



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Pyrenalia Net Center, S.L



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO PACTO MUNDIAL NACIONES UNIDAS

Zaragoza, a 11 de julio de 2011

Por tercer año consecutivo, quiero expresarles el firme compromiso que tiene Pyrenalia, para continuar apoyando y promocionando los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que la organización se encuentra adherida desde el año 2006.

En el área de los derechos laborales en 2010, en Pyrenalia se ha seguido trabajado en el ámbito de conciliación de la vida familiar y profesional, se ha diseñado y puesto en marcha un plan de comunicación interna, se han mejorado los sistemas de participación de los empleados mediante equipos de trabajo, talleres de dirección y desayunos de trabajo y además, se ha diseñado y aplicado un sistema de evaluación del desempeño.

En el ámbito de responsabilidad social corporativa, Pyrenalia ha seguido colaborando con Fundación Juan Bonal a través del centro nutricional de Kivundu en Rwanda y también con Disminuidos Físicos de Aragón.

En relación con medidas medioambientales, destaca el uso y aplicación de la herramienta TwinDocs al proceso de envíos de nóminas y newsletters de empresa por parte del Departamento de RRHH a través de esta herramienta que Pyrenalia facilita a todos sus empleados. De esta manera, casi 3.000 envíos en 2010 se realizaron de una forma ecológica evitando impresiones en papel y garantizando la sencillez de uso y comodidad y seguridad de archivo de la documentación.

Por ello, en nombre de los socios, dirección y empleados de Pyrenalia, renuevo nuestro compromiso con el Pacto Mundial teniendo como objetivo principal avanzar en las acciones que son llevadas a cabo por Pyrenalia para el respeto, divulgación y cumplimiento de los 10 principios.

Atentamente,

Juan Manuel Alvarez
Presidente Pyrenalia Net Center, S.L.



Información general

Perfil de la entidad: Pyrenalia Net Center, S.L

- *Dirección:* C/ Bari 39, 3ª planta (Plataforma Logística PLAZA)
- *Dirección web:* www.pyrenalia.com
- *Alto cargo:* Juan Manuel Alvarez Lopez, Presidente de la Empresa
- *Fecha de adhesión:* 17/07/2006
- *Número de empleados:* 200
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* consultoría, externalización de procesos de negocio, contact center, atención presencial y tareas administrativas.
- *Ventas / Ingresos:* 5.319.479€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Estratégicamente son los más relevantes.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Por acuerdo entre los miembros del comité de dirección y aprobación definitiva por el presidente de Pyrenalia.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la web corporativa, de la web del pacto mundial y de la Intranet donde informamos a los empleados.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Hemos pasado 3 auditorías de certificaciones vigentes en Pyrenalia: ISO 27001, ISO 9001 y EFR1000
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus*



procesos de decisión: Tenemos un programa de sugerencias llamado ideali@ para la participación de los empleados, así como equipos de mejora. Además, realizamos encuestas y entrevistas de satisfacción a los clientes en las que efectúan aportaciones.

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Juan Manuel Álvarez (Presidente). Gonzalo Tuesta (Director General). M^a Jesús Castro (Dra. Organización y RRHH). M^a Victoria Ferrer (Dra. Calidad). Jesus Martinez (Dr. Área Administraciones Públicas). Belen Lopez (Dra. Área Salud). Juan Aguilar (Dr. Área Privada).
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No.

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) Colabora con Disminuidos Físicos de Aragón y con Fundación Juan Bonal.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* martes, 13 de septiembre de 2011
- *Responsable:* María Jesus Castro Laborda
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

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 del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia desarrolla su actividad exclusivamente en España donde los derechos humanos están protegidos legalmente por la legislación que nos ampara.

Sin embargo, Pyrenalia realizó un diagnóstico en Derechos Humanos y el mismo culminó con la aprobación de un Código de Conducta para los empleados de Pyrenalia, en el que se hace alusión expresa a estos derechos.

Además, Pyrenalia en 2010 ha identificado como riesgos relacionados con este principio la falta de formación, de comunicación interna, carencias informativas en el área de prevención, y la no existencia de planes de acogida o de posibilidades de promoción profesional.

