos en materia de formación y sensibilización ambiental y en materia de desarrollo sostenible son:

- 1- Actualización y mejora del Site de Sostenibilidad: mejora de la plataforma para poder incluir más información y de una forma más estructurada
- 2- Implantación efectiva del Programa "Viva nuestra energía" en los centros escolares de Asturias
- 3- Elaboración de nuevos materiales de difusión de aspectos de gestión ambiental para Proveedores
- 4- Desarrollo del Plan de formación

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: Ante la exigencia pública de mayor control y sanciones ante incumplimientos legales ambientales, desde HC Energía se continúa con los procesos de Certificación Ambiental de los centros productivos, tanto según la Norma ISO14001 como el Reglamento EMAS, como sistemas que garantizan la evaluación continua del cumplimiento ambiental y la detección preventiva de posibles desviaciones para su adecuación.

Vinculado a este SGMA, se definen planes de gestión ambiental con objetivos de mejora ambiental, lo que supone objetivos de mejora en el consumo de recursos, energía y agua, así como objetivos en la reducción de emisiones o vertidos y en la minimización de residuos.

Igualmente, el programa LEAN incluye la identificación e implantación de iniciativas de mejora en aspectos ambientales, donde en 2010 destacan:

- **Eficiencia Energética:** numerosas iniciativas han supuesto modificaciones de equipos o de su modo de funcionamiento que aumentan su rendimiento energético o reducen el consumo de combustibles y servicios auxiliares de la instalación.
- **Reducción del Riesgo de Vertidos y Emisiones y Residuos:** HC Energía muestra su continuo compromiso desarrollando iniciativas que disminuyen los riesgos ambientales de sustancias como el aceite, y que mitigan los impactos ambientales.
- **Reducción del consumo de Agua:** La operación de las instalaciones eléctricas requiere el uso de agua, principalmente en la refrigeración. Consciente del impacto que conlleva, se desarrollan iniciativas que reducen su consumo.

Acciones específicas en materia de emisiones, vertidos o residuos pueden consultarse en la Memoria de Sostenibilidad. Destacar, en el campo de residuos, la gestión realizada en 2010 de los residuos peligrosos de PCBs/PCTs, sustancias químicas persistentes cuyo impacto ambiental, por ecotoxicidad y bioacumulación, ha implicado su prohibición y sustitución progresiva.

En el ejercicio de 2010, ha concluido el plazo legalmente establecido para la retirada de los trafos contaminados con PCB en cantidades superiores a 500ppm, habiéndose cumplido satisfactoriamente por Hidrocarbúrico Distribución. Para los equipos contaminados con cantidades inferiores a la descrita, y que por la legislación se podrían mantener hasta el final de su vida útil (aquellos con cantidades superiores a 50 ppm pero inferiores a 500 ppm), se ha continuado con su retirada voluntaria de emplazamientos “sensibles” para minimizar los riesgos de su potencial impacto ambiental.

La Política de Ambiente de HC Energía, internaliza los Principios de Desarrollo Sostenible y la Política de Biodiversidad del Grupo EDP en todas sus actuaciones y geografías.

De esta forma, se busca potenciar la protección y conservación de la biodiversidad, como fuente de recursos y riqueza, tratando reducir la pérdida de biodiversidad derivada de la actividad humana, minimizando los impactos que, tanto directa como indirectamente, se ejercen sobre la misma.

En este sentido, desde Hc Energía se considera biodiversidad como una variable ambiental más, afectando a la toma de decisiones de todos los negocios y áreas geográficas en las que actúa, de tal manera que se evalúan los posibles impactos y se definen las medidas operativas, preventivas y correctivas necesarias para su correcto control y minimización.


Estas medidas de gestión de la biodiversidad buscan un equilibrio ambiental a través de la integración en el entorno de las actuaciones a lo largo de todo el ciclo de vida de las inversiones, tanto desde su concepción inicial (elección de alternativas y definición de acciones preventivas en fase de proyecto) como en la explotación y cierre de las mismas.

