



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Elimco Soluciones Integrales, S.A.



• Carta de Renovación del compromiso

A lo largo de sus 19 años de historia, ELIMCO SOLUCIONES INTEGRALES, S.A. ha desarrollado una cultura corporativa basada en los valores de equipo humano, liderazgo, innovación, mejora continua, compromiso social y orientación al cliente, situándola como empresa referente de los sectores en los que opera: ingeniería y consultoría, sistemas navales y ferroviarios, tecnologías de la información (TIC), mantenimiento, desarrollo de infraestructuras aeroportuarias, industriales y públicas, aeronáutica, simulación, sistemas cartográficos, sector energético y los Sistemas Aéreos No Tripulados (UAS). Derivado del alto nivel tecnológico y de la gran capacidad de respuesta que estos sectores exigen, desde ELIMCO apostamos por una estrategia sostenible que aúna lo social, lo ambiental y lo económico.

Por esta razón, es para mí una satisfacción y un orgullo profesional presentaros este primer informe de progreso, con el que pretendemos hacer un repaso de las acciones realizadas desde nuestra adhesión a los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Durante este periodo destacamos la revisión del código de Conducta, este código marca los principios éticos que guían el funcionamiento de ELIMCO y que forman parte de su cultura corporativa, constituyendo una guía para el desempeño profesional de todos los que trabajamos en la compañía. Todo ello enmarcado dentro de los Valores de ELIMCO: Equipo Humano, Liderazgo, Innovación, Mejora Continua, Compromiso Social y Orientación al Cliente. Además, este año hemos comenzado a difundir el Código a los proveedores y colaboradores de ELIMCO, haciéndolo en su idioma para facilitarles la comprensión del documento.

Ante la situación de crisis a la que ELIMCO no puede ser ajena tenemos el propósito de mantener los compromisos en materia de sostenibilidad, apostando por la expansión y crecimiento en mercados iberoamericanos como una oportunidad de negocio

Con el presente informe se pretende emprender un camino firme y lleno de transparencia y veracidad en la accesibilidad a la información. Seguimos haciendo patente el compromiso de ELIMCO con los diez principios del Pacto Mundial.

Como máximo responsable de la compañía, manifiesto que seguiremos avanzando para mejorar y desarrollar en el ámbito de nuestra compañía y de nuestra sociedad nuevas áreas de compromiso, fortaleciendo las ya existentes dentro de la lucha contra la corrupción, la gestión de la diversidad, la seguridad de las personas que formamos la organización, así como el desarrollo de iniciativas y tecnologías innovadoras

Nicolás Jiménez Martínez

PRESIDENTE



Información general

Perfil de la entidad: **Elimco Soluciones Integrales, S.A.**

- **Dirección:** C/ Hispano Aviación, 7-9; P. Tecnológico Aeroespacial Aerópolis
- **Dirección web:** www.elimco.com
- **Alto cargo:** Nicolás Jiménez Martínez, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 20/10/2010
- **Número de empleados:** 552
- **Sector:** Construcción e ingeniería
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** ELIMCO crea soluciones tecnológicas de alto valor añadido adaptadas a las necesidades y expectativas de sus clientes a través de proyectos innovadores, teniendo como principio básico la excelencia en la gestión. ELIMCO trabaja cuatro líneas de negocio: Sistemas Aeronáuticos, UAV (Aviones No Tripulados), Instalaciones y Servicios, Tecnología de la Información
- **Ventas / Ingresos:** 61.106.828,42
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** A lo largo de la anualidad 2010, ELIMCO ha desarrollado actividades de diferente naturaleza para la cual ha recibido financiación por parte de diferentes entidades pertenecientes a la Administración Pública. Analizando la financiación por las entidades que la han concedido tenemos lo siguiente: - AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL: ELIMCO ha cobrado en financiación de esta entidad para un proyecto de herramientas de gestión 97.250,43€ y el tipo de financiación ha sido fondo perdido - AGENCIA REGIONAL DE PROMOCIÓN EXTERIOR ELIMCO ha cobrado en financiación de esta entidad para la implantación exterior 48.198,45 € y el tipo de financiación ha sido fondo perdido. - FONDO JEREMIE ANDALUCIA ELIMCO ha cobrado en financiación de esta entidad para llevar a cabo su plan estratégico 2010_2014 3.000.000 € y el tipo de financiación ha sido préstamo participativo
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** ELIMCO dispone de un procedimiento interno cuyo objeto es identificar cuales son los grupos de interés para ELIMCO, y establecer las relaciones y vías de comunicación con los mismos, con el propósito de orientar la Política y Estrategia a las características y necesidades de cada uno de ellos.
- **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:** ELIMCO está presente en todo el territorio nacional, con oficinas en Albacete, Barcelona, Madrid, Sevilla y en las islas de Tenerife y Gran Canaria. Además, se ha implantado con fuerza en el continente americano, un centro de producción de sistemas aeronáuticos en Querétaro (México), donde desarrolla parte de la actividad internacional de la empresa así como las oficinas comerciales de Brasil y Colombia recientemente inauguradas. La empresa



tiene su sede central en el Parque Tecnológico Aeroespacial Aerópolis (Sevilla).

- **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 informe cubre todas las actividades desarrolladas por ELIMCO Soluciones Integrales S.A., en cada una de sus líneas de negocio, y todos sus centros de trabajo en territorio español. Quedan fuera las filiales del grupo; ELIMCO Sistemas, ELIMCO México, Brasil y Colombia, y Emerge.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** ELIMCO ha considerado para la elaboración de su primer informe de progreso la materialidad en base a las potenciales expectativas de los grupos de interés identificados según el procedimiento de gestión "Relación con los grupos de interés", salvo los grupos de interés "clientes" y "empleados" para los cuales se han determinado los aspectos relevantes sobre los que medir e informar gracias a la realización anualmente de encuestas de satisfacción. Para los siguientes informes de progreso el análisis de la materialidad incluirá la opinión de grupos de interés como proveedores y subcontratistas a través de la realización por primera de encuestas.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Este es el primer año que se realiza el informe de progreso y se difundirá a todos los empleados a través del Portal interno y a través de la página web
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** ELIMCO no ha recibido a lo largo de 2010 ningún premio ni distinción
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2010
- **Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** Anual

Estrategia y gobierno

- **Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:** ELIMCO realiza encuestas directas a los clientes, empleados y proveedores/ subcontratistas, esta vía va a ser utilizada para la detección de necesidades. Una vez conocidas las necesidades y expectativas de los grupos de interés, e incluidas estas en los objetivos y estrategia de la empresa, el ciclo se cierra con los estudios de satisfacción. Estos estudios evidencian en qué grado la estrategia de la empresa está alineada con las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Además, ELIMCO ha puesto en marcha un servicio de atención a los grupos de interés que pretende facilitar la realización de reclamaciones y sugerencias a la vez que analizar las desviaciones producidas. La gestión de estas comunicaciones, una vez dada de una alta sugerencia / reclamación el Dpto. de Comunicación la reenvía al Responsable del Departamento y a la Dirección, quienes realizan un análisis previo y deciden si se acepta o no a trámite. Si la sugerencia o petición se desestima, se anota en la base de datos como desestimada y si no es anónima, se realizará una comunicación por e-mail al empleado explicando el motivo. Si se decide tramitar, el Responsable del Departamento mantiene una reunión con Dirección para la elaboración del plan de acción. Posteriormente, se comunica a través de un mail a todos los empleados de ELIMCO las decisiones tomadas en la reunión antes de 15 días desde la recepción de la comunicación. El Dpto. de Comunicación realizará un seguimiento de la ejecución del plan de acciones y de la fecha de finalización del mismo, para dar por finalizada la sugerencia / reclamación.
- **Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:** ELIMCO SOLUCIONES



INTEGRALES, es una compañía cuya naturaleza Jurídica es Sociedad Anónima. ELIMCO basa su actividad en modelos de gestión que priorizan la optimización de los resultados de la organización y en los que se eliminan los procesos sin valor añadido para los grupos de interés. Todo ello con el objetivo de obtener la máxima satisfacción de sus clientes. Siguiendo esta tendencia se ha estructurado un modelo cuyas máximas son la gestión y el cumplimiento de los objetivos estratégicos. ([Descargar documento](#))

- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (No) No N/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:* El departamento de Responsabilidad Social Corporativa depende directamente de la Vicepresidencia de la compañía. Adicionalmente a este departamento, existe un Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social cuya periodicidad es semestral. El Comité está constituido por representantes de la áreas de gestión de ELIMCO. Actualmente está integrado por la Vicepresidencia, Responsable de Planificación y Recursos, Responsable de Recursos Humanos, Responsable de Prevención de Riesgos Laborales, Responsable de RSC, calidad y medio ambiente, Responsable de I+D+i, Director de Operaciones, Responsable de línea de negocio Infraestructuras Públicas. Este organo vela por el cumplimiento en materia de responsabilidad corporativa.

