



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Altran Innovación, S.L. (Grupo Altran)



• Carta de Renovación del compromiso

altran

Apreciados/as Señores/as,

Me complace remitirlos el Informe de Progreso elaborado por Altran sobre el ejercicio 2010, donde demostramos ser una empresa a la vanguardia, comprometida y proclive a avanzar constantemente en pro del beneficio social y medioambiental. Siempre bajo el paraguas de los Diez Principios del Pacto Mundial, nuestro gran equipo de profesionales ha resaltado su valía a través de altas dosis de implicación y esfuerzo en materia de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad, vinculados al negocio y a la innovación. Nuestra segunda Memoria de Sostenibilidad, auditada externamente con la máxima calificación internacional del Global Reporting Initiative (GRI) G3 A+, es reflejo directo del contenido expuesto en el informe para elaborar el análisis de progreso correspondiente.

En 2010 la crisis global ha seguido enmarcando las condiciones en las cuales las empresas hemos tenido que hacer frente a serias y complejas dificultades, que han puesto en cuestión, tanto el modelo económico de crecimiento actual, como los modelos de negocio de los sectores productivos para competir en el mercado global.

Desde el privilegiado punto de vista que nos ofrece movernos en la vanguardia de la tecnología, la innovación y la estrategia empresarial, estamos constatando que en estos momentos cobra especial relevancia la incorporación de criterios sostenibilidad en la empresa, no sólo como respuesta reactiva, sino como fuente de desarrollo de negocio y de ventaja competitiva.

Durante este largo periodo de crisis, año a año verificamos en Altran, que la innovación es una pieza clave para el desarrollo sostenible, no solo para obtener como compañía resultados a largo plazo, sino para llevar a la práctica las ideas de nuestros clientes, potenciando su apuesta de valor, así como para hacer frente a los retos económicos, sociales y medioambientales de futuro a los que nos enfrentamos. La apuesta de Altran es convertirse en una empresa capaz de ver los espacios de oportunidad vinculados a la innovación que ofrece la sostenibilidad e incorporarlos en su estrategia.

En este periodo en Altran hemos avanzado en la contribución al impulso de la tecnología y el conocimiento aplicados al desarrollo económico, social y medioambiental, conseguido con el compromiso e implicación de un gran equipo de profesionales, que ha realizado un esfuerzo sobresaliente en esta materia, y que ha permitido a la compañía consolidar y dar pasos adelante en una gestión responsable y sostenible, cuyos principales avances en 2010, se detallan en el informe de progreso de forma sistemática; sobre algunos de ellos quiero poner especial atención en esta declaración introductoria:

- Nuestras mejoras en el **desempeño mediambiental**, que gracias al conjunto de medidas enmarcadas en nuestra política y planes de actuación y a la colaboración directa de los profesionales, han supuesto avances en términos de reducción de emisiones y de uso racional y eficiente de los recursos naturales. Las acciones implantadas este año han contribuido a la obtención de una reducción de aproximadamente el 25% en el consumo energético en Altran por persona y la reducción del 18% en el consumo de papel.
- Mediante inversiones en infraestructuras y actuando sobre nuestras formas de trabajo, en este año hemos consolidado la utilización de distintos sistemas con el fin de reducir desplazamientos; la audio y video conferencia multipunto y los sistemas de trabajo compartido, nos han permitido reducir emisiones de CO₂, y costes contribuyendo también a la conciliación de la vida personal y laboral.
- Altran seguirá en esta línea, apostando en los próximos años por minimizar la huella ecológica de su actividad. Pero no solo nos hemos aplicado en este tipo de contribución, sino que trabajamos estrechamente con clientes e instituciones en proyectos relacionados

con la sostenibilidad mediambiental, de la que son ejemplos nuestra Solución de Eficiencia Energética de, la participación como partner tecnológico destacado en el proyecto Solar Impulse y la contribución en el proyecto LIVE (Logística de Implementación de Vehículos Eléctricos) del Ayuntamiento de Barcelona.