Más información en Memoria de Sostenibilidad, área de Biodiversidad: www.sostenibilidad.hcenergia.com

• 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	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)		Actualización del Site de Sostenibilidad. Consolidación del Programa educativo
	Formación en el respeto del medio ambiente		Actualización del Site de Sostenibilidad. Consolidación del Programa educativo
	Sensibilización en materia medio ambiental		Actualización del Site de Sostenibilidad. Consolidación del Programa educativo

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

Leyenda:  Progresó adecuadamente  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: SI

Implantación: La producción, distribución y transporte, y comercialización de electricidad se identifica como una actividad con un alto impacto ambiental, si bien, el conocimiento de los procesos productivos y su control implican, inherentemente, el control de los aspectos ambientales. A su vez, HC Energía considera la variable ambiental como variable estratégica del Negocio, como variable diferenciadora y de creación de valor a través de la definición de objetivos de mejora continua.

Vinculado al eje estratégico de riesgo controlado, y ante la exigencia pública de mayor control y sanciones ante incumplimientos legales ambientales, desde HC Energía se continúa con los procesos de Certificación Ambiental de los centros productivos, tanto según la Norma ISO14001 como el Reglamento EMAS, como sistemas que garantizan la evaluación continua del cumplimiento ambiental y la detección preventiva de posibles desviaciones para su adecuación.

Finalmente, y vinculado al desarrollo de la ley de responsabilidad ambiental, se están diagnosticando los riesgos ambientales de los centros productivos, a través de análisis de riesgos, con el objeto último de establecer líneas de gestión y minimización de los riesgos, y establecer garantías financieras para la recuperación de los daños en situaciones potenciales de accidentes ambientales.

Más información en la Memoria de Sostenibilidad, área de Medio Ambiente (www.sostenibilidad.hcenergia.com)

Objetivos: Los objetivos principales en este campo son:

- 1- Extender la certificación ambiental de los centros productivos y Unidades de Negocio según ISO14001 y EMAS
- 2- Realizar los análisis de riesgos ambientales de forma coordinada con el Sector eléctrico a través del establecimiento de un Modelo Sectorial de Análisis de Riesgos (MIRAT)

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 el proceso de diseño de un nuevo proyecto, y vinculado al preceptivo Estudio de Impacto Ambiental, se realizan todos los estudios ambientales requeridos, incluyendo modelizaciones y estudios específicos de afección a un hábitat o especie natural, si fuera necesario.

Como resultado de los estudios previos, el propio proyecto recoge e integra las medidas preventivas y correctivas necesarias para evitar o minimizar el impacto ambiental asociado.

El seguimiento ambiental de las obras se articula a través de Planes de Vigilancia, en los que se controla la aplicación de todas las medidas preventivas y correctivas necesarias.



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: En 2010, el Consejo de Administración aprobó la nueva Política Ambiental de HC Energía, adoptando los Principios de Desarrollo Sostenible y las Políticas de Biodiversidad y Ambiente del Grupo EDP y actualizando así la política anterior que databa del año 2004.



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 (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: A lo largo de 2010 se ha continuado con la consolidación del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de acuerdo a la Norma UNE-EN ISO 14001:2004, destacando la certificación de Cogeneración Sevares, que se suma a las ya certificadas Centrales Térmicas de Aboño y Soto de Ribera, el Ciclo Combinado de Soto 4, los Ciclos Combinados de Castejón, la Central de Cogeneración de Sidergás y todas las Centrales Hidráulicas titularidad de Hidroeléctrica del Cantábrico. Con la obtención de estas certificaciones Hc Energía ha conseguido que aproximadamente el 97% de la potencia instalada cumpla los requisitos de las normas de referencia de medio ambiente.

Adicionalmente, se ha incrementado el número de centros inscritos según el Reglamento Europeo EMAS (Sistema Comunitario de gestión y auditoría ambientales, Eco-Management and Audit Scheme), que es un sistema voluntario que permite a las organizaciones evaluar y mejorar su comportamiento ambiental y difundir la información oportuna al público y a otras partes interesadas. En 2010, se ha certificado la Central de Cogeneración de Sidergás y el Ciclo Combinado de Soto 4, que se suman a los Ciclos Combinados de Castejón y todas las Centrales Hidráulicas.

Con la obtención del registro EMAS se acredita el estricto cumplimiento de los requisitos legales de aplicación, así como la verificación de todos los datos publicados en la Declaración Ambiental.