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) 1. PROGRAMA SOLIDARIO WIN 4 ELIMCO con la colaboración de la compañía ADECCO ha participado en el programa solidaria de WIN 4 YOUTH a través de la participación de los empleados en la XXII Carrera nocturna del Guadalquivir celebrada el 8 de octubre de 2010. En total han participado 51 empleados de ELIMCO. Por cada 5 km recorridos por los empleados de ELIMCO, se incrementó en 5 dólares la donación a las seis fundaciones y ONG que trabajan en la integración de jóvenes en seis países: Francia, España, India, USA, Chile y Haití. 2. COLABORACIÓN CON PROYECTOS SOLIDARIOS EN LA RECOGIDA DE RESIDUOS Desde el año 2009 ELIMCO colabora con la Fundación Madre Coraje para la gestión de residuos como toners y cartuchos de tinta. Además a finales del mes de diciembre de 2010 la Fundación Madre Coraje ha cedido a ELIMCO un contenedor para la recogida de ropa y calzado usado, habiéndose retirado 150 kg. La asociación Madre Coraje es una ONG española aconfesional y apartidista, basada en el voluntariado y en la mejora del medio ambiente a través del reciclaje de ropa y cartuchos de tinta, como medios para la financiación de proyectos solidarios en Perú. De esta forma ELIMCO en su apuesta por la sostenibilidad intenta desarrollar acciones sociales para beneficiar a los más desfavorecidos.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*



- *Día de publicación del Informe:* jueves, 20 de octubre de 2011
- *Responsable:* Marta Caballero Herrera
- *Tipo de informe:* A+C

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

• 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.



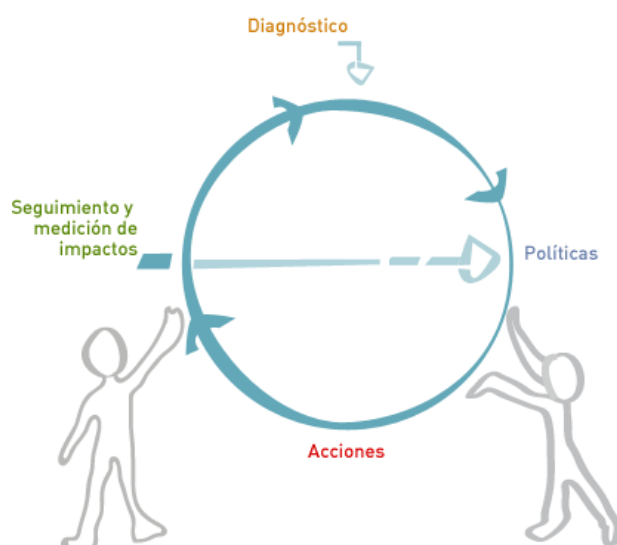
ACCIONES

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 dirección de Elimco ha realizado un análisis de necesidades de sus grupos de interés para ello, ha identificado y clasificado a sus grupos de interés basándose en la relación que mantienen con las áreas funcionales de la empresa con el objetivo de adquirir un compromiso y una comunicación continua y sistematizada, que le permite identificar y dar respuesta a sus necesidades y expectativas.

Sus grupos de interés son todos aquellos grupos de personas o colectivos que son objeto, directa o indirectamente, de impactos económicos, sociales y medioambientales significativos, resultado de las actividades o gestión de los procesos que desarrolla la organización, y sobre los que tiene capacidad de influencia. Asimismo se incluyen todos aquellos grupos que puedan de alguna manera afectar a la organización, ya sea positiva o negativamente. En este sentido se ha procedimentado internamente los procesos de comunicación y la gestión de las actuaciones encaminadas a dar respuesta a las necesidades y expectativas de dichos grupos de interés mediante el procedimiento PG-09 "Relación con los grupos de interés", el PG-47 "Evaluación y seguimiento de impactos sociales" en el que se describe la metodología para la identificación de todos impactos sociales fruto de sus actividades, productos y servicios. Para poder establecer actuaciones de control de los impactos sociales se evalúa en función de la dirección, la severidad, influencia de control y la probabilidad de que ocurra.

Durante el año 2010 se han realizado informes de impactos sociales de cada una de las partes interesadas en el que se recogen los impactos sociales tanto positivos como negativos identificados por ELIMCO, la información que ELIMCO dispone de cada una de las partes interesadas de dichos impactos y se ha realizado una propuesta del plan de actuación de RSC en el que se recogen las medidas oportunas para mejorar su contribución a la sociedad.

La política de prevención de riesgos laborales es un punto fundamental dentro de la gestión de la compañía por este motivo la dirección fomenta la participación de todas la personas que forman la organización en los sistema integrados de gestión, esta participación se materializa a través del comité de prevención que funciona como órgano de seguimiento y control del propio sistema de prevención. El comité de Prevención está formado por la dirección, los responsables de cada área y



personal del departamento de Prevención. En sus reuniones, de convocatoria periódica se analiza y trata temas relacionados con: la Evaluación de Riesgos, la Planificación Actividad Preventiva, la Formación, el Plan de Prevención, la Modalidad Preventiva y Otros temas como son: los Accidentes de trabajo, el plan de emergencia, auditorías..

Además, ELIMCO dispone de un sistema normalizado de gestión integrado que facilitan realizar el trabajo bajo parámetros estandarizados, permitiendo identificar tanto los riesgos potenciales como las actividades de control necesarias para mitigarlos. El cumplimiento de los Sistemas Integrados de Gestión es obligatorio para toda la organización, de ahí que sean conocidos por todos sus miembros; además, se actualizan de forma continua.

ELIMCO, en 2010 elabora su primera memoria de sostenibilidad de acuerdo al estandar GRI de ciclo bienal con el objetivo específico de que, la recopilación y análisis de información, le sirva de herramienta en la toma de decisiones y la información y participación de sus grupos de interés.

Objetivos: Aprobar e Implantar el Plan de actuación de RSC en el que se recogen las medidas oportunas para mejorar su contribución a la sociedad. El proceso de aprobación será el siguiente: Cada uno de los miembros del comité de Responsabilidad Social Corporativa realizará una Priorización de Impactos y una propuesta del Plan de Actuación mediante una herramienta informática. El comité consensuará la propuesta del Plan y posteriormente será aprobado por la dirección



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: ELIMCO establece la declaración Universal de los derechos Humanos como principio fundamental bajo el que desarrollar sus prácticas laborales.

ELIMCO ha desarrollado un procedimiento de gestión en el que se establecen los pasos a seguir para lograr el objetivo de eliminar en todos sus procesos de selección cualquier tipo de discriminación, tanto directa como indirecta, para ello el proceso siempre se organiza a partir de la comparación objetiva entre el perfil de los candidatos y los requisitos mínimos del puesto. Además los requisitos están justificados y guardan relación con el puesto y finalmente Sólo se tiene en cuenta el potencial y los méritos de los candidatos.

Durante el año 2010 ELIMCO ha trabajado en la implantación y Certificación del Sistema de Responsabilidad Social Corporativa bajo la norma SGE-21:2008, integrándolo en el sistema de gestión integrado existente en ELIMCO, este sistema pone de manifiesto el compromiso de la compañía con la mejora continua del desempeño Social

El compromiso de ELIMCO con la igualdad se plasma en año 2010 mediante la elaboración de su plan de igualdad en el que ELIMCO declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de



oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante la elaboración de este plan de igualdad, que exige dicha ley a empresas con plantillas significativas (más de doscientos cincuenta trabajadores). ELIMCO asume el compromiso de extender dicho plan a todas sus empresas, independientemente del número de trabajadores que las compongan, para que así todos ellos puedan hacer realidad su derecho a la vida personal, familiar y profesional que, en el ejercicio de su libertad, elijan contribuyendo de esta manera a facilitarles la búsqueda de su felicidad



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 (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO en relación a su grupos de interés ha puesto en marcha un sistema para la recogida de todas las sugerencias, quejas y reclamaciones recibidas.

A lo largo de 2010 ha cambiado la forma en la que se le comunica al cliente este servicio, de forma que le sea más facil la comunicación. Las personas que forman parte de la organización, pueden transmitir las sugerencia mediante los impresos que hay junto a los buzones de sugerencias o mediante una dirección de correo electrónico a través de la cual se permite canalizar las quejas, sugerencias y otras observaciones que son contestadas a través del mismo canal.

Toda la gestión se realiza a través de procedimiento de gestión cuyo propósito es mejorar la eficacia en su tramitación y resolución y mejorar la información para tratar de reducir el número de quejas y reclamaciones recibidas.