- La iniciativa, de **voluntariado** lanzada en 2008, Somos M.A.S.S, (**M**edio **A**mbiente, **S**alud y **S**ociedad), un equipo de voluntarios formado por cerca de 70 empleados de Altran, en sus actuaciones y proyectos de 2010 han llevado a cabo un voluntariado ambiental y una importante labor en la concienciación en la compañía sobre el uso eficiente y responsable de los recursos. A través de la esta iniciativa, se articulan también acciones y programas relacionados con el **fomento de la salud, la protección del medioambiente y acciones sociales**, que este año ha sido merecedora de la distinción por parte de la ONG Acción Contra el Hambre como “Empresa Solidaria”, motivado por la estrecha colaboración que en los últimos años hemos mantenido con ellos.
- Hemos aplicado nuestras metodologías de innovación para desarrollar las políticas de **gestión de personas** de la compañía. La conciliación, la gestión de la diversidad, la flexibilidad y la igualdad forman parte de ésta, en cuya construcción han participado los profesionales de Altran. Ese año somos cerca de 2.000 personas 10,4 % respecto al año anterior. El Instituto CRF nos ha otorgado el galardón de “Empresas con más Futuro RSC 2010” y hemos revalidado nuestra certificación como Empresa Familiarmente Responsable por nuestras prácticas en conciliación e igualdad
- Durante 2010 hemos mejorado la valoración obtenida por parte de nuestros clientes, apoyado en un escrupuloso trabajo metodológico de eficiencia operativa y la calidad de nuestros profesionales.
- Conscientes de la necesidad de avanzar en la **comunicación los grupos de interés** de nuestra actividad y oferta de servicios, en 2010 hemos puesto en marcha una forma innovadora de darnos a conocer, la herramienta interactiva Altran 360.
- Fieles a nuestro compromiso con el avance de la **innovación** Altran España ha presentado el **Índice Altran de Potencial Innovador 2010**; índice sintético de innovación, ciencia y tecnología, que mide la capacidad innovadora y tecnológica de los países de la Unión Europea, que contara con ediciones anuales.
- En este año hemos presentado el Informe de progreso al Pacto mundial en el que, como entidad firmante del Pacto Mundial, evidenciamos el compromiso y los avances logrados en la implantación de los Diez Principios.

Un año más mostramos de qué modo nos sentimos directamente comprometidos en nuestra gestión con el desarrollo sostenible, con el convencimiento de que avanzamos por el camino idóneo. Por todo ello seguiremos esforzándonos en profundizar en los compromisos y nuestra misión como aceleradores de la innovación, que es nuestra aportación al desarrollo sostenible, porque nuestra filosofía es “hacer la empresa del mañana con las personas de hoy” y “hacer la sociedad del mañana con la innovación de hoy”.




José Ramón Magarzo
Presidente Ejecutivo
Altran España y Altran Portugal

Información general

Perfil de la entidad: Altran Innovación, S.L. (Grupo Altran)

- **Dirección:** Calle Campezo, 1
- **Dirección web:** www.altran.es
- **Alto cargo:** José Ramón Magarzo, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 08/10/2008
- **Número de empleados:** 1959
- **Sector:** Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Consultoría estratégica y de Negocio; Consultoría en Organización y Sistemas de Información; Consultoría tecnológica y de Innovación
- **Ventas / Ingresos:** 112 M€
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Subvenciones a la inversión en investigación y desarrollo, y otro tipo de ayudas financieras relevantes 201.000€
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Para conseguir crear valor de forma sostenible atendemos a las demandas y expectativas de las partes interesadas o “grupos de interés” de su entorno. Entendemos como nuestros grupos de interés aquellas personas o entidades que afectan o son afectadas por nuestra actividad empresarial, o que desempeñan un papel fundamental en la consecución de la necesaria credibilidad y aceptación de la empresa. El diálogo es una pieza clave del proceso de generación de confianza entre nuestros grupos de interés. La interacción con los grupos de interés nos permite mejorar la gestión de los riesgos operativos y reputacionales, ayuda a entender mejor un entorno que está en constante cambio y posibilita la identificación temprana de oportunidades asociadas a nuevas demandas.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:** Altran Innovación, S.L opera en España aunque el Grupo Altran en su conjunto opera en los siguientes países: Francia, Reino Unido, Suecia, Dinamarca, Italia, España, Portugal, Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Suiza, Alemania, Austria, Estados Unidos, Canadá, Brasil, China, India, Irlanda, República Checa, Japón, Singapur, Korea, Malasia, Eslovaquia, Polonia, Rumanía
- **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:** España
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Altran ha definido como aspectos e indicadores relevantes aquéllos que ha considerado como importantes a la hora de reflejar los impactos sociales, ambientales y económicos de la organización



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

y que influyen las decisiones de los grupos de interés.

- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Memoria Sostenibilidad Newsletter Revista corporativa Web Intranet Medios de comunicación
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Empresa Familiarmente Responsable UNE-EN ISO 14001 ISO 9001, ISO 9100 GRI A+
- *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:*
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:*
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (No)
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:*

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)

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 27 de octubre de 2011
- *Responsable:* Ferran Amago
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

Los resultados de este diagnóstico se encuentran directamente ligados al tipo de actividad y el territorio donde Altran desarrolla sus trabajos:

- Dada la actividad que se desarrolla en Altran, no se tiene conocimiento de riesgos que puedan dar lugar a la vulneración de los Derechos Humanos.
- La totalidad de las actividades de Altran se desarrollan en el territorio español y para cualquier aspecto relacionado con los derechos fundamentales y los derechos de los trabajadores, la empresa se rige por la legislación española. Además, los empleados de Altran están cubiertos por el convenio colectivo estatal de empresas consultoras.

En cualquier caso, desde el año 2008, Altran se adhiere a los 10 Principios del Pacto Mundial y desarrolla, con un alcance global, sus políticas y códigos de conducta y responsabilidad social de aplicación a todos sus grupos de interés.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En Altran existen diferentes códigos y políticas que contemplan el respecto y la protección de los Derechos Humanos. Todos los empleados están obligados a conocer y respetar, en la práctica de su actividad profesional, este conjunto de principios de comportamiento que constituyen el marco ético de conducta al que, desde el inicio de su trabajo en Altran, están vinculados.

