



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Asian Pioneer España S.L



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010



C/ Isla Graciosa 7

San Sebastián de los Reyes, 28703 MADRID

Tel.(34) 91 128 80 00

Fax. (34) 91 663 98 87

www.asianpioneer.eu

San Sebastián de los Reyes, 20 de octubre de 2011.

Estimados amigos:

Me es grato comunicarles la renovación del compromiso que nuestra empresa Asian Pioneer España, S.L. mantiene con los Diez Principios que configuran el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Por ello, solicitamos que dicho compromiso sea extendido por periodo de un año adicional con el fin de poder adaptar nuestra gestión en materia de responsabilidad social corporativa a dichos principios.

Como objetivo para el próximo año, nos planteamos mejorar la gestión en política social y medioambiental en todas las áreas de nuestra organización.

Entre las acciones más destacadas emprendidas en el presente ejercicio y relativas a los principios del Pacto, me gustaría mencionar la importancia que han tenido las acciones tomadas con respecto a política medioambiental, siendo la implementación de soportes de archivo informáticos crucial para el ahorro en el consumo de papel.

Reciba un cordial saludo.



Global On Board Services
ASIAN PIONEER ESPAÑA, S.L.
C/ Isla Graciosa 7 - Pabellón Estaciones, San Sebastián de los Reyes - 28703 Madrid
Federico Heitz
CEO

Asian Pioneer España, S.L.

Registro Mercantil de Madrid. Tomo 11.950 Libro 0 Folio 120 Sección 8 Hoja M-187761 C.I.F. B-81665119



Información general

Perfil de la entidad: Asian Pioneer España S.L

- *Dirección:* C/ Isla Graciosa, 7
- *Dirección web:* www.asianpioneer.eu
- *Alto cargo:* CEO, Federico Heitz
- *Fecha de adhesión:* 29/01/2008
- *Número de empleados:* 11
- *Sector:* Comercio y distribución
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Global merchandising
- *Ventas / Ingresos:* 6.300.000eur
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No aplica.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Los grupos han sido seleccionados teniendo en cuenta los diferentes criterios derivados de las operaciones comerciales entre Asian Pioneer España, S.L. y sus clientes o proveedores.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España, Unión Europea, Asia y Sud América.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Toda la organización.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Analizando las diferentes variables que conforma la compañía Asian Pioneer España, S.L.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El informe se ha difundido a través de la página web de Asian Pioneer España, S.L. y la web del Pacto Mundial.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No aplica.
- *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:* A través de cuestionarios de calidad de servicio y/o producto, enviados a los grupos. Una vez recibidas las sugerencias se analizan para desarrollar una estrategia que pueda cumplir y satisfacer las necesidades de estos grupos.



- *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:* Como se puede apreciar en el archivo adjunto, el organigrama lo encabeza el CEO, por debajo coexiste la figura del director general que se encarga de gestionar todos los departamentos, teniendo como apoyo a un responsable en el área logística y otro en el área de diseño.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Se mide el progreso del cumplimiento de los 10 principios a través de encuestas, reclamaciones, incidencias, acciones de responsabilidad corporativa con respecto al medioambiente y cumplimientos del código de conducta establecido.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) No aplica.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Estella Pérez
- *Tipo de informe:* A+B+C

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

" 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 (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: Asian Pioneer España, S.L. ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha detectado como riesgo la posibilidad de que sus proveedores no cumplan con las directrices que conforman nuestro código de conducta el cual se remite al cumplimiento de toda normativa nacional e internacional en Derechos Humanos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Asian Pioneer España, S.L. dispone de un código de conducta con el fin de apoyar las normativas vigentes en cuando al respeto de los derechos humanos. Este código de conducta es aplicable no solo en su estructura organizativa sino también a la hora de realizar cualquier tipo de operación comercial, puesto que sus proveedores deberán cumplir los requisitos e indicaciones que en éste se reflejan, de lo contrario no se procederá a la formalización de ningún tipo de relación comercial.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: Las derivadas de las normas establecidas en el código de conducta y de las implementadas a través de acciones de responsabilidad corporativa de la organización.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Asian Pioneer España, S.L. dispone principalmente de mecanismos informáticos para medir el nivel de satisfacción del cliente, proveedores y empleados mediante el análisis de reclamaciones y sugerencias de estos grupos.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todo trabajador que preste sus servicios por cuenta ajena en Asian Pioneer dispondrá de una copia del código de conducta con el fin de conocer sus derechos. También en la página web de la compañía se tiene acceso a información sobre este principio.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)