En 2010 ELIMCO ha realizado la primera campaña de satisfacción de Proveedores de materiales y de servicios, ya que ELIMCO considera a estos una pieza fundamental dentro de su cadena de valor, de esta forma ha comenzado a trabajar y a profundizar sobre sus expectativas y la formar de satisfacer las mismas

Objetivos: Mejorar la gestión de la diversidad: identificando en primer lugar los distintos perfiles de Diversidad para ser capaces de integrarlos de modo que sea posible avanzar hacia objetivos comunes y compartirlos, así como hacer coincidir los valores, la estructura y objetivos corporativos con las preferencias y necesidades de los profesionales que constituyen la Organización.

-Colaboración con proveedores en planes de mejora: Trabajar de forma conjunta con los proveedores que una vez han sido evaluados han sido clasificados como desaprobados o como con bajo desempeño

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: Todos los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos



Humanos son utilizados para el establecimiento de objetivos a través del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Corporativo

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: La estrategia empresarial de ELIMCO se basa en la excelencia que se traduce en la implantación y certificación de sistemas de gestión voluntarios según diversas normas. En concreto ELIMCO cuenta con certificación según las normas ISO 9001, 14001, 166002, SGE 21, el Reglamento europeo EMAS, y la especificación BS OHSAS 18001. Atendiendo a estos sistemas, es necesario identificar todos los requisitos legales, y de cualquier otro tipo, de aplicación en cada uno de los productos y servicios.

En las obras y proyectos que ELIMCO realiza, generalmente es el cliente el que establece los requisitos, directrices, tipos de material que deben instalarse, etc. Toda la información necesaria para un uso responsable de la obra ejecutada está recogida en la documentación Final de proyecto que acompaña al producto o servicio suministrado: fichas de seguridad, instrucciones de instalación, manuales de uso, boletines de instalaciones eléctricas, legalizaciones, puesta en servicio, conectividades, recomendaciones, etc.



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: ELIMCO realiza de forma periódica el seguimiento de las políticas a través de las reuniones de Responsabilidad Social Corporativa, del Comité de Gestión Ética. En dichas reuniones, se lleva a cabo el análisis y revisión de los objetivos anuales propuestos así como de otras acciones acordadas, además de forma anual se realiza un informe de revisión por la dirección en el que se analizan todos los sistemas, su funcionamiento, incumplimientos reales y potenciales y su resolución, las propuestas de mejora etc...

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

Respuesta: 80 %

Implantación: ELIMCO informó a todo su personal una vez que se comenzó con la implantación del Sistema de gestión ética, además se publica en la web tanto el Código de Conducta como la política de gestión.

Aún así se detecta que el proceso de comunicación presenta una opción de mejora, ya que existe mucho personal desplazado de forma permanente y/ o temporalmente, por este motivo se considera necesario optimizar el proceso

Objetivos: Optimizar la comunicación entre la empresa y las personas que forman parte de la organización



Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

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

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

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

Implantación: A través de los canales de información de los que dispone ELIMCO, no se han registrado en 2010 incidentes derivados del incumplimiento de la normativa referente a la salud y seguridad del cliente.

No ha habido demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios

El Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos no procede

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

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

Respuesta: 8

Implantación: ELIMCO tiene un compromiso real con la sociedad de las comunidades en las que está presente, que se materializa en una comunicación clara y transparente entre empresa y sociedad, abordando un crecimiento conjunto y promoviendo acciones que contribuyan al progreso

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

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

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO pone en marcha canales y procesos de diálogo que permitan incorporar las expectativas de estas comunidades en la toma de decisiones, en la planificación de estrategias o en el desarrollo de acciones. ELIMCO materializa este compromiso con una comunicación clara y transparente entre la empresa y los miembros de las comunidades, abordando un crecimiento conjunto y promoviendo acciones que contribuyan al progreso de todos.

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



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


Respuesta: 0

Implantación: No existe constancia de que las fuerzas de seguridad contratadas por ELIMCO hayan realizado ninguna actuación que pueda vulnerar los Derechos Humanos

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de calidad	
	Falta de comunicación y transparencia	
Empleados	Insatisfacción del cliente y mala reputación	
	Inseguridad	
	Accidentes laborales	
Proveedores	Falta de comunicación	
	Falta de formación	
	Mal ambiente laboral	
	Otros	
Proveedores	Falta de colaboración	
	Falta de comunicación	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de conducta	Gestión de quejas mediante una aplicación on line
	Código Ético	Gestión de quejas mediante una aplicación on line
	Política de calidad	Gestión de quejas mediante una aplicación on line
	Política de RSE	Gestión de quejas mediante una aplicación on line
	Política o Sistema de atención al cliente	Gestión de quejas mediante una aplicación on line
Empleados	Código de conducta	Establecer Objetivos de RRHH cuantificables, con un plan asociado
	Código Ético	Establecer Objetivos de RRHH cuantificables, con un plan asociado
	Política de RRHH	Establecer Objetivos de RRHH cuantificables, con un plan asociado
	Política de seguridad y salud laboral	Establecer Objetivos de RRHH cuantificables, con un plan asociado
	Reglamento interno	Establecer Objetivos de RRHH cuantificables, con un plan asociado
Proveedores	Código de conducta	Modificar las condiciones de compra Incluyendo los requisitos fundamentales
	Código Ético	Modificar las condiciones de compra Incluyendo los requisitos fundamentales
	Política de calidad	Modificar las condiciones de compra Incluyendo los requisitos fundamentales

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Gestión de quejas mediante una aplicación on line
Empleados	RSE	Mejorar la gestión de la diversidad
Proveedores	RSE	Colaborar con los proveedores en su mejora continua



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Gestión de quejas mediante una aplicación on line
Empleados	Auditorías	Mejorar la gestión de la diversidad
Proveedores	Auditorías	Colaborar con los proveedores en su mejora continua



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO dentro del proceso de contratación de proveedores se establece como parámetro a evaluar para la posible contratación de proveedores su compromiso a cumplir el código de conducta de ELIMCO en el que se especifica la adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Además la información obtenida dentro del proceso de homologación se tiene en cuenta en el momento de la valoración de ofertas, de forma que aquellas entidades que dispongan de sistemas de gestión certificados son mejor valoradas y puntuadas que el resto.

Objetivos: Colaborar con los proveedores que después de haber sido evaluados según el proceso de homologación de ELIMCO, han obtenido la calificación de desaprobados o de bajo desempeño



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO dispone de un procedimiento dentro del Sistema de Gestión para la evaluación de proveedores y subcontratas, de tal forma que se trabaja con empresas que superan los criterios de evaluación mínimos definidos, este procedimiento ha sido modificado en 2010.

Los criterios de evaluación difieren según se trate de proveedores/subcontratas de la División de Infraestructuras o bien de la División de Tecnológica (aeronáutica), aún así ambos incluyen Criterios de evaluación como son:

- Disponer de un sistema de gestión normalizados.
- Conocer el Código ético o disponer de uno propio.
- Cumplir con los requisitos establecidos por los derechos Humanos

Para la recogida de los datos anteriores el Departamento de Compras remite al proveedor antes de su evaluación un cuestionario donde se solicita la anterior información así como documentos que lo acrediten, junto con otros aspectos que son objeto de evaluación



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: A lo largo de 2010 ha cambiado el método de Evaluación de proveedores. Incluyendo dentro del proceso de homologación los niveles de Riesgos La metodología de clasificación de los proveedores será en función del sector de la actividad, la marca y el país de actuación.

Una vez el Responsable del Departamento de Compras, o persona en quien delegue haya definido el nivel de riesgo del proveedor en la ficha de éste, en la aplicación de AX, éste determina una relación de trabajo con los proveedores que está previamente definida para cada uno de los niveles. Las medidas que el Responsable del Departamento de Compras o persona en quien delegue aplicará dependen del nivel de riesgo obtenido son las siguientes:

Proveedores con riesgo Mínimo:

Envío para su remisión del cuestionario de homologación de proveedores.

-Proveedores con riesgo Bajo:

Envío para su remisión del cuestionario de homologación de proveedores.

Petición de Adhesión explícita al código de conducta.

-Proveedores con riesgo Moderado:

Envío para su remisión del cuestionario de homologación de proveedores.

Petición de Adhesión explícita al código de conducta.

Establecimiento de un canal de comunicación. Formación e información de aspectos de RSC.

-Proveedores con riesgo Alto y Muy Alto:

Envío para su remisión del cuestionario de homologación de proveedores.

Petición de Adhesión explícita al código de conducta.

Establecimiento de un canal de comunicación. Formación e información de aspectos de RSC.

Realización de auditorías en caso de estimarse oportuno.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C212)

Respuesta: 42,1 %

Implantación: ELIMCO dispone de un procedimiento dentro del Sistema de Gestión para la evaluación de proveedores y subcontratas, de tal forma que se trabaje con empresas que superen los criterios de evaluación mínimos



definidos.