Esta transparencia y credibilidad del desempeño ambiental era una de las exigencias identificadas por la Sociedad en el Estudio de Sostenibilidad, cumpliéndose. Así, tanto con los requisitos internos de mejora continua en el desempeño ambiental, como con las demandas de nuestros grupos de interés.

Paralelamente, a lo largo de 2010 se han desarrollado diferentes áreas de actuación como respuesta a las demandas de estos grupos de interés, identificadas en el Estudio de Sostenibilidad realizado en 2009.

Líneas:

- Ampliar la divulgación y comunicación de las actuaciones ambientales llevadas a cabo por Hc Energía
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y buenas prácticas ambientales, a través de la acreditación externa: certificado ISO 14.001 y Reglamento EMAS
- Mantener las líneas de colaboración actual, ampliando los canales de comunicación con ONG
- Formación en colegios
- Informar internamente sobre las distintas opciones energéticas
- Facilitar iniciativas que involucren a la Sociedad en la solución de los problemas ambientales: ahorro de energía, mejora de la eficiencia, iluminación, microgeneración, etc
- Fomento de la investigación y el desarrollo del vehículo eléctrico

Las actuaciones concretas del Pland e Acción de respuesta a las demandas de la sociedad se puede consultar en la Memoria de Sostenibilidad, área de Medio Ambiente, subapartado de Líneas de actuación en Sostenibilidad, y subapartado de Hitos y Prioridades.

Objetivos: Los Objetivos para 2011 incluyen:

1- Certificación del Grupo 5 de la Central Térmica de Ciclo Combinado de Soto de Ribera; la planta de Bioener, de HC Cogeneración; la Central Hidráulica de Salime, de Saltos del Navia C.B.; y la actividad e instalaciones de HC Distribución, en su totalidad.

2- Lanzamiento de una nueva edición del Estudio de percepción en sostenibilidad



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección de Ambiente, Sostenibilidad, Innovación y Calidad (DASIC) acompaña la implantación de la variable ambiental y de desarrollo sostenible en las diferentes unidades de negocio de acuerdo con los objetivos definidos en el plan estratégico:

- Realizando acciones de sensibilización y formación

- Coordinando y promoviendo acciones de mejora
- Asegurando el cumplimiento de la legislación y normativa ambiental aplicable y el control de sus posibles impactos.

Paralelamente, existen Comités de Medio ambiente y Grupos de Trabajo específicos en cada Unidad de Negocio (Generación Térmica, Generación Hidráulica, Cogeneración y Residuos, Distribución) para el desarrollo ejecutivo de todos los aspectos de gestión ambiental y evaluación del cumplimiento legal. En estos Órganos participa tanto al DASIC como los Coordinadores de Medio Ambiente y la Dirección ejecutiva de las UN.

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: El medio ambiente, como variable estratégica, se integra dentro del Plan de Gestión de HC Energía, desarrollado en 3 ejes: (1) Crecimiento orientado; (2) Eficiencia superior; (3) Riesgo controlado.

Así, se establecen objetivos generales de mejora en el desempeño ambiental, que posteriormente se desarrollan en objetivos operativos en las diferentes Unidades de Negocio, vinculado a su propia operación y al Sistema de Gestión Ambiental existente.

Objetivos: Los objetivos estratégicos son 2:

1- Certificación ambiental de nuevos centros

2- Implantación efectiva de la Dirección de Servicios de Eficiencia Energética

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: 57 %

Implantación: El 57% de los Proveedores de HC Energía se encuentra registrado en RePro, lo que permite realizar el seguimiento efectivo de su desempeño en materia de desarrollo sostenible (económico, social y ambiental).

Objetivos: Continuar con el registro de proveedores en RePro y potenciar Scoring RSC como nueva herramienta de RePro para el seguimiento y evaluación del desempeño

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: 7

Implantación: Durante 2010 permanecen abiertos 7 expedientes ambientales: 2 por un vertido en 2007, y 5 en Distribución, por cortas de arbolado, incendio y ocupación de dominio público.

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 2,11

Implantación: 2.107 TJ de consumos auxiliares en centros productivos de HC Energía

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 359881

Implantación: Dato en m3.

Vinculado a los procesos de producción térmica, se realiza la captación de agua para refrigeración y uso industrial, si bien se trata de un uso en su mayoría no consuntivo, retornándose el agua a los cauces naturales prácticamente sin alteración.