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

Respuesta: No

Implantación: No hasta el momento.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Falta de comunicación y transparencia		
	Otros		
Proveedores	Falta de colaboración		
	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Mejorar nuestro servicio post venta ofreciendo un servicio integral.
	Política de Atención al Cliente		Mejorar nuestro servicio post venta ofreciendo un servicio integral.
	Política de calidad		Mejorar nuestro servicio post venta ofreciendo un servicio integral.
Proveedores	Código Ético		Mejorar calidades y servicios prestados por los proveedores.
	Política de calidad		Mejorar calidades y servicios prestados por los proveedores.
	Política de Transparencia		Mejorar calidades y servicios prestados por los proveedores.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		Elaborar un plan de acciones.
Proveedores	No tenemos acción concreta		Elaborar un plan de acciones.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Encuestas		A través de encuestas y cuestionarios muy concretos.
Proveedores	Encuestas y cuestionarios		A través de encuestas y cuestionarios muy concretos.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: El diagnóstico realizado respecto de este principio nos indica que existe el riesgo de que determinados proveedores incumplan la normativa explicada en relación a nuestro código de conducta o las acciones implementadas a través de los principios del Pacto Mundial relacionados con los Derechos Humanos.



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: De forma anual se comprueba que los proveedores cumplen las normas de nuestro código de conducta y las premisas definidas en nuestro plan de responsabilidad social empresarial.



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: Las derivadas del código de conducta, revisiones de cumplimiento de éste por parte de los proveedores. También contemplamos la posibilidad de apoyar a una ong.



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: 0 %

Implantación: Lo desconocemos.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial Procedimiento de compras		Compras a empresas debidamente certificadas. Compras a empresas debidamente certificadas.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Acción social RSE		Establecer un plan de responsabilidad social centrada en los derechos humanos. Establecer un plan de responsabilidad social centrada en los derechos humanos.

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: No existe ningún tipo de prohibición en cuanto a la negociación colectiva por parte de los trabajadores de Asian Pioneer España, S.L:

Las normativas laborales de esta compañía vienen reflejadas en el convenio colectivo del sector de comercio vario.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra política de comunicación con el empleado se refleja en el código de conducta de la compañía y con el fin de que la comunicación sea más fluida se realizan reuniones presenciales entre empleadores y empleados cuyo fin es el de informar a los empleados sobre cualquier cambio en la operativa o estructura de la organización, respetando en todo momento dicho código de conducta, las acciones de responsabilidad social ejecutadas y las cláusulas del convenio colectivo del sector de comercio vario, así como la legislación suprasectorial.



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: No

Implantación: Las normas laborales aplicadas son las que emanan del convenio del sector, del código de

conducta y otras normativas en materia laboral autonómicas y estatales que no estuvieren reflejadas en éstos textos.



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? Descríbalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Semanalmente se realizan reuniones de clima para analizar las inquietudes y propósitos del personal de la compañía.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Falta de comunicación e información con el empleado sobre sus derechos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta		Mantener al empleado al corriente de cualquier cambio organizativo.
	Convenio colectivo		Mantener al empleado al corriente de cualquier cambio organizativo.
	Política de comunicación con el empleado		Mantener al empleado al corriente de cualquier cambio organizativo.
	Política de RSE		Mantener al empleado al corriente de cualquier cambio organizativo.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Es probable que se estudie determinar acciones futuras.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: Puede ser un problema en la cadena de producción de algunos proveedores emplazados en países en vías de desarrollo pero, para erradicar este tipo de trabajo, los proveedores deben aceptar nuestro código de conducta que indica de forma expresa que no está permitido que los empleados de nuestros proveedores ejerzan ningún tipo de trabajo forzoso.

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

Respuesta: SI

Implantación: Estos riesgos aparecen de forma muy puntual y dependiendo de la situación de cada empleado, para ello el responsable de RRHH se encargará de aplicar las medidas de conciliación correspondientes de manera individual.



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: Los horarios se cumplen según indica el convenio colectivo del sector, vienen reflejados en el contrato laboral formalizado con el empleado y se sigue una política de recursos humanos consecuente con el código de conducta establecido.



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: Desde el responsable de RRHH de Asian Pioneer y por el poder que le otorga, se han tenido en cuenta las necesidades de horario laboral que a cada empleado ha convenido con el único objetivo de que los empleados estén motivados y puedan trabajar en condiciones óptimas.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

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

Respuesta: No

Implantación: No de momento pero trataremos de conseguirlo.



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: Si a través de encuestas de atención al cliente.