Actualmente pese a que uno de los requisitos de la evaluación de proveedores de ELIMCO es que los proveedores y subcontratas dispongan de un Sistema de Gestión Normalizados no se dispone de un indicador con el que poder analizar la importancia de este grupo de proveedores/subcontratas.

Objetivos: Es deseo de la Dirección establecer un indicador con esta finalidad para poder comparar las tendencias para lo que va a ser necesario adaptar la aplicación informática donde se soportan todas las compras y los proveedores y subcontratas indicándose si disponen de certificación incluyendo la posibilidad de realizar consultas para extraer datos sobre éstas

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


Respuesta: 0

Implantación: ELIMCO interesado en conocer y medir la satisfacción de sus proveedores ha diseñado la siguiente metodología:


Encuestas de satisfacción: Una vez al año, para aquellas empresas proveedoras de servicios o material cuyo importe de pedido/contrato supere 10.000€, se realiza una campaña de encuestas mediante el "Cuestionario de Satisfacción" en el que el Proveedor evalúa la relación contractual mantenida con ELIMCO. El conjunto de los datos recibidos es analizado por el Dpto. de Calidad y Medio Ambiente para su gestión.


- **Reclamaciones y sugerencias:** Por otra parte ha establecido un método que permite determinar, recopilar y analizar todas las reclamaciones y sugerencias provenientes de los grupos de interés entre los que se encuentran los proveedores, está centralizado en el Dpto. de Calidad y Medio ambiente que es el encargado de analizar y gestionar todas las comunicaciones referentes a la satisfacción del proveedor, ya sea para realizar sugerencias acerca del producto/servicio o para comunicar incidencias y reclamaciones. Estas últimas serán tratadas con el Jefe de Proyecto asociado y con el Responsable de Departamento. El análisis de esta información permite establecer acciones y medidas para aumentar el nivel de satisfacción de los proveedores. Hasta la fecha de edición de este informe de progreso no se ha registrado ninguna sugerencia ni reclamación.


• Resumen de Implantación:

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



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial	Colaborar con los proveedores en su mejora continua

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Colaborar con los proveedores en su mejora continua

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La adhesión de ELIMCO al Pacto Mundial de Naciones Unidas, implica, por un lado, apoyar y respetar la protección de los derechos humanos; y por otro, en relación a los derechos laborales, eliminar toda forma de discriminación con respecto al empleo y la ocupación, y toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; abolir de forma efectiva el trabajo infantil; respetar la libertad de asociación, y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La totalidad de los trabajadores de ELIMCO se rige por regulaciones laborales supraempresariales que varían en función de la naturaleza de sus actividades y los países en los que las realizan. Además del amparo legal de cada país, cobra especial importancia la cobertura normativa a través de los convenios colectivos de cada sector y los convenios territoriales.



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: ELIMCO apoya, dentro de un clima abierto de diálogo permanente, la libre asociación de sus trabajadores y lo considera un derecho inalienable

Además ELIMCO dispone del Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social cuya periodicidad de reunión es semestral. El Comité está constituido por representantes de la áreas de gestión de ELIMCO. Actualmente está integrado por la Vicepresidencia, Responsable de Planificación y Recursos, Responsable de Recursos Humanos, Responsable de Prevención de Riesgos Laborales, Responsable de Calidad y Medio Ambiente, Responsable de I+D+i, Director de Operaciones, Responsable de línea de negocio Infraestructuras Públicas. Dentro de estas reuniones se analizan de forma

específica los cambios organizativos acaecidos y futuros, así como sus consecuencias.

Objetivos: Mejora la comunicación interna de forma que la Compañía mantenga informados de forma continua al personal de todos los temas relacionados con la evolución del sistema de Responsabilidad Social Corporativa.



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 (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: A lo largo de 2010 ha sido revisado el Código de Conducta de la compañía incluyendo entre otros puntos la adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, conforme a la cual se registrarán todos los actos y relaciones de trabajo de la compañía y cada uno de sus miembros, en línea con el firme compromiso que tiene la compañía con el respeto a los Derechos Humanos.



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 (P3C212)

Respuesta: No

Implantación: No existen procedimientos específicos de seguimiento y medición de acciones relativas a la representación formal de los trabajadores, ya que la compañía potencia una comunicación fluida y bidireccional con las personas que forman parte de la organización. Además la compañía estimula la participación de los trabajadores mediante sus comités entre los que destacan, el de RSC, Prevención, el de igualdad, que mediante sus reuniones constantes garantizan la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y/o en la gestión de la compañía

¿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: El grado de satisfacción de los trabajadores de ELIMCO se mide mediante la encuesta de clima laboral y el buzón de sugerencias:

-Encuesta de Clima Laboral

Se realiza una evaluación del clima laboral mediante una encuesta a sus trabajadores cuyos resultados son difundidos de forma interna y mediante la inclusión de los resultados en la memoria de sostenibilidad. El objetivo de este estudio es detectar y prever los factores condicionantes de la satisfacción de la plantilla que influyen en la calidad del servicio prestado a los clientes y en la relación con el resto de grupos de interés.



-Buzón de Sugerencias: Por otro lado, el Departamento de Comunicación ha puesto en marcha un buzón de sugerencias destinado a los empleados de la empresa para hacer llegar a la Dirección todas aquellas propuestas de mejora que consideren importantes para la empresa.

Hay dos canales disponibles para hacer llegar las comunicaciones de los trabajadores. Por un lado, se encuentra un buzón físico ubicado en cada una de las delegaciones de ELIMCO en el que los trabajadores pueden dejar su propuesta de forma anónima. Por otro, una dirección de correo electrónico disponible para el envío de estas sugerencias.

El Dpto. de Comunicación se encarga de registrar las sugerencias y reclamaciones de los empleados en una base de datos informática para su seguimiento y gestión.

La reclamación o sugerencia se encuadra dentro de la siguiente clasificación:

Procedimientos: Aquellas sugerencias relacionadas con la actividad de la empresa

Instalaciones: Aquellas sugerencias relacionadas con la mejora de las oficinas y obras

Jornada Laboral: Aquellas sugerencias relacionadas con horario, vacaciones, calendario laboral, etc.

Servicio: Aquellas sugerencias relacionadas con prestaciones adicionales que puede ofrecer la empresa o el entorno al que pertenecen

Otros: Aquellas sugerencias relacionadas con algún aspecto que no quede recogido en las anteriores.

Una vez dada de una alta sugerencia / reclamación el Dpto. de Comunicación la reenvía al Responsable del Departamento y a la Dirección, quienes realizan un análisis previo y deciden si se acepta o no a trámite. Si la sugerencia o petición se desestima, se anota en la base de datos como desestimada y si no es anónima, se realizará una comunicación por e-mail al empleado explicando el motivo. Si se decide tramitar, el Responsable del Departamento mantiene una reunión con Dirección para la elaboración del plan de acción. Posteriormente, se comunica a través de un mail a todos los empleados de ELIMCO las decisiones tomadas en la reunión antes de 15 días desde la recepción de la comunicación. El Dpto. de Comunicación realizará un seguimiento de la ejecución del plan de acciones y de la fecha de finalización del mismo, para dar por finalizada la sugerencia / reclamación.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	Optimizar la comunicación interna
	Convenio colectivo	Optimizar la comunicación interna

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Optimizar la comunicación interna



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	Disponer de una gestión de sugerencias y quejas on line
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	Disponer de una gestión de sugerencias y quejas on line



• 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: ELIMCO crea soluciones tecnológicas de alto valor añadido adaptadas a las necesidades y expectativas de sus clientes a través de proyectos innovadores, teniendo como principio básico la excelencia en la gestión. ELIMCO se presenta en el panorama actual como un referente empresarial, por el desarrollo tecnológico y la diversificación de las actividades que lleva a cabo, su implantación a nivel internacional y su constante crecimiento, siendo reconocida como organización socialmente responsable.

Por este motivo no consideramos un factor de riesgo el trabajo forzoso. Además no existe constancia de que se haya producido ningún incidente de trabajo forzoso o realizado bajo coacción



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: Uno de los activos más valiosos que tiene ELIMCO es la cualificación e implicación de todo su equipo humano. Dentro de la estrategia de dar respuesta a los grupos de interés, ELIMCO entiende que el desarrollo de sus profesionales es clave para el futuro y crecimiento de la entidad. De esta forma, se lleva a cabo una política de recursos humanos orientada a garantizar el crecimiento sostenido de la organización y encaminada a fomentar el potencial de sus empleados.

El compromiso en ELIMCO se fundamenta en que cada profesional se identifique con el proyecto empresarial. La compañía se concibe como un todo donde las personas son uno de los pilares fundamentales y donde el esfuerzo personal de cada uno contribuye a conseguir los objetivos deseados.