Objetivos: Como objetivo para 2011, nos planteamos mejorar el actual sistema de planes de acogida de Pyrenalia.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia tiene definida de forma clara sus políticas de empresa y han sido comunicadas a todos sus empleados mediante diversas campañas de difusión y además, se encuentran disponibles en el Manual de Bienvenida y en la Intranet del empleado. No obstante, cabría destacar un pequeño resumen de las mismas:

. Política de RRHH donde se recuerda que las personas, son uno de los valores de empresa. En la misma, se describe la responsabilidad, la incorporación a la empresa, la integridad e igualdad de oportunidades, calidad en el empleo, conciliación entre trabajo y vida privada, y el desarrollo profesional.



. Código de Conducta que indica cómo debemos comportarnos y dirigir nuestros negocios haciendo mención expresa a la profesionalidad, el respeto a la ley y a la ética, al principio de igualdad, seguridad y salud en el trabajo, medidas contra el soborno, compromiso con la calidad, respeto por las personas, los conflictos de interés personal, el ejercicio de otras actividades y la confidencialidad de la información.

. Política de PRL, en la que se hace hincapié en que todos los trabajadores deben asumir como propias y cumplir las normas de prevención en su puesto de trabajo y donde aparecen los compromisos de la empresa en el área de prevención.

. Política de Calidad en la que se persigue la excelencia, la satisfacción de los clientes, la mejora continua y la superación de expectativas en cada trabajo.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia se compromete a desarrollar su actividad empresarial de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto de Naciones Unidas, cumpliendo con la legalidad aplicable en todo momento. Pyrenalia impartió más de 4.000 horas de formación en 2010 y en concreto impartió varios cursos en el área de prevención de riesgos a 70 empleados.

Además, elaboró un Plan de Comunicación Interna con más de 15 acciones que fueron puestas en marcha a lo largo del segundo y tercer cuatrimestre del año. Entre las actividades principales cabría destacar la organización de desayunos de trabajo, la planificación de visitas a los centros de trabajo, la mejora del sistema de reconocimientos a empleados, impartición de cursos de mejora de comunicación y el diseño de un sistema de evaluación del desempeño y desarrollo profesional, donde una de las competencias que se miden y valoran, son las habilidades de relación y comunicación de todos los empleados.

Por último cabe destacar que durante 2010 se han revisado varias políticas internas de empresa, se han hecho nuevas versiones y todas ellas se han comunicado a los empleados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia dispone de mecanismos de seguimiento y medición de sus políticas de empresa. En concreto, Pyrenalia realiza encuestas de satisfacción a todos sus clientes, realiza encuesta de clima laboral a sus empleados al menos una vez al año, realiza auditorías periódicas de calidad, de conciliación, de seguridad de la información y de finanzas en las que se evalúan los sistemas de gestión implantados así como los resultados, evidencias y cuadro de indicadores. Pyrenalia tiene aprobado y difundido un protocolo antimobbing o de acoso laboral. Pyrenalia tiene un procedimiento de gestión de incidencias, que dirige el Departamento de Calidad y además posee un buzón de sugerencias, ideali@, en el que se cuenta activamente con las ideas de mejora de todos los empleados.



Objetivos: En 2010, se ha mejorado la información entregada a las nuevas incorporaciones, se ha revisado el Manual de Bienvenida, y se han hecho planes de acogida "ad hoc", individuales y por servicios, a lo largo de todo el ejercicio.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Los valores de empresa y todas las políticas que se han ido aprobando, han sido comunicadas mediante diversas campañas de difusión, a través de diferentes vías tales como reuniones, comunicados o charlas pero además, están colgadas en la Intranet para consulta y acceso de todos los empleados.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Falta de comunicación Falta de formación Falta de seguridad en el puesto de trabajo Mal ambiente laboral | |

| Políticas | | |
|-------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código de conducta Política de RRHH Política de RSE | Mejorar las políticas de RSE. Mejorar las políticas de RSE. Mejorar las políticas de RSE. |

| Acciones | | |
|-------------------|----------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Acción social RSE | Mejorar la comunicación interna elaborando una nueva Intranet de empleados. Mejorar la comunicación interna elaborando una nueva Intranet de empleados. |



| Seguimiento | | |
|-------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Auditorías | Mejorar la información en el área de PRL en 2011. |
| | Buzón de sugerencias | Mejorar la información en el área de PRL en 2011. |
| | Dirección de RRHH | Mejorar la información en el área de PRL en 2011. |
| | Encuesta | Mejorar la información en el área de PRL en 2011. |
| | Procedimiento de gestión de incidencias | Mejorar la información en el área de PRL en 2011. |
| | Protocolos Prevención acoso y PRL | Mejorar la información en el área de PRL en 2011. |



• 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 (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia posee descrito un Procedimiento de Compras y realiza anualmente una evaluación de sus proveedores clave, en base al sistema de gestión de calidad ISO 9001. En su proceso de homologación interviene además el que puedan poseer una certificación de calidad, medio ambiental o de conciliación.