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos. (P4C611)

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

Respuesta: SI

Implantación: Si a través de encuestas de atención al cliente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta		Establecer una política laboral más flexible en cuanto horarios.
	Contrato de trabajo		Establecer una política laboral más flexible en cuanto horarios.
	Convenio colectivo		Establecer una política laboral más flexible en cuanto horarios.
	Política de RRHH		Establecer una política laboral más flexible en cuanto horarios.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Establecer un plan de acciones que se adapte a las necesidades de los empleados.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

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



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: Por parte de Asian Pioneer no se contrata a ningún empleado que legalmente no esté capacitado para trabajar. El código de conducta de la organización debe estar debidamente firmado y sellado, además de cumplimentado con los datos del proveedor reconociendo que en ningún caso contratará a trabajadores que no estén legalmente capacitados para trabajar pero es evidente que el riesgo existe a pesar de las auditorías que se realizan con carácter eventual.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La política de empresa define en su código de conducta que en ningún caso se contratará a personal menor de la edad establecida legalmente y de igual manera sus proveedores deberán cumplir estas indicaciones establecidas en el código de conducta.



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: Asian Pioneer ha incorporado a nuevos empleados en su plantilla que en ningún caso están por debajo de la edad laboral legalmente establecida. En cualquier caso Asian Pioneer previamente a formalizar cualquier tipo de contrato o relación comercial con algún proveedor, éste último deberá aceptar y aprobar por escrito las condiciones de nuestro código de conducta, en el cual se establece que nunca se trabajará con proveedores que no cumplan los requisitos que en dicho código se reflejan en materia laboral.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)

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

Respuesta: No

Implantación: La política de empresa y así se ve reflejado en su código de conducta no da lugar a la explotación del trabajo infantil.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos. (P5C511)

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

Respuesta: 100

Implantación: Aprobación por parte de los proveedores de nuestro código de conducta en el cual se establece que el trabajo infantil no está permitido dentro de nuestra cadena de suministro y en cualquier caso en toda operación en la que Asian Pioneer España, S.L. pudiera verse involucrada.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético		Continuar esta premisa de no contratar empleados que no estén en edad laboral.
	Convenio colectivo		Continuar esta premisa de no contratar empleados que no estén en edad laboral.
	Normativa vigente		Continuar esta premisa de no contratar empleados que no estén en edad laboral.
	Política de RRHH		Continuar esta premisa de no contratar empleados que no estén en edad laboral.
	Política de RSE		Continuar esta premisa de no contratar empleados que no estén en edad laboral.
	Política interna		Continuar esta premisa de no contratar empleados que no estén en edad laboral.
	Protocolos de selección del personal		Continuar esta premisa de no contratar empleados que no estén en edad laboral.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Velar por el cumplimiento del código de conducta de la compañía.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

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



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: El responsable de RRHH se encarga de realizar los estudios correspondientes con el fin de subsanar las deficiencias que pudieran haber en cuanto a la contratación, formación y promoción de los empleados.



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? (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se menciona de forma explícita en su código de conducta.



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 (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Asian Pioneer España, S.L. está desarrollando un plan de igualdad que evite todo tipo de discriminación en el empleo o en la ocupación de su plantilla.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a

puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: Dependiendo de la valía de cada empleado independientemente de su género se promueve la promoción interna, incluso en puestos directivos.



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 (P6C511)

Directivos frente a empleados: 3 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 3 %

Mujeres: 50 %

Hombres: 50 %

Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 10 %

Empleados no nacionales: 3 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: Actualmente los directivos son del sexo masculino pero en ningún momento se descarta que lo sean del femenino.

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: En este momento solo se publican estos datos en la web del Pacto Mundial.

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

Respuesta: 0

Implantación: No ha existido ninguna acusación en absoluto en toda la estructura y organización de Asian Pioneer.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta		Continuar con la misma política de contratación.
	Política de RRHH		Continuar con la misma política de contratación.
	Política de RSE		Continuar con la misma política de contratación.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de igualdad		Eliminar cualquier tipo de discriminación en la organización.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Eliminar cualquier tipo de discriminación en la organización.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Publicar estos datos en la website.

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



• 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: En Asian Pioneer reciclamos no solo papel sino cualquier tipo de material reciclable como puedan ser pilas, toner de impresora, restos de la comida de los empleados, entre otras. Los proveedores deben cumplir las leyes vigentes en cuanto al cuidado del medio ambiente y gestión de residuos. Esto último así está previsto en el código de conducta establecido. También se paga a Ecoembes una tasa en la que se certifica que nuestro consumo de materiales de envases es inferior a 8 toneladas.



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: 10

Implantación: No existe formación en este campo dentro de la organización pero sí se fomentan todas las acciones de reciclaje dentro de la plantilla. Se actúa en función del un código ético promovido por el responsable de RRHH.

• Resumen de Implantación:

🌱 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social		Las acciones tomadas se centran en el reciclaje.
	Sensibilización en materia medio ambiental		Las acciones tomadas se centran en el reciclaje.