ELIMCO desarrolla una línea de actuación en materia de recursos humanos orientada a promover el empleo estable y la inserción laboral, apostando por la flexibilidad con sus empleados, la formación y el desarrollo de sus profesionales, unida a una política de prevención de riesgos laborales

ELIMCO entiende que uno de los elementos diferenciadores y generadores de éxito empresarial son sus profesionales. Por



este motivo, el crecimiento sostenido que está experimentando la compañía en los últimos años ha ido de la mano de una política de contratación continua y estable.

Desde la empresa se realiza un gran esfuerzo en atraer, desarrollar y retener a los empleados más valiosos. ELIMCO da prioridad a aquellos perfiles con competencias técnicas de alto nivel y a personas formadas y preparadas para un mercado tan exigente como el actual. De esta forma, desde ELIMCO se cuidan al detalle los procesos de selección de personal, donde se requiere no sólo un perfil profesional apto para el puesto en cuestión sino que también se estudia el perfil humano de los nuevos empleados que se van a incorporar a la empresa.

ELIMCO apuesta por el empleo estable y de calidad de sus trabajadores, consciente que el éxito profesional debe ir parejo al éxito personal para que sea sostenible. La plantilla crece año tras año incorporando profesionales altamente cualificados y con capacidad de trabajo en equipo y de aportar soluciones innovadoras y altamente tecnológicas.

ELIMCO favorece la inserción de la mujer en el ámbito laboral. Cada vez son más las mujeres que estudian carreras técnicas y la empresa favorece su desarrollo profesional en un sector tan tecnológico como en el que realiza su actividad.

ELIMCO ha desarrollado una política de recursos humanos basada en incorporar personas en las diversas áreas de la organización y proporcionarles un desarrollo profesional dentro de la compañía. La empresa da la oportunidad de promoción interna favoreciendo el crecimiento profesional de su equipo y de esta forma no deja escapar a los buenos profesionales. Todo ello está motivado por la firme apuesta que ELIMCO ha realizado por una plantilla estable y el desarrollo profesional de sus trabajadores ofreciéndoles contratos indefinidos tras un periodo eventual en la compañía.

ELIMCO respeta escrupulosamente los derechos humanos de todos sus trabajadores. Por este motivo ELIMCO vigila que sus actividades se desarrollan cumpliendo la legislación Nacional e internacional, para ello dispone de un procedimiento de identificación y evaluación de la legislación.

La implicación de ELIMCO en el cumplimiento de la seguridad y la salud en el trabajo hace que las medidas y actuaciones no sean sólo para sus empleados directos, sino para todos aquellos que de forma subcontratada trabajan con la entidad. Para poder prestar sus servicios a ELIMCO, la empresa exige a sus subcontratas la preceptiva documentación legal, además de demostrar su solvencia desde la perspectiva de la salud laboral, velando por el cumplimiento todas las personas que conforman la empresa.

Fruto del interés y esfuerzos que realiza ELIMCO en el ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo es el reconocimiento que le conceden empresas e instituciones especializadas en este ámbito. En 2008, la entidad certificadora AENOR concedió la certificación del Sistema de Gestión de Prevención, sistema este integrado junto a Calidad y Medio Ambiente, ya certificados y a lo largo de 2010 ha incluido dentro de ese sistema de gestión la Responsabilidad Social Corporativa certificando el sistema de acuerdo a la norma SGE-21

Objetivos: ELIMCO ha comenzado la implantación de gestión por competencias de forma experimental en una prueba piloto y tiene la intención de que una vez validado el mecanismo de evaluación se implante en toda la organización



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 (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO, en los últimos años ha puesto en marcha una serie de actuaciones que pretenden hacer realidad para todas las personas que integran la organización, el derecho a la vida personal, familiar y profesional que, en el



ejercicio de su libertad, elijan contribuyendo de esta manera a facilitarles la búsqueda de su felicidad.

Por otra parte añadir que ELIMCO no concibe ninguna forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, dentro de su plantilla ni en empresas proveedoras y subcontratas

Objetivos: No se plantea ningún objetivo relacionado con este principio puesto que ELIMCO no concibe ninguna forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, dentro de su plantilla ni en empresas proveedoras y subcontratas



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C4I1)

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

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO respeta escrupulosamente los derechos humanos de todos sus trabajadores. Por este motivo ELIMCO vigila que sus actividades se desarrollan cumpliendo la legislación Nacional e internacional, para ello dispone de un procedimiento de identificación y evaluación de la legislación.

ELIMCO dispone de un Sistema de Responsabilidad Social Corporativa certificado según los requisitos de la norma SGE 21:2008 certificado, emitido por la entidad autorizada SGS. La implantación de este Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable ratifica valores primordiales para ELIMCO como la honradez, la lealtad, la buena fe y la transparencia organizativas, junto a compromisos adquiridos como el ir más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas, la inversión en el capital humano, el entorno y las relaciones con las partes interesadas

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Implantación de gestión por competencias
	Convenio colectivo	Implantación de gestión por competencias
	Política de conciliación	Implantación de gestión por competencias
	Política de RRHH	Implantación de gestión por competencias
	PRL	Implantación de gestión por competencias

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	No se plantea ningún objetivo para el año siguiente

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Debido a la naturaleza del trabajo que la compañía desarrolla, que exige personal altamente cualificado, no se ha considerado un factor de riesgo el trabajo infantil



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: ELIMCO dispone de un Manual de Acogida mediante el cuál facilita la integración en la compañía a sus colaboradores. Además le proporciona una información básica sobre la organización. En este manual de acogida, se recoge la jornada laboral, el período de vacaciones, y las normas de contratación de personal.

ELIMCO dispone de un Código de Conducta que resume los principios éticos que guían el funcionamiento de la compañía y que forman parte de su cultura corporativa, constituyendo una guía para el desempeño profesional de todos los empleados. Este Código supone una evidencia del compromiso de ELIMCO con la erradicación del trabajo infantil, ya que incluye dentro de sus principios de actuación la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Además dentro del proceso de contratación de proveedores se establece como parámetro a evaluar para la posible contratación de proveedores su compromiso a cumplir el código de conducta de ELIMCO en el que se especifica la adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos.



ACCIONES:



¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO ha modificado su Manual de Acogida de forma que permita la integración en la compañía a sus colaboradores. Además le proporciona una información básica sobre la organización. En este manual de acogida, se recoge la jornada laboral, el período de vacaciones, y las normas de contratación de personal

Objetivos: Mejorar la intranet de ELIMCO de forma que se facilite la comunicación de la compañía con las personas que integran la organización

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C411)

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

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO de un Sistema de Responsabilidad Social Corporativa certificado según los requisitos de la norma SGE 21:2008 certificado, por la entidad autorizada SGS.

La implantación de este Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable ratifica valores primordiales para ELIMCO como la honradez, la lealtad, la buena fe y la transparencia organizativas, junto a compromisos adquiridos como el ir más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas, la inversión en el capital humano, el entorno y las relaciones con las partes interesadas



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

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

Respuesta: 0

Implantación: ELIMCO rechaza tajantemente cualquier forma de explotación infantil dentro y fuera de su organización.

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

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

Respuesta: 0

Implantación: Dada la naturaleza de las actividades de ELIMCO y su rechazo a cualquier forma de trabajo infantil, no ha sido necesario realizar ninguna verificación al respecto

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	No se plantea ningún objetivo para el año siguiente
	Política de compras	No se plantea ningún objetivo para el año siguiente
	Política de RRHH	No se plantea ningún objetivo para el año siguiente

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mejorar la intranet de ELIMCO

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante la elaboración de este plan de igualdad, que exige dicha ley a empresas con plantillas significativas (más de doscientos cincuenta trabajadores). ELIMCO asume el compromiso para que así todos ellos puedan hacer realidad su derecho a la vida personal, familiar y profesional que, en el ejercicio de su libertad, elijan contribuyendo de esta manera a facilitarles la búsqueda de su felicidad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyecta una imagen empresarial acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través de la implantación del Plan de igualdad .

Para llevar a cabo este propósito se cuenta con la participación de los trabajadores en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

Además ELIMCO ha creado un Comité de Igualdad está integrado, de forma paritaria, por 6 miembros, tres mujeres y tres hombres. En ella están representados tanto la Dirección como las diferentes áreas de negocio de la empresa, de forma



multidepartamental: tres empleados pertenecen a la Dirección Corporativa, uno a la Dirección de Infraestructuras, y otro a la División Tecnológica, así como un miembro del Comité de Dirección.

Este Comité tiene como fin velar por la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro del ámbito laboral de la empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante la elaboración de un plan de igualdad, que exige dicha ley a empresas con plantillas significativas (más de doscientos cincuenta trabajadores). ELIMCO asume el compromiso de extender dicho plan a todas sus empresas, independientemente del número de trabajadores que las compongan, para que así todos ellos puedan hacer realidad su derecho a la vida personal, familiar y profesional que, en el ejercicio de su libertad, elijan contribuyendo de esta manera a facilitarles la búsqueda de su felicidad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adoptan a este respecto y se proyecta una imagen empresarial acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad modificado durante el año 2010 que supone la consecución de mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los

correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito ELIMCO cuenta con la participación de los trabajadores en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.