Objetivos: En 2010 se incorporó en la valoración de idoneidad de proveedores que estuvieran certificados con la EFR1000 de empresa familiarmente responsable.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia posee un sistema de gestión de calidad y un procedimiento de compras monitorizado con indicadores, en el que se describe como realizar los pedidos, ofertas, incidencias y cómo realizar la valoración anual de proveedores así como su homologación.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Existe un sistema de homologación de proveedores con criterios como: no conformidades generadas, gravedad de las mismas, precio ofertado, plazos de entrega, calidad del servicio contratado, flexibilidad ante cambios, respeto por el medio ambiente y políticas de conciliación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 18 %

Implantación: Entre las certificaciones destacan la norma ISO 9001 (calidad), la 14001 (medio ambiente) y la 27001 (seguridad de la información).

Objetivos: En 2010 el Departamento de Calidad pidió de nuevo certificaciones a todos los proveedores de Pyrenalia.

• Resumen de Implantación:

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

| Políticas | | |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Proveedores | Manual de calidad | Seguir evaluando anualmente a los proveedores más estratégicos de empresa. |
| | Procedimiento de compras | Seguir evaluando anualmente a los proveedores más estratégicos de empresa. |
| | Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad) | Seguir evaluando anualmente a los proveedores más estratégicos de empresa. |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Proveedores | RSE | Revisar los criterios de homologación de proveedores. |



| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |



• 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. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: En el marco normativo laboral español y en nuestro convenio colectivo, se recoge este derecho de manera expresa por lo que entendemos que no existe este riesgo.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia reconoce y respeta la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva. No obstante, durante 2010 no ha existido representación sindical alguna.

El Departamento de RRHH de Pyrenalia, elaboró y puso en marcha un Plan de Comunicación Interna durante 2010, con numerosas acciones y con controles periódicos de seguimiento.

Además dentro del Plan de RRHH de empresa, en 2010 se diseñó y puso en marcha un sistema de evaluación del desempeño y un modelo de desarrollo profesional de alcance para el 100% de los empleados.

Objetivos: El 93% del personal valoró en la encuesta de clima de 2010 que la comunicación interna de Pyrenalia, había mejorado ese ejercicio.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia en 2010, ha tenido varios sistemas de participación de empleados:

1. Programa de sugerencias (*ideali@*) que ha sido mejorado como fruto en un equipo de trabajo.
2. Encuesta anual de clima laboral 2010.
3. Equipos de trabajo (en 2010 se pusieron en marcha 4).
4. Talleres de Dirección (7 en 2010).
5. Desayunos de trabajo, 8 en 2010 con Presidencia y Dirección General (32 empleados participaron en total).
6. Newsletters de empresa (4 trimestrales).
7. Envío de nominas a través de TwinDocs, como mejora de este proceso de administración de personal.
8. Evaluaciones del desempeño del 100% del personal temporal.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿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? Describalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia realiza una encuesta de clima anual a sus empleados, en la que pueden manifestar su nivel de satisfacción/insatisfacción acerca de 20 atributos.

Pyrenalia posee *ideali@*, un sistema de sugerencias de empleados.

En 2010 además, se han puesto en marcha: talleres de dirección, equipos de trabajo y desayunos de trabajo.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |

| Políticas | | |
|-------------------|--|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código de conducta | Mejorar la Intranet de Empleados en 2011. |
| | Convenio colectivo | Mejorar la Intranet de Empleados en 2011. |
| | Política de comunicación con el empleado | Mejorar la Intranet de Empleados en 2011. |
| | Política de RRHH | Mejorar la Intranet de Empleados en 2011. |