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

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: La responsabilidad principal de esta organización es revisar y fomentar a los proveedores a que cumplan el código de conducta establecido por la compañía en materia medioambiental en el cual se exige el cumplimiento de las leyes medioambientales en el país de éstos.



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: La política medioambiental de la compañía se basa principalmente en el reciclaje y en la reducción de consumo de materiales. Esta política está diseñada desde el departamento de RRHH quien se encarga del cumplimiento de las diferentes directrices.



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: Se realizan acciones en cuanto a reciclaje en general y producción, siendo ésta última responsabilidad del proveedor dentro de la cadena de suministro. En cualquier caso los proveedores están obligados a

cumplir nuestro código de conducta y su cláusula referida a la sostenibilidad medioambiental. También se han implantado sistemas informáticos de archivo con el fin de reducir el consumo de papel, evitando así alto consumo de papel al evitar el archivo físico.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 1300

Implantación: La electricidad y el agua son gastos que están incluidos en la cuota de alquiler de la oficina que no podemos definir.

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

Respuesta: SI

Implantación: Asian Pioneer tiene un compromiso muy fuerte con el cuidado del medioambiente y para ello cumple con la legislación vigente.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de reciclaje		Continuar aplicando acciones que permitan preservar el medio ambiente.
	Política de reducción de consumo		Continuar aplicando acciones que permitan preservar el medio ambiente.



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social		Se realizan acciones de conservación del medioambiente a través del reciclaje.
	RSE		Se realizan acciones de conservación del medioambiente a través del reciclaje.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		Estar actualizados en legislación medioambiental y tener un compromiso fuerte.

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: En 2010 se ha implementado una nueva herramienta que consiste en el archivo on-line de toda la documentación relacionada con los expedientes del departamento de logística. Con esta acción se evita el consumo elevado de papel que se debe imprimir para completar dichos expedientes.



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. (P9C211)

Respuesta: 3

Implantación: Es la inversión realizada en varios aspectos relacionados con el reciclaje.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social RSE		Fomentar todo tipo de acciones que consistan en preservar el medioambiente. Fomentar todo tipo de acciones que consistan en preservar el medioambiente.

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

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Asian Pioneer España, S.L. exige en su código de conducta y así lo hace saber a sus proveedores que deben cumplir los requisitos establecidos en dicho código con respecto a acciones anti-corrupivas.



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: Asian Pioneer se compromete a no realizar ningún tipo de operación con sus clientes, proveedores e incluso en su propia estructura organizativa que de lugar a cualquier acto de corrupción.



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: SI

Implantación: Se persigue el cumplimiento por parte de los proveedores del código de conducta y de la legislación que denuncia la corrupción en todas sus formas.



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)

Clientes: 1

Proveedores: 1

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

Respuesta: SI

Implantación: Los proveedores deberán cumplir los requisitos relacionados con este principio según el código de conducta de Asian Pioneer y la legislación vigente. Para ello deberán firmar, sellar e indicar sus datos en este código, deberán aceptar el cumplimiento de dichos requisitos con carácter global.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Incumplimiento de la normativa		
Proveedores	Control de proveedores Cumplimiento de la normativa		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de conducta		Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los clientes.
	Código Ético		Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los clientes.
	Política de RSE		Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los clientes.
	Políticas internas de gestión		Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los clientes.
Proveedores	Código Ético		Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los proveedores.
	Política de calidad		Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los proveedores.
	Política de Transparencia		Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los proveedores.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política		Realizar el informe de COP para consulta de nuestros clientes anualmente.
Proveedores	Difusión de la política		Continuar fomentando la no corrupción entre nuestros proveedores.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías Canal ético Otros Visitas de verificación		Cumplir las necesidades de nuestros clientes de este principio. Cumplir las necesidades de nuestros clientes de este principio. Cumplir las necesidades de nuestros clientes de este principio. Cumplir las necesidades de nuestros clientes de este principio.
Proveedores	Auditorías Canal ético Comités de gestión Control financiero Visitas de verificación		Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los proveedores. Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los proveedores. Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los proveedores. Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los proveedores. Perseguir el cumplimiento del código de conducta por parte de los proveedores.

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



• Tabla de contenido

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

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

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

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
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		
P1C1I1	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	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
P1C6I1	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	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	
P2C2I1	¿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?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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? Descríbalas	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C711	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
P4C511	¿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.	LA3
P4C611	¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos.	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C111	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
P5C211	¿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
P5C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P5C411	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
P5C511	Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Describalos.	
PRINCIPIO 6		
P6C111	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	
P6C211	¿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?	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C411	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C611	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C711	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C111	¿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
P7C211	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C111	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C211	¿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?	
P8C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C511	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C111	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	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, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿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