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 (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: A lo largo de 2010 ELIMCO ha modificado su plan de igualdad, incluyendo más ejes en el mismo, indicadores de control que permiten hacer el seguimiento del mismo, así como un cronograma de implantación



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)

Directivos frente a empleados: 1,1 %

Directivos mujeres: 0,22 %

Directivos hombres: 0,88 %

Mujeres: 12,33 %

Hombres: 87,66 %

Mayores de 45 años: 12,33 %

Menores de 30 años: 22,29 %

Empleados no nacionales: 0,64 %

Empleados con contrato fijo: 57,35 %

Implantación: ELIMCO apuesta por el empleo estable y de calidad de sus trabajadores, consciente que el éxito profesional debe ir parejo al éxito personal para que sea sostenible. La plantilla crece año tras año incorporando profesionales altamente cualificados y con capacidad de trabajo en equipo y de aportar soluciones innovadoras y altamente tecnológicas. ELIMCO favorece la inserción de la mujer en el ámbito laboral. Cada vez son más las mujeres que estudian carreras técnicas y la empresa favorece su desarrollo profesional en un sector tan tecnológico como en el que realiza su actividad.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C214)

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO, bianualmente, hace público la composición de la alta dirección y de los órganos directivos en la Memoria de Sostenibilidad. En este informe se da a conocer los datos de la plantilla en relación al número de personal, ratios de diversidad de género, procesos de promoción interna y procesos de selección de personal.

¿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: ELIMCO ha diseñado un protocolo de Acoso Moral y Sexual en el marco del Plan de Igualdad de ELIMCO es aplicable a todo el personal de ELIMCO independientemente de su relación contractual con la empresa. El objetivo fundamental del mismo es prevenir y eliminar el acoso sexual, moral y por raza o religión. Mediante este protocolo, ELIMCO establece un procedimiento de actuación a seguir en caso de darse conductas que puedan ser catalogadas de acoso moral o sexual en el ámbito laboral. Además, se prevé la adopción de las medidas correctivas necesarias para que tales conductas cesen y las medidas de protección de las personas afecta. Hasta el momento en ELIMCO no se ha producido ningún incidente de discriminación.

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

Respuesta: 0

Implantación: Hasta el momento en ELIMCO no se ha producido ningún incidente de discriminación.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Implantar las acciones previstas dentro del Plan de Igualdad
	Plan de igualdad	Implantar las acciones previstas dentro del Plan de Igualdad

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de igualdad	Realizar sensibilización sobre no discriminación e igualdad de oportunidades

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Memoria sostenibilidad	Mejorar la gestión de la diversidad



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: La capacitación, formación y participación de los trabajadores de ELIMCO es una piedra angular de la Política de gestión de ELIMCO, como herramienta para la consecución de la mejora continua en la gestión en general y en la gestión medioambiental en concreto.

Uno de los ámbitos sobre los que los trabajadores de ELIMCO reciben formación es sobre la prevención de los impactos ambientales y prevención de la contaminación. Para ello ELIMCO apuesta por la formación inicial en materia medioambiental a los nuevos empleados sin olvidar formación sobre el Sistema de Gestión Medioambiental que periódicamente se imparte a los empleados a modo de recordatorio. Además de las acciones formativas se emprenden, lideradas por el Dpto. de Calidad y Medio Ambiente, acciones de sensibilización.

En el año 2010 destacan la realización de las siguientes acciones de sensibilización:

- difusión a través de correo electrónico de medidas de ahorro de recursos naturales como electricidad, agua, papel,...
- edición y difusión de un Código Ético de Conducta de obligado cumplimiento para la reducción de los consumos de recursos naturales, y otros documentos con medidas específicas para ello como son los Manuales de Buenas Prácticas Ambientales en obra, taller aeronáutico y oficina, junto con instrucciones específicas para la reducción de consumos de recursos naturales a través de la configuración de ordenadores para el ahorro de energía, configuración de ordenadores para la impresión eficiente y en último lugar a través de la conducción eficiente.
- aumento del número de visitas a obra realizadas por el Departamento de Calidad y Medio Ambiente de ELIMCO dentro de las cuales se lleva a cabo la sensibilización medioambiental del personal.

Por otra, con relación a la prevención de la contaminación en el año 2010 ELIMCO comprometido con este principio ha introducido dentro de la Política del Sistema de Gestión la puesta en marcha de una estrategia contra el cambio climático para favorecer el objetivo global de desarrollo sostenible.

De acuerdo con esta estrategia en el año 2010 se comienzan a estimar las emisiones de CO2 equivalentes derivadas del desempeño de la actividad empresarial de ELIMCO para diagnosticar la situación de la compañía, evaluando su contribución al cambio climático con objeto de definir en un futuro medidas de reducción que aminoren la repercusión de ELIMCO.



Para la estimación de las emisiones se tienen en cuenta las emisiones directas derivadas del consumo de combustible por los vehículos utilizados por el personal de ELIMCO dentro de la jornada laboral con objeto de efectuar visitas a clientes así como a obras y proyectos en ejecución. Además de las estimaciones de emisiones de CO2 directas se tienen en cuenta las emisiones indirectas producidas por el uso de electricidad para la sede de ELIMCO y sus delegaciones del territorio nacional.

En el año 2010 se realizan las estimaciones de las emisiones de CO2 equivalente de ELIMCO en el territorio nacional correspondiente a los años 2008 y 2009. Dichos datos son publicados en el 2010 en la primera Memoria de Sostenibilidad correspondiente al periodo 2008/09 así como en la Declaración Medioambiental del 2009 validada por un órgano externo acreditado y publicada en el 2010.

Objetivos: El objetivo de AUMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL se realizará a través de la mejora de la intranet y en la web en el 2011. De forma que todos los empleados puedan acceder a la documentación del sistema de gestión la cual se va a publicar de forma que sea más accesible.

El objetivo de MEJORAR EL ALCANCE DEL INVENTARIO DE CO2 se llevará a cabo a través de la introducción de las emisiones de indirectas de CO2 derivadas del uso de aviones para el transporte de los empleados. Está previsto comenzar a medir de forma retroactiva de este tipo de emisiones para el año 2010.

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: ELIMCO de acuerdo al Sistema de Gestión certificado según la norma ISO 14001 y el Reglamento 1221/2009 EMAS establece periódicamente un programa de objetivos medioambientales dirigido a los aspectos ambientales significativos derivados de la actividad de la compañía.

Objetivos: En el año 2010 se publicaron los objetivos ambientales de ELIMCO correspondientes al periodo 2010-2011. Dentro de ese programa ambiental se encuentran actualmente en vigor dos objetivos.


Por una parte se establece como objetivo la reducción del 5% del consumo de papel frente a los valores del año 2009.


Por otro lado se estableció un objetivo dirigido a la reducción de emisiones de CO2 derivadas del uso de las instalaciones ejecutadas por ELIMCO para sus clientes. Este objetivo se basa en potenciar el número de obras en las que ELIMCO ejecuta mejoras en las instalaciones considerando criterios de eficiencia energética, y también ofrecer a los clientes mejoras en sus instalaciones que persigan el incremento de la eficiencia energética. Para llevar a cabo un seguimiento de este objetivo en el año 2010 se instaura un nuevo indicador medioambiental dirigido a la identificación y medición de mejoras de eficiencia energética y ecodiseño propuestas e implantadas en las instalaciones de los clientes.


Los dos objetivos ambientales anteriores, abarcan un periodo de dos años, habiéndose registrado en el primer año el cumplimiento de ambos.


• Resumen de Implantación:



 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Otros Sensibilización en materia medio ambiental	Aumentar la sensibilización medioambiental . Mejorar el alcance inventario CO2 Aumentar la sensibilización medioambiental . Mejorar el alcance inventario CO2 Aumentar la sensibilización medioambiental . Mejorar el alcance inventario CO2

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO desde sus orígenes ha sentado las bases para un crecimiento sostenido apostando por la diversificación en sus líneas de negocio y por la innovación y el desarrollo como elemento diferenciador de sus competidores. La aplicación de métodos y herramientas de excelencia por parte de la compañía dotan a los productos y servicios de ELIMCO de un valor añadido en relación al resto de empresas de su sector. Es por ello que se ha apostado por la adopción de Sistemas de Gestión basados en estándares de reconocida eficacia en materias como calidad, seguridad y salud, I+D+i, responsabilidad social corporativa y gestión medioambiental. Así conforme la actividad empresarial se ha diversificado se han implantado y certificado nuevas normas integradas todas ellas en un único Sistema de Gestión. Fruto del firme compromiso medioambiental de la compañía, en el año 2002, ELIMCO certificó a través de la entidad AENOR, el Sistema de Gestión Medioambiental bajo la norma UNE-EN-ISO 14001 contando con el nº de inscripción GA-2002/409 y nº ES-2002/0409 en el registro IQNET. Gracias a la implantación y mantenimiento de un Sistema de Gestión Medioambiental cada vez más amplio ELIMCO dispone de herramientas para la detección y evaluación de la legislación ambiental así como la identificación y evaluación de aspectos analizando además los riesgos ambientales que son analizado en el Comité de Ética y de Responsabilidad Social.