| Acciones | | |
|-------------------|----------------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | Realización de Entrevistas de Desarrollo de personas, en 2011. |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• 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. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Por el tipo de actividad que desarrolla Pyrenalia y su implantación geográfica, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: En Pyrenalia entendemos, que todos sus empleados son susceptibles de la aplicación de medidas de conciliación así como que en la medida de lo posible, debemos mantener este tipo de políticas e ir ampliando poco a poco y siempre que el negocio lo permita, el modelo EFR de conciliación implantado en la organización. Estas medidas, provocan mayor satisfacción en los empleados, reducen los niveles de absentismo y reportan en una mayor productividad y rentabilidad del negocio.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Las horas de trabajo y remuneración del salario base aparecen contempladas en el convenio colectivo por el que se rige Pyrenalia. En el calendario laboral anual, aparecen las horas de trabajo anuales máximas a realizar así como todos los horarios de trabajo por servicios y áreas, para que todos los empleados estén bien informados. En Pyrenalia, tenemos un cuadro de indicadores efr en el que medimos las políticas de conciliación. Además en la Intranet están disponibles las 30 Medidas EFR para sus empleados, entre las que se incluyen algunos beneficios sociales de empresa (seguros, planes de salud).



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia es una empresa certificada como empresa EFR1000 desde 2009. Existen 30 medidas de conciliación difundidas a todos los empleados que quieran acogerse a ellas entre las que destacan horarios flexibles y jornadas reducidas, vacaciones extraordinarias y descuentos para empleados.

Pyrenalia ha realizado 2 estudios retributivos comparativos en los últimos años a nivel nacional.

Parte de sus empleados cuentan con un sistema de retribución variable.

Objetivos: El sistema de retribución variable de mandos intermedios fue revisado y mejorado en 2010. En 2010, se paso una auditoria de mantenimiento de la norma de empresa familiarmente responsable EFR1000.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia conoce el número de beneficiarios de las políticas de conciliación y beneficios sociales establecidos, además, el sistema de gestión EFR1000 implica la medición de una serie de indicadores entre los que se incluye el nº de medidas implantadas en Pyrenalia, nº de beneficiarios de las mismas y grado de satisfacción con las mismas entre otros.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|--|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Mujeres embarazadas en plantilla | |
| | Otros | |
| | Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) | |
| | Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación) | |



|  Políticas | | |
|---|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código ético/conducta Contrato de trabajo Convenio colectivo Política de conciliación Política de RRHH | Flexibilizar más las horas de trabajo. Flexibilizar más las horas de trabajo. |

|  Acciones | | |
|--|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Ordenacion de la estructura salarial por niveles de empresa. |

|  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. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no es un riesgo en la organización debido a la actividad desarrollada y a la implantación geográfica donde realizamos nuestras operaciones.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: En España, por ley, no se permite el trabajo a menores de 16 años. Dentro del código de conducta de Pyrenalia, aparece este principio reconocido de forma expresa.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: PYRENALIA no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil, compromiso que se encuentra definido en la Política de Responsabilidad Social y que es comunicado a todo el personal y organismos externos que puedan estar interesados en la Gestión que PYRENALIA realiza de sus RRHH.

En el Manual de Contratación se definen las pautas a seguir para contratar a todo el personal garantizando el cumplimiento



de la legislación vigente y en consecuencia la no contratación de menores. El citado manual se ampara en lo establecido en la Recomendación 146 de la OIT. La Dirección de Administración de personal de PYRENALIA no procede en principio, a las altas de menores de 18 años. En el caso excepcional de la contratación de jóvenes (16–17 años) se exigiría la aprobación por parte de un responsable o tutor, y mayoritariamente siempre son contratos a tiempo parcial para que puedan compatibilizar el trabajo con los estudios. PYRENALIA, a través de su Misión, Visión y valores, asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un elevado comportamiento ético, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT, y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Cabe destacar la certificación en la norma EFR de PYRENALIA, uno de cuyos principios es la conciliación familiar. Así, la organización no hace uso del trabajo infantil, ni lo permite entre los proveedores. PYRENALIA no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil, compromiso que se encuentra definido en la Política de Responsabilidad Social y que es comunicado a todo el personal y organismos externos que puedan estar interesados en la Gestión que PYRENALIA realiza de sus RR.HH. En la intranet de PYRENALIA se hacen continuas referencias a los estándares de calidad y de compromiso ético con los que PYRENALIA se encuentra comprometida.