- **Código de Responsabilidad Social:** este código, en coherencia con la Política de Responsabilidad Social Empresarial de Altran (http://www.altran.es/uploads/File/Sostenibilidad/Codigo_RS.pdf) y sin entrar en contradicción con las disposiciones legales vigentes, tiene por finalidad concretar las claves de la conducta de la Empresa frente a sus grupos de interés. Todas las empresas que colaboran con nosotros son informadas del contenido de nuestro Código de Responsabilidad Social y de su obligado cumplimiento como garantía de nuestro compromiso con una actitud íntegra y ética en todas nuestras actividades.

- **Código Deontológico de la AEC:** se configura como el código ético de Altran, recogiendo el compromiso de la empresa encuanto a los principios de ética empresarial y transparencia que deben mantenerse en todos sus ámbitos de actuación como consultora y en las relaciones con todos los grupos de interés.

Dicho Código pretende definir un conjunto de principios éticos y de conducta que garanticen una práctica profesional adecuada para las empresas consultoras de la AEC. Se trata, por tanto, de establecer protocolos y prácticas de comportamiento para los asociados que reflejen la imagen de profesionalidad y transparencia que pretende el mercado del Sector de Consultoría.

El papel esencial de la consultoría aparece como apoyo esencial para afrontar los cambios impuestos por la evolución y la innovación necesarios en las propias organizaciones. Desde esta perspectiva, las empresas consultoras tienen el compromiso ético de servir a la sociedad ofreciendo productos y servicios útiles, en condiciones justas, promoviendo el desarrollo sostenible, la convivencia, la integración social y el respeto al medio ambiente, creando valor de la manera más eficaz posible y de forma sostenible. Esta función social debe desarrollarse en un entorno de confianza entre la Empresa y sus grupos de interés mediante la transparencia en las relaciones, el desarrollo de los adecuados canales de comunicación con estos grupos, el compromiso con sus necesidades y la ética e integridad profesional.

Objetivos: Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas hasta alcanzar el 100% de nuestros socios de negocio y grupos de interés.

Indique si la entidad cuenta con una política de atención al cliente o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.) (P1C4I2)

Respuesta: SI

Implantación: El servicio de atención al cliente de Altran se canaliza a través de los siguientes mecanismos:

- **Herramientas IT:** se han desarrollado herramientas de trabajo compartido y gestión de proyectos a las que se ofrece acceso a nuestros clientes y dónde pueden reportar incidencias, realizar el seguimiento de los desarrollos, etc. También se ha implantado un sistema CRM para facilitar el seguimiento de la comunicación con los clientes y las acciones comerciales.

- **Correo electrónico:** a través de la cuenta rse@altran.es se pueden realizar consultas, enviar quejas o reclamaciones sobre comportamientos de la organización relacionados con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social. La cuenta calidad@altran.es está a disposición de nuestros clientes para enviar reclamaciones o sugerencias de mejora sobre los productos o servicios que ofrecemos.

- **Evaluación de la calidad del servicio** ofrecido por Altran a sus clientes y realizada a través de entrevistas personales con los responsables de la organización del cliente o mediante el envío de encuestas electrónicas.

- Diálogo directo de los profesionales de Altran con los interlocutores de nuestros clientes que se materializa en reuniones de seguimiento de los proyectos y servicios a través de las cuáles se pueden reportar incidencias, acciones de mejora, peticiones de cambio en los servicios, etc.
- Encuestas de calidad para determinar el grado de satisfacción del cliente que se realizan a través del correo electrónico o de manera personal. Además, y como novedad en el 2010, se ha pasado a hacer una mayor adecuación de las encuestas al tipo de proyecto. Así, se puede diferenciar entre encuestas sobre asistencia técnica, servicios gestionados, proyectos cerrados, CORAL (Centro de Operaciones Remoto del Usuario) o incluso encuestas totalmente ad-hoc.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Altran dispone del Programa Puzzle que engloba las políticas y prácticas del Grupo en materia de:

- Conciliación de la vida personal y profesional. El trabajo de mejora continua realizado dentro del establecimiento de medidas orientadas a las personas que componen la compañía y diseñadas para facilitar la vida privada y laboral mediante políticas de flexibilidad, ayudas y apoyos a la maternidad y paternidad, cuenta desde 2009 con la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr).
- Servicios de apoyo al empleado tales como asesoría jurídica y legal, obras domésticas, salud familiar, cuidado de niños, selección de personal doméstico, asesoría de vacaciones y club del empleado.
- Flexibilidad. Medidas encaminadas a flexibilizar el tiempo y el lugar de trabajo para adecuarlo a las necesidades de la vida de nuestros profesionales en cada momento. Ejemplos de estas medidas son: flexibilidad horaria, tele-trabajo, acumulación de horas de lactancia, modalidades de permisos que superan los compromisos legales, etc.

Existe además, un amplio paquete