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: Desde la implantación y certificación del Sistema de Gestión de Calidad de ELIMCO según la norma ISO 9001 en el año 1999 se cuenta con una Política de Gestión cuyos principios son la base de la actuación empresarial. Dicha política se ha adaptado a los cambios organizativos y estratégicos de la compañía según se han ampliado las líneas de negocio, pero también se ha ampliado para incluir principios de gestión en materia medioambiental,



de sostenibilidad, etc según se han implantado y certificado nuevas normas como la ISO 14001, Reglamento EMAS, SGE 21, etc.

En el año 2010 se amplió la Política de Gestión con objeto incluir un nuevo principio basado en la puesta en marcha de una estrategia contra el cambio climático.

La Política de Gestión es difundida a las partes interesadas internas pero también a las partes interesadas externas como son los clientes, proveedores, administración y sociedad en general a través de su publicación en la web de ELIMCO y en los contratos y pedidos establecidos entre ELIMCO y sus proveedores.

Además de la Política de Gestión en el año 2010 se aprobó por la Dirección de la compañía un Código Ético para el consumo de recursos naturales, a través del cual se establecen principios de actuación de obligado cumplimiento por el personal que trabaja en ELIMCO con objeto de reducir la huella ecológica de la compañía.

Objetivos: Se pretende aumentar la sensibilización de los trabajadores a través de la mejora de la intranet mejorando la accesibilidad del Sistema de Gestión y permitiendo el acceso a un mayor número de empleados a las comunicaciones emitidas por el Departamento de Calidad y Medio Ambiente, dentro de estas comunicaciones se enmarcarán las posibles modificaciones de la política de gestión.



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 (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO incorpora dentro de sus Sistema de Gestión, entre otros, la Gestión Medioambiental y la Gestión Ética y Responsable. A través del Sistema de Gestión se establecen herramientas para la aplicación de acciones de cara a promover la responsabilidad ambiental.

Así anualmente se revisa la política de gestión y se realiza un análisis de las actividades con objeto de revisar la identificación de aspectos ambientales, los cuales son revaluados según la tendencia en el año anterior de los indicadores ambientales asociados a cada aspecto.

Por otra parte, ELIMCO dispone de bases de datos con la legislación de aplicación no sólo de índole ambiental, si no también sectorial, en materia de seguridad y salud, y en temas laborales. Periódicamente se analiza el marco legislativo para analizar las posibles novedades legislativas y además semestralmente se realiza una evaluación del cumplimiento legal de cada uno de los requisitos, existiendo una metodología de actuación para casos de desviación.

Dentro del Sistema de Gestión se incluye la metodología para la formación y capacitación de personas que trabajan para la compañía y que pueden causar aspectos ambientales como consecuencia de su actividad.

Por otro, lado de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión Medioambiental ELIMCO periódicamente aprueba un

Programa de objetivos y metas ambientales cuya eficacia es revisada semestralmente por el Departamento de Calidad y Medio Ambiente y analizados por la Dirección con frecuencia anual.

Objetivos: ELIMCO en línea con el compromiso de minimización del impacto ambiental de las obras y los servicios de mantenimiento prestados elabora Planes de Vigilancia Ambiental específicos para los trabajos a ejecutar.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C212)

Respuesta: SI

Implantación: En ELIMCO existe un Departamento de Calidad y Medio Ambiente que se encarga de liderar la implantación, mejora y seguimiento del Sistema de Gestión Medioambiental de la compañía. Así se somete a seguimiento periódico el análisis ambiental de las actividades prestadas por ELIMCO, control operacional, objetivos ambientales, indicadores para el desempeño ambiental y evaluación de la legislación ambiental.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C311)

Respuesta: 42,1 %


Implantación: Actualmente pese a que uno de los requisitos de la evaluación de proveedores de ELIMCO es que los proveedores y subcontratas dispongan de un Sistema de Gestión Medioambiental no se dispone de un indicador con el que poder analizar la importancia de este grupo de proveedores/subcontratas. Es deseo de la Dirección establecer un indicador con esta finalidad para poder comparar las tendencias para lo que va a ser necesario adaptar la aplicación informática donde se soportan todas las compras y los proveedores y subcontratas indicándose si disponen de certificación incluyendo la posibilidad de realizar consultas para extraer datos sobre éstas. No obstante, se ha realizado un diagnóstico inicial para saber nuestra situación inicial. Para la realización del diagnóstico inicial se limitó el estudio a los pedidos más significativos en cuanto a peso económico seleccionando las compras con un importe superior a los 20.000 euros. Estas compras si bien en cuanto a número suponen un bajo porcentaje frente al total de pedidos realizados, se tratan del 71,36 % del importe comprado por lo que se trataba de una muestra significativa de la población.


Tras la realización del diagnóstico se obtuvo que el 42,1 % de los proveedores tratan de empresas certificadas, y esto en términos económicos supone el 38,04% de las compras de ELIMCO.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	Aumentar la sensibilización medioambiental de los trabajadores.
	Otros	Aumentar la sensibilización medioambiental de los trabajadores.
	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Aumentar la sensibilización medioambiental de los trabajadores.
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Aumentar la sensibilización medioambiental de los trabajadores.
	Sistemas de Gestión de Calidad	Aumentar la sensibilización medioambiental de los trabajadores.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Aumentar la sensibilización medioambiental de los trabajadores.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Aumento de sensibilización de los empleados. Aumento del nº Planes de Vigilancia

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO dentro de su programa de gestión medioambiental 2010-2011 cuenta con un objeto destinado a la mejora de la eficiencia energética de las instalaciones que realiza a los clientes, considerándose únicamente dentro de este objetivo las mejoras propuestas no por petición del cliente si no por iniciativa de ELIMCO. En el primer periodo de consecución del referido objetivo, éste se ha conseguido dado que al finalizar el año 2010 se logró conseguir el objetivo intermedio. El seguimiento del objetivo ambiental es publicado y difundido a toda las partes interesadas a través de la Declaración Ambiental EMAS correspondiente al año 2010.

Por otra parte ELIMCO desde el año 2009 ofrece a sus clientes una nueva línea de productos. Se trata del diseño, desarrollo y fabricación de Vehículos Aéreos no Tripulados, UAV (Unmanned Aerial Vehicles). Esta tecnología ofrece claras ventajas medioambientales con relación a las tecnologías existentes para las mismas aplicaciones a las que se dirige esta tecnología. En concreto se trata de tecnologías que no utilizan combustible por lo sus emisiones sonoras y emisiones de CO2 son inferiores a las que pueden ocasionar el uso de un helicóptero. Además para el uso de UAV para la inspección de líneas de alta tensión supone otra ventaja medioambiental con respecto al uso de helicópteros y es que el impacto en la fauna de la zona es menor al generar menos ruido y emisiones.

Por otra parte, ELIMCO prioriza la compra de productos elaborados a partir de materiales reciclados o que son reciclables al final de su vida útil. Actualmente, no se dispone de herramientas informáticas para poder medir la significancia de este tipo de compras y analizar tendencia en aras de lograr cada vez que el importe comprado y la variedad de los productos sea mayor.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

Respuesta: 1

Implantación: Para la aplicación del objetivo de eficiencia energética en las instalaciones del cliente en el año 2010 el Departamento de Calidad y Medio Ambiente elaboró un Dossier de medidas de eficiencia energética. Este documento incluye las medidas y soluciones técnicas aportadas por ELIMCO a los clientes como mejora a las instalaciones originalmente proyectadas, en el caso de obras, o bien como mejora de las instalaciones del cliente para los servicios de mantenimiento.

El referido Dossier ha sido difundido a los Jefes de Obra y técnicos del Departamento de Estudios con objeto de dar a conocer las soluciones eficientes energéticamente aportadas por la compañía de forma que sean tomadas como marco de actuación para nuevos proyectos y ofertas.