La colaboración con el centro nutricional Kivundu en Rwanda, permite ayudar a niños en edades muy tempranas, mediante el apoyo económico a este centro. Las actividades de salud desarrolladas aquí son: el cuidado y hospitalización de niños malnutridos, formación en alimentación e higiene a madres, biberones de leche adaptada para bebés y papillas para niños, vacunaciones y planificación familiar.

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|---|--|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Contratar a menores en edad legal No tenemos riesgo | |

|  Políticas | | |
|---|--------------------------------------|-----------------|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código de conducta | Sin determinar. |
| | Convenio colectivo | Sin determinar. |
| | Normativa vigente | Sin determinar. |
| | Política de RRHH | Sin determinar. |
| | Protocolos de selección del personal | Sin determinar. |

|  Acciones | | |
|--|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Incorporar este principio en la política de selección. |



|  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 (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia entiende que el mayor riesgo que puede existir en base a este principio es la no contratación de colectivos incursos en situación de exclusión social.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: PYRENALIA ha adoptado y adopta medidas para evitar la discriminación de los colectivos desfavorecidos.

En 2010 más del 4% de sus empleados fue minusválido y el 25% pertenecía a colectivos en riesgos de exclusión social (incluyendo aquí a minusválidos y mayores de 45 años).



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: En la Política de RRHH de PYRENALIA se establece expresamente el compromiso de igualdad e



integración del personal plasmado en la no discriminación por motivos de género, religión, edad, ideología, creencia o cualquier otro condicionante, en los procesos de selección, formación, promoción y retribución.

Pyrenalia desarrolla sus propios procesos de selección y de promoción interna y siempre en base a las necesidades del puesto a cubrir, la descripción del puesto a ocupar y a los criterios objetivos de valoración del proceso de selección que establece recursos humanos, de manera, aunque coordinada con el resto de la organización, independiente. En los procesos de selección Pyrenalia respeta en todo caso, los principios de objetividad, profesionalidad, no discriminación, no influencia ni favoritismos en su desarrollo.

También dispone de un Canal EFR, que permite a los empleados denunciar conductas irregulares, a través de un buzón específico en la Intranet, y cuyas consultas/ denuncias resuelve en primera instancia el Comité EFR.

En el código de conducta apartado 5.3 principio de igualdad, se vela por el desarrollo profesional e igualdad de oportunidades de todos los empleados.

Disponemos de indicadores que miden el % de contratación de personas con riesgo de exclusión (25% en 2010).

Sobrepasamos el porcentaje legal de discapacitados en Pyrenalia (4% en 2010).

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C41)

Respuesta: SI

Implantación: En PYRENALIA, el Departamento de Organización y RRHH mantiene una información actualizada de la contratación, formación y promoción de todos sus empleados, en un archivo del personal, de acceso restringido. Esta herramienta nos permite ver con claridad, los diferentes perfiles que existen en la organización así como la carrera profesional y/o de promoción que cada persona ha tenido en PYRENALIA.

La promoción interna es la vía principal para cubrir vacantes en la compañía. Todos los puestos son susceptibles de ser cubiertos por promoción interna.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C51)

Directivos frente a empleados: 18 %

Directivos mujeres: 71 %

Directivos hombres: 29 %

Mujeres: 92 %

Hombres: 8 %

Mayores de 45 años: 18 %

Menores de 30 años: 21 %

Empleados no nacionales: 1 %

Empleados con contrato fijo: 42 %

Empleados con contrato temporal: 58 %

Implantación: Dentro de los mandos intermedios estaría el comité de dirección formado por 6 personas, 50% hombres y 50% mujeres.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

Respuesta: SI

Implantación: Los miembros directivos de Pyrenalia aparecen en la Web e Intranet de empresa.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

Implantación: No existen datos para este indicador.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|--------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Ausencia de evaluación del desempeño | |
| | Discriminación de género | |
| | Discriminación por raza | |
| | Falta de formación | |
| | Incumplimiento de la Ley LISMI | |
| Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código de conducta | Seguir con el cumplimiento del LISMI por encima del 2%. |
| | Convenio colectivo | Seguir con el cumplimiento del LISMI por encima del 2%. |
| | Política de contratación y selección | Seguir con el cumplimiento del LISMI por encima del 2%. |
| | Política de RRHH | Seguir con el cumplimiento del LISMI por encima del 2%. |
| | Política de RSE | Seguir con el cumplimiento del LISMI por encima del 2%. |



| Acciones | | |
|-------------------|---|-----------------------------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Creación o aplicación protocolo prevención de acoso | Seguir cumpliendo el LISMI. |
| | LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI | Seguir cumpliendo el LISMI. |
| | Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades | Seguir cumpliendo el LISMI. |