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: Carbón, 2.909 kt

Especifique material y cantidad: Gas natural, 746.470 Dm3

Especifique material y cantidad: Fuel oil, 4.0 kt

Implantación: Los principales materiales utilizados por HC Energía en sus procesos son materiales no renovables: carbón, fuelóleo, gasóleo y gas natural.

Son recursos naturales consumidos en los procesos de generación térmica (centrales térmicas convencionales, ciclos combinados de gas y centrales de cogeneración), donde no se pueden sustituir por otros, pero donde las prácticas operativas y mejoras en la eficiencia de los procesos buscan reducir la intensidad de su uso.

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: Residuos peligrosos, 503 t

Especifique residuo y cantidad: Residuos no peligrosos, 231.947 t

Especifique residuo y cantidad: Residuos valorizados, 271.460 t

Implantación: La mayoría de los residuos peligrosos son aceites, trapos contaminados, fangos de la limpieza química de calderas y trafos con PCB. Los aceites se incineran con recuperación de calor o se regeneran; los trafos con PCB se incineran para recuperación del cobre, y el resto de residuos peligrosos, se envían a vertedero. Prácticamente todos los residuos no peligrosos son cenizas, escorias, chatarras y lodos de clarificación del agua. Las cenizas, escorias y chatarras se venden y se recuperan en otros procesos (cemento y hormigón, e industria siderúrgica). Los lodos también se valorizan

¿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.)? (P8C611)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: El principal consumo indirecto de energía se refiere a los consumos de servicios auxiliares en las plantas de generación así como a las pérdidas de energía experimentada en nuestras redes de distribución, en TJ 5.799 y 1.400, respectivamente.

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: Vinculado a los procesos de producción térmica, se realiza la captación de agua para refrigeración y uso industrial, si bien se trata de un uso en su mayoría no consuntivo, retornándose el agua a los cauces naturales prácticamente sin alteración.

De igual modo, el agua es el principal recurso captado para la producción hidráulica, también como uso no consuntivo y sin impacto directo en la calidad del agua, lo que permite su reutilización aguas abajo de las centrales hidráulicas, según se establece en los diferentes Planes Hidrológicos.

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: 0

Red pública: 0

Implantación: El principal consumo de agua se realiza como agua de refrigeración en las centrales térmicas, con un origen superficial y marítimo, principalmente. Estas aguas se devuelven sin ninguna afección a los cauces de origen. El resto de consumos son despreciables frente a las fuentes, siendo los consumos de red pública mínimos.

Véase Memoria de Sostenibilidad, área de Medio Ambiente, subapartado de Consumos y Vertidos

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) (P8C8I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 272947

Implantación: El dato se indica en GJ

El principal residuo valorizado por HC Energía se corresponde con el consumo de gases siderúrgicos residuales (gas de baterías y gas de horno alto)

¿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: 7709

CH₄: 0

N₂O: 0

HFC: 0

PFC: 0

SF₆: 2

NO_x: 5,16

SO_x: 6,17

Implantación: Datos en kt

Las emisiones de las centrales térmicas son, sin duda, el aspecto ambiental más relevante vinculado a la actividad de Hc Energía, razón por la que estas instalaciones concentran el mayor peso de las inversiones ambientales, lo que se refleja en una reducción continua en las emisiones específicas. Véase Memoria de Sostenibilidad, apartado de Medio Ambiente, subapartado de Emisiones.

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: En las instalaciones del grupo Hc Energía, se han erradicado los equipos de extinción de incendios con sustancias reductoras de la capa de ozono. Existen equipos de refrigeración en las centrales térmicas que sí contienen estas sustancias; están identificados y sujetos a un mantenimiento según la normativa vigente, lo que garantiza unas emisiones a la atmósfera mínimas, que procederían de las posibles pérdidas, prácticamente despreciables.

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: 0

Implantación: Todas las aguas industriales son vertidas tras el correspondiente tratamiento en una planta de tratamiento de efluentes que garantiza el cumplimiento de los parámetros establecidos en las correspondientes Autorizaciones y el mantenimiento de la calidad del medio receptor. Bajo ningún concepto se realizan vertidos directos de sustancias químicas, aceites o combustibles.