Ligado a este objetivo desde el año 2010 el Departamento de Calidad y Medio Ambiente mide trimestralmente un indicador ambiental que analiza el número de mejoras en materia de eficiencia energética aportadas por ELIMCO diferenciando las propuestas que son desestimadas por los clientes de las que definitivamente son implantadas.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C212)

Respuesta: 1


Implantación: ELIMCO desde el año 2009 ofrece a sus clientes una nueva línea de productos. Se trata del diseño, desarrollo y fabricación de Vehículos Aéreos no Tripulados, UAV (Unmanned Aerial Vehicles). Esta tecnología ofrece claras ventajas medioambientales con relación a las tecnologías existentes para las mismas aplicaciones a las que se dirigen. En concreto se trata de tecnologías que no utilizan combustible por lo sus emisiones sonoras y emisiones de CO2 son inferiores a las que pueden ocasionar el uso de un helicóptero. Además para el uso de UAV para la inspección de líneas de alta tensión supone otra ventaja medioambiental con respecto al uso de helicópteros y es que el impacto en la fauna de la zona es menor al generar menos ruido y emisiones.


• Resumen de Implantación:

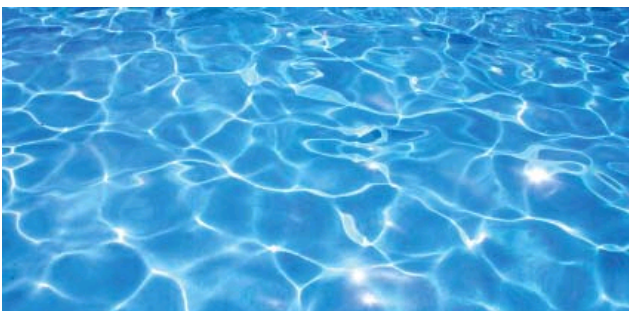
 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Objetivo ambiental eficiencia energética en obras. Línea de negocio UAV

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: A lo largo del año 2010 ELIMCO ha trabajado en el método de identificación de los puestos sensibles a la corrupción.

Para poder presentar esta propuesta se ha analizado la siguiente documentación:

-El cuaderno Nº 4 Julio de 2009 de los Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo.

-Documento Guía "Implementación del décimo principio contra la corrupción" del Pacto Mundial de 2004

-Los negocios contra la corrupción Un marco para la acción Implementación del 10mo principio del Pacto Global de las Naciones Unidas contra la corrupción

-Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno. Edición para pequeñas y medianas empresas (pymes) de Transparency International

-Barómetro Global de la Corrupción 2010 de Transparency International

-Declaración de Wolfsberg contra la Corrupción

Una vez analizada la documentación se identifica el grado de Corrupción en los que Opera la compañía analizando el valor asignado por Transparency internacional a los países en los que ELIMCO realiza o tiene previsto realizar sus negocios y actividades. Para poder interpretarlo hay que tener en cuenta que los valores bajos implican una mayor corrupción, los valores asignados son los siguientes:

México: 3,1



Colombia: 3,5

Brasil: 3,7

España: 6,1

Chile: 7,2

Posteriormente se asigna el grado de exposición al soborno en los sectores en los que la empresa opera: Consultando el barómetro global de la corrupción 2010, concluyendo que ELIMCO opera en sectores proclives a la corrupción ya que los funcionarios públicos son considerados un sector corrupto, también es considerado corrupto el sector privado

Finalmente se propone una metodología realizada teniendo en cuenta los puestos que tienen relación con Proveedores, socios y clientes, y las actividades concretas que son más susceptibles a la corrupción.

Objetivos: Realizar un plan para contrarrestar el soborno.

Identificar los puestos sensibles a la corrupción así como su grado de exposición dentro del manual de puestos de ELIMCO



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: ELIMCO, como empresa socialmente responsable, hace que sus trabajadores se involucren para conseguir la ética y la integridad profesional, para lo cual establece su política anticorrupción, que incluye Medidas para la erradicación de prácticas como el soborno o la extorsión, Criterios de emisión y recepción de regalos y atenciones, Vías para la detección y limitación de los conflictos de intereses, Transparencia frente a la contribución a partidos políticos, Mecanismos de consulta del personal ante acciones dudosas, Mecanismos de denuncia contra la corrupción.

Adicionalmente ELIMCO en 2010 ha revisado su Código de Conducta resumiendo los principios éticos que guían el funcionamiento de ELIMCO y que forman parte de su cultura corporativa, constituyendo una guía para el desempeño profesional de todas las personas que forman parte de la compañía. Todo ello enmarcado dentro de los Valores de ELIMCO: Equipo Humano, Liderazgo, Innovación, Mejora Continua, Compromiso Social y Orientación al Cliente.

Se dirige a todas las personas que integran la organización, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o lugar en el que desempeñen su trabajo.

Objetivos: Una vez que se implante el plan de erradicación del soborno, se revisará la política anticorrupción

¿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: ELIMCO prohíbe la emisión y recepción de regalos siempre y cuando dichos regalos pudieran afectar el resultado de una operación comercial. Para ello, establece en su política anticorrupción lo siguiente:

- Todos los empleados de ELIMCO que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos, actuarán con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la organización.
- Ningún empleado de ELIMCO podrá emitir regalos a ninguno de los grupos de interés con el objetivo de influenciar una toma de decisión con respecto a la empresa, garantizando así la imparcialidad en la decisión.
- En el caso de que algún empleado de ELIMCO recibiese algún regalo que pueda influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo, lo pondrá en conocimiento del Comité de Ética y Responsabilidad Social, que tomará las medidas oportunas. Este hecho también podrá ser puesto en conocimiento del Comité por un tercero.

Objetivos: Revisar la política anticorrupción una vez puesto en marcha su plan de erradicación del soborno



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 (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO ha desarrollado una metodología de detección de los puestos sensibles a la corrupción teniendo en cuenta los puestos que tienen relación con Proveedores, socios y clientes, y las actividades concretas que son más susceptibles a dicha práctica. Además a lo largo de 2010 se ha trabajado en la difusión de la política anticorrupción

Además ELIMCO manifiesta su compromiso con este principio incluyendo a lo largo de 2010 dentro del proceso de contratación de proveedores como parámetro a evaluar para la posible contratación de proveedores su compromiso a cumplir el código de conducta de ELIMCO en el que se especifica la adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 100

Empleados: 80

Proveedores: 100

Implantación: El Código de Conducta está publicado en la intranet, a la que tienen acceso todos los empleados, y en la web. Una vez que se revisan tanto el Código de Conducta como la política anticorrupción se difunden de forma inmediata.



Aún cuando ELIMCO comunica estos documentos a todo el personal considera que es necesario optimizar la comunicación, ya que tiene mucho personal desplazado de forma temporal o permanente

Objetivos: Optimizar la comunicación con las personas que forman parte de la organización

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: ELIMCO colabora con instituciones y asociaciones, que desarrollan y promueven acciones de protección social, cultural y deportivo, seleccionadas en base a unos criterios de colaboración establecidos.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C611)

Respuesta: SI


Implantación: ELIMCO establece dentro de su Política anticorrupción, lo siguiente
 Todo trabajador de ELIMCO que detecte alguna práctica que incumpla la política anticorrupción, debe comunicarlo al Comité de Ética y Responsabilidad Social a través de cualquiera de sus miembros o de manera anónima a través del buzón de sugerencias de ELIMCO. El Comité de Ética y Responsabilidad Social no permitirá el incumplimiento de la presente política anticorrupción. Para ello, ELIMCO investigará todas las denuncias efectuadas en el ámbito de la presente política y aplicará las sanciones apropiadas en los casos en que las denuncias resulten confirmadas. Las medidas sancionadoras se encuentran definidas en el Convenio Colectivo por el que se rige ELIMCO y serán impuestas por el Comité de Ética y Responsabilidad Social


Objetivos: Revisar la política anticorrupción una vez implantada el Plan de erradicación del Soborno


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Extorsión Soborno Tráfico de influencias	
Empleados	Soborno	
Proveedores	Favoritismos Soborno Tráfico de influencias	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de conducta	Realizar un Plan para contrarrestar el Soborno
Empleados	Política de regalos	Identificar los puestos sensibles a la corrupción
Proveedores	Código de conducta	Implantar un Plan para contrarrestar el soborno

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Realizar un Plan para contrarrestar el Soborno
Empleados	Otros	Identificar los puestos sensibles a la corrupción
Proveedores	Difusión de la política	Modificar las condiciones de compra Incluyendo los requisitos fundamentalesl

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Realizar un Plan para contrarrestar el Soborno
	Código Ético	Realizar un Plan para contrarrestar el Soborno
Empleados	Buzón de sugerencias	Identificar los puestos sensibles a la corrupción
	Comités de gestión	Identificar los puestos sensibles a la corrupción
Proveedores	Auditorías	Implantar un Plan para contrarrestar el soborno



• 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?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	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, describala	
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. Describalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
P1C5I1 - C	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas	
PRINCIPIO 2		
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 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 garantizan 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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P4C411 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C211	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C111	¿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	
P5C411 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C411 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	
P5C413 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
P6C212	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	
P6C213	¿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
P6C111	¿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	
P6C211	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C214	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C311	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C312	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C111	¿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
	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P7C2I2	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	
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	
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.) %	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
ÍNDICE		



Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12
-----------------------	---	------