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Intranet | Informar expresamente de la composición del Comité Dirección. |
| | Web | Informar expresamente de la composición del Comité Dirección. |



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: El Gobierno de Aragón, ha creado el Registro Voluntario de Entidades Adheridas a la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías Limpias (EACCEL) - (BOA nº 236, de 4/12/2009) al que Pyrenalia se ha adherido en 2010. En el Registro Voluntario de Entidades Adheridas a la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías Limpias (EACCEL) se pueden inscribir todas las entidades con sede en la Comunidad Autónoma de Aragón cuyas actitudes y actividades se encaminen al logro de los objetivos de la EACCEL. El objetivo del Registro es: Identificar y reconocer públicamente el compromiso de entidades aragonesas frente al cambio climático.

Pyrenalia ha pasado a entregar sus nominas y newsletters de empresa (casi 3.000 envíos al año en 2010) a través de TwinDocs, una herramienta segura que evita tener que imprimir en papel y tener siempre perfectamente guardada la documentación personal o profesional de los empleados de Pyrenalia. Este ha sido sin duda uno de los grandes avances en materia de medio ambiente puesto que ha supuesto un ahorro en costes de material del 75% para el área de RRHH. Pyrenalia ha definido una serie de buenas prácticas medioambientales a aplicar en el día a día (apagar ordenadores, pantallas y regletas en ausencias superiores a 1 hora).

Además Pyrenalia ha establecido una serie de indicadores (consumo de papel (Kg por empleado), consumo de electricidad (Kw. por empleado), % de toners reciclados) con el objetivo de llevar a cabo acciones correctoras en el caso de que presenten valores elevados.

Y por último cabe destacar la divulgación a través de la Intranet de Pyrenalia, de la política y prácticas en materia de medio ambiente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: No ha existido formación medioambiental en 2010.

• 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 | Sensibilización en materia medio ambiental | Seguir adheridos a EACCEL |

| 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 tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Los principales riesgos de Pyrenalia en materia medioambiental son los niveles de consumo de energía, envíos postales, toners y el reciclado de papel.

Se ha llevado a cabo un diagnóstico medio ambiental según la norma ISO 14001, en función del cual se ha diseñado e implantado un plan de acción para disminuir el impacto de la actividad de Pyrenalia.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Pyrenalia dispone de política de medio ambiente, indicadores de control de consumo y manual de buenos usos en la intranet a la que todos los empleados tienen acceso.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: En 2010 se implanto la práctica de coche compartido por el que si los empleados de la central de Zaragoza, comparten coche en sus desplazamientos habituales (4 personas) la empresa les paga parking en el edificio.

Además Pyrenalia realiza recogida selectiva de los residuos no peligrosos que se generan (papel y cartón; plástico, latas, etc; materia orgánica) y ha introducido criterios ambientales en la evaluación de proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 15349

Agua: 0

Papel: 2412

Implantación: 15349Kw de consumo eléctrico.
2.412 kilos de papel.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos actualmente mecanismo de seguimiento.

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|---|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado | Falta de conocimiento del uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa | |

|  Políticas | | |
|---|--|----------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| No especificado | Política de reducción de consumo | Seguir adheridos a EACCEL. |
| | Políticas Formales (ej. Política Medioambiental) | Seguir adheridos a EACCEL. |

|  Acciones | | |
|--|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | RSE | Extender las practicas de coche compartido en 2011. |



|  Seguimiento | | |
|---|-------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado | No tenemos mecanismo de seguimiento | Nombrar un responsable medioambiental en 2011. |



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En relación con el uso de nuevas tecnologías, Pyrenalia en 2010 ha implantado la herramienta TwinDocs para todos sus empleados, quienes ahora reciben las newsletters de empresa y las nóminas, de una manera sencilla, segura y ecológica, sin papel de por medio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: No existen acciones concretas.