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: Todos los residuos peligrosos producidos en centros e instalaciones de HC Energía son debidamente tratados por Gestores Autorizados.

Véase Memoria de Sostenibilidad, apartado de Medio Ambiente, subapartado de Residuos.

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 gestión de todos los residuos se realiza a través de una herramienta informática, REMA, diseñada a medida y que permite el acceso descentralizado desde cada centro productor, facilitándoles y agilizándoles los trámites necesarios para cumplir con los requisitos legales en esta materia.

Por su parte, cada centro dispone de un Plan de Minimización de residuos y su control se articula en el Plan de Vigilancia Ambiental de la instalación.

Como medidas puntuales, en 2010 se destacan:

- Inscripción en REACH de las cenizas y yesos provenientes de las plantas termicas, para su valorización en los mercados europeos
- Retirada de los equipos contaminados por PCBs ampliando, de forma voluntaria, el número de equipos a retirar

Ver Memoria de Sostenibilidad, área de Medio Ambiente, subapartado de Residuos

¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? % (P8C11I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0 %

Implantación: El principal producto de HC Energía es la electricidad, que no genera ningún tipo de residuo que se pueda reutilizar

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) (P8C11I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 99

Implantación: Las aguas de refrigeración son vertidas directamente, sin alteración, y el resto de aguas son tratadas previo vertido.

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: No se han identificado impactos significativos por la actividad de HC Energía en EENN.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	😊	Actualmente vigente

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social	😊	Nuevas certificaciones ambientales. Estudio de Sostenibilidad

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Comité de medioambiente	😊	Mantener estructura operativa de seguimiento ambiental
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		Mantener estructura operativa de seguimiento ambiental
	Responsable Medioambiente		Mantener estructura operativa de seguimiento ambiental

Leyenda: 😊 Progreso adecuado 😐 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 (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Desde HC Energía se promueve la participación de la organización en los canales de comunicación abiertos con los grupos de interés, lo que permite identificar sus necesidades y demandas y divulgar y sensibilizar en materia ambiental. En esta línea, a lo largo de 2010 se han desarrollado diferentes áreas de actuación como respuesta a las demandas de estos grupos de interés, identificadas en el Estudio de Sostenibilidad realizado en 2009. Estas líneas han implicado, entre otras actuaciones, el seguimiento del despliegue del vehículo eléctrico. Así, desde el Área de Innovación de HC Energía se ha asumido el reto de apoyar esta iniciativa a través de la participación activa en diferentes Programas, como el proyecto Living Car o el Foro Foreve, a modo de ejemplo.

Por otro lado, el arranque del Grupo 5 de la Central Térmica de Ciclo Combinado de Soto de Ribera ha supuesto la consolidación del actual mix energético de HC Energía, equilibrando gas y carbón, lo que supone una reducción de las emisiones específicas del Grupo.

Igualmente, ha arrancado en pruebas de la planta de cogeneración para la cementera Tudela Veguín. Se trata de una planta de cogeneración destinada a optimizar el consumo energético de la instalación de molienda y secado de escorias siderúrgicas que se utilizan para la fabricación de cementos de alta resistencia, en sustitución de antiguas calderas de fueloil con un mayor impacto ambiental.

La Central Térmica de Aboño o la planta de Cogeneración de Sidergás continúan quemando gases residuales siderúrgicos, de las vecinas factorías de ArcelorMittal, evitando la emisión directa de gases en antorcha con un mayor impacto ambiental.

Respecto a las energías renovables las inversiones del Grupo EDP se materializan a través de la Sociedad EDP Renovaveis, en la cual Hc Energía tiene una participación del 15,5%. A finales de 2010 EDP tenía 2.050 MW eólicos operativos en España, un 10% más que en 2009

Objetivos: Son objetivos para 2011:

- 1- Acompañamiento del despliegue del coche eléctrico
- 2- Operación normal de la planta de Cogeneración de Tudela Veguín
- 3- Crecimiento en Renovables a través de EDPR



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: 8

Implantación: Desde el Site de Sostenibilidad de HC Energía se difunden diferentes estudios e información en general relacionada con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, buenas prácticas, consejos sobre gestión de la demanda y consumo eficiente, etc.

La principal comunicación en esta materia es la Memoria de Sostenibilidad, pero también se incluyen en este site las Declaraciones EMAS e informes ambientales, o los Informes de Progreso de Pacto Mundial.

Por otro lado, destacan publicaciones en revistas, tanto internas como externas, o comunicaciones conjuntamente con las facturas.

Toda la información se recoge en el Site de Sostenibilidad:
www.sostenibilidad.hcenergia.com

Objetivos: 1- Actualizar el Site de sostenibilidad y mantener o ampliar el número de líneas de comunicación e información en materia de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y la eficiencia energética

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: 0,5

Implantación: De forma general, estas inversiones recogen medidas de abatimiento de emisiones y de mejora ambiental de las instalaciones

• 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	RSE	😊	Desarrollo de proyectos I+D+i. Acompañamiento desarrollo nuevas tecnologías

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

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 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: SI

Implantación: La Dirección de Auditoría Interna y Control del Riesgo realiza la evaluación objetiva e independiente de las actividades del Grupo y de su Sistema de Control Interno, garantizando en todo momento la integridad y fiabilidad de la información financiera, conductas de fraude y corrupción, y evaluación de los procedimientos y controles internos.

Véase Memoria de Sostenibilidad, apartado Grupo HC Energía (www.sostenibilidad.hcenergia.com)



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: El punto 4º del Código de Ética define la Integridad como principio de actuación del Grupo Hc Energía a través de la prohibición de prácticas de corrupción y soborno, el control de las transacciones particulares en el ámbito de la empresa, y el control de las relaciones con los accionistas.

SCIRF, Sistema de Control del Reporte Financiero, continua siendo la herramienta de control que garantiza la integridad y fiabilidad de la Empresa, a través de la evaluación y control de la Información Financiera, al igual que permite prever y detectar conductas de fraude y corrupción, como parte fundamental de las funciones del departamento de Auditoría Interna.

¿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: SI

Implantación: El Código de Ética y los procedimientos operativos del Consejo de Administración vinculados a los circuitos de Autorizaciones, establecen controles y procedimientos relacionados con regalos y similares, debiéndose rechazar cualquier oferta que pueda ser considerada como una tentativa de influencia.



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 ejercicio de 2010, se ha procedido de forma voluntaria a la auditoría del Sistema de Control del Reporte Financiero (SCIRF) por un auditor externo acreditado, lo que garantiza la vigencia del Sistema y sus resultados.

A nivel de empleados, junto al canal de comunicación al Comité de Control y Auditoría (para temas del ámbito contable y financiero), se ha desarrollado un Canal Ético. Este Canal Ético se configura como un canal independiente de reclamación y de resolución de dudas para todas las materias relacionadas con el Código de Ética, accesible a todos los colaboradores, clientes y proveedores, de forma directa y confidencial.

El Canal Ético se pone en marcha en cumplimiento de lo previsto en el Código de Ética de HC Energía y en su Reglamento de desarrollo aprobado en 2010. En paralelo, se ha procedido a nombra al Interlocutor en Hc Energía del Proveedor de Ética, quien será el encargado de recibir las reclamaciones o dudas y de remitirlas al Proveedor para que las mismas sean resueltas por el Comité de Ética de EDP.

Tanto el Código como el Reglamento están a disposición de empleados, proveedores y clientes tanto en la web www.hcenergia.com, así como en la intranet de la compañía.

Finalmente, en el último trimestre de 2010 se comenzó a trabajar en el proceso de reflexión y estudio de las prácticas relacionadas con el Código de Ética en España y a lo largo de 2011 se realizará, llevada a cabo por una empresa externa para asegurar una total confidencialidad, una encuesta a todos los empleados de HC con el fin de contrastar el conocimiento que éstos tienen del proceso ético en la empresa y los aspectos que, en ese ámbito, consideran más relevantes. Finalizada esta fase y una vez incorporados los resultados, tendrán lugar durante el primer trimestre de este año actuaciones de formación/reflexión sobre el código, dirigidas primero a los directivos que, a su vez, formarán a sus respectivos equipos.