• 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 | Implantar sistema de videoconferencia en 2011. |

| 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 cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: PYRENALIA no efectúa diagnósticos en base a este principio aunque si lo recoge en varias políticas de empresa.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Según se indica en su código de conducta, apartado 5.5 Medidas contra el soborno y la corrupción, Pyrenalia se compromete a trabajar contra la corrupción y difunde esas prácticas a las personas implicadas en tratos con terceras partes, es decir clientes y proveedores.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Sin acciones en 2010.



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(P10C411)

Empleados: 100

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: El sistema de gestión de calidad.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|---------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Aceptación de regalos Favoritismos | |

| Políticas | | |
|-------------------|--------------------|----------------|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código de conducta | Sin objetivos. |

| Acciones | | |
|-------------------|----------------------------|----------------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | Sin objetivos. |

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Buzón de sugerencias | Sin objetivos para 2011. |
| | Otros | Sin objetivos para 2011. |



• Tabla de contenido

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

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

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

| Pacto Mundial | | GRI |
|---------------|---|-----------|
| Indicador | Renovación del Compromiso | Indicador |
| <u>1</u> | Carta de Renovación del Compromiso de la entidad | 1.1 |
| | Perfil de la entidad | |
| <u>2</u> | Dirección | 2.4 |
| <u>3</u> | Nombre de la entidad | 2.1 |
| <u>4</u> | Persona de contacto | 3.4 |
| <u>5</u> | Número de empleados | 2.8 |
| <u>6</u> | Sector | 2.2 |
| <u>7</u> | Actividad, principales marcas, productos y/o servicios | 2.2 |
| <u>8</u> | Ventas e ingresos | 2.8 |
| <u>9</u> | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos | EC4 |
| <u>10</u> | Identificación de los Grupos de Interés | 4.14 |
| <u>11</u> | Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés | 4.15 |
| <u>12</u> | Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos | 2.5, 2.7 |
| <u>13</u> | | 2.6 |
| <u>14</u> | | 2.9 |
| <u>15</u> | Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen | 3.6, 3.7 |
| <u>16</u> | ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso? | 3.5 |
| <u>17</u> | | 3.8 |
| <u>18</u> | | 3.10 |
| <u>19</u> | | 3.11 |
| <u>20</u> | ¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso? | |
| <u>21</u> | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo | 2.10 |
| <u>22</u> | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria | 3.1 |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | | |
|--|---|---|
| 23 | Fecha de la memoria anterior más reciente | 3.2 |
| 24 | Ciclo de presentación del Informe de Progreso | 3.3 |
| Estrategia y gobierno | | |
| 25 | Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 2.3,4.1, 4.2 |
| 26 | Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interes en su estrategia y en sus procesos de decisión | 4.17 |
| 27 | Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores | |
| 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 | | |
| P1C111 | Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P1C211 | ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? | |
| P1C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P1C411 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos | PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento |
| P1C511 | Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad | |
| PRINCIPIO 2 | | |
| P2C111 | Indique si la entidad ha realizado un diagnostico 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 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? | |
| P2C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P2C411 | Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| PRINCIPIO 3 | | |
|------------------------|--|---|
| P3C1I1 | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos | HR5 |
| P3C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P3C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P3C4I1 | ¿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? Describalas | LA12 |
| PRINCIPIO 4 | | |
| P4C1I1 | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. | HR7 |
| P4C2I1 | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación | |
| P4C3I1 | ¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? | EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P4C4I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P4C5I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos. | LA3 |
| PRINCIPIO 5 | | |
| P5C1I1 | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. | HR6 |
| P5C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P5C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| PRINCIPIO 6 | | |
| P6C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnostico 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 | |
| P6C2I1 | ¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o | 4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | | |
|-------------------------|---|---|
| | personas en riesgo de exclusión? | |
| P6C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P6C4I1 | ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. | |
| P6C6I1 | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información | |
| P6C7I1 | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo | HR4 |
| PRINCIPIO 7 | | |
| P7C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización |
| P7C2I1 | Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. | |
| PRINCIPIO 8 | | |
| P8C1I1 | Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. | |
| P8C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? | |
| P8C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P8C5I1 | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales | |
| PRINCIPIO 9 | | |
| P9C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P9C2I1 | Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. | |
| PRINCIPIO 10 | | |
| P10C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto | |
| P10C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? | Dimensión social/Sociedad/Política |
| P10C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, | Dimensión social/Sociedad/Formación y |



| | | |
|-------------------------|---|---|
| | durante el ejercicio. | Sensibilización |
| P10C511 | ¿Dispone la entidad 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 |