Objetivos: - Continuar con la correcta ejecución del Ciclo Anual de SCIRF

- Abrir el Canal Ético de forma efectiva a Clientes y Proveedores, y tratamiento efectivo de todas las denuncias que se reciban



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: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: El Código de Ética y las políticas de gestión de HC Energía se encuentran a disposición pública tanto a través de la página web de la Empresa (www.hcenergia.com) como en la Memoria de Sostenibilidad (Menú de Políticas, www.sostenibilidad.hcenergia.com)

De forma interna, se encuentran a disposición de todos los empleados, tanto en la intranet como en la extranet, y se incluyen en los Programas de Formación, principalmente en los programas de Acogida de nuevos empleados.

De igual modo, está a disposición de los Proveedores en las mismas herramientas.

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

Respuesta: SI

Implantación: Todas las donaciones y patrocinios realizados por HC Energía se realizan a través de la Fundación HC Energía (anteriormente Fundación Hidrocarbónico), cuyas cuentas se auditan anualmente.

Véase Memoria de Sostenibilidad, apartado de Sociedad (www.sostenibilidad.hcenergia.com)

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

Respuesta: SI

Implantación: SCIRF ha continuado su desarrollo durante estos años, contemplando tres tipos de controles que garantizan su eficacia:


- *Controles Globales, que aseguran, a nivel de empresa, un desempeño por parte de los colaboradores de acuerdo con los principios y valores de la organización (por ejemplo, la implantación del Código de Ética).*
- *Definición del Alcance del control interno, que establece las sociedades y cuentas del grupo que son relevantes para garantizar la calidad del control, y sobre las que se levantan y documentan procesos y controles*
- *Control de las Tecnologías de Información, referido básicamente a la seguridad física y lógica de los sistemas y el control de accesos*


La ejecución del Ciclo Anual de SCIRF consiste en la actualización del alcance del control (revisión de sociedades y cuentas relevantes), la actualización de la documentación de soporte, y la evaluación del funcionamiento de los controles, procesos que permiten garantizar su eficacia.


En paralelo, el Canal de Ética permite la denuncia de cualquier incumplimiento y su tramitación por los órganos


competentes.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Incumplimiento de la normativa		
Empleados	Aceptación de regalos Soborno Tráfico de influencias		
Proveedores	Control de proveedores Cumplimiento de la normativa Soborno Tráfico de influencias		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Continua vigente
Empleados	Código Ético		Continua vigente
Proveedores	Código Ético		Continua vigente

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política Otros		Apertura del Canal Ético Apertura del Canal Ético
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política		Formación Ética. Apertura del Canal Ético Formación Ética. Apertura del Canal Ético
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)		Apertura del Canal Ético. Control RePro/Scoring RSC

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código Ético		Se considera adecuado
Empleados	Auditorías		Se considera adecuado
	Canal ético		Se considera adecuado
Proveedores	Canal de denuncias anónimo o confidencial		Se considera adecuado
	Canal ético		Se considera adecuado
	Exigencia de informe de auditorías por contrato		Se considera adecuado

Leyenda:  Progresa 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
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
13		2.9
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
16		3.8
17		3.10
18		3.11
19	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
20	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	
P2C2I1	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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	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)	
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	
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	
PRINCIPIO 6		



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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? Describala	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, describala	
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, describala	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	
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, describala	
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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<u>P8C5I1 - D</u>	Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ)	EN3
<u>P8C5I2 - D</u>	Indique el consumo total de agua de su entidad (m³/año)	EN8
<u>P8C5I3 - D</u>	Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas)	EN1
<u>P8C5I4 - D</u>	Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino	EN22
<u>P8C6I1 - D</u>	¿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
<u>P8C7I1 - D</u>	El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos?	EN9
<u>P8C7I2 - D</u>	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	
<u>P8C8I1 - D</u>	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
<u>P8C9I1 - D</u>	¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC y SF ₆) 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.	EN16 / EN17 / EN20
<u>P8C9I2 - D</u>	Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal)	EN19
<u>P8C10I1 - D</u>	Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza.	
<u>P8C10I2 - D</u>	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	
<u>P8C10I3 - D</u>	Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos	
<u>P8C11I1 - D</u>	¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? %	EN27
<u>P8C11I2 - D</u>	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
<u>P8C12I1 - D</u>	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		
<u>P9C1I1</u>	¿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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P9C211	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	
P9C212	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		
P10C311	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	
P10C212	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C511	¿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?	
P10C111	¿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
P10C211	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	
P10C411	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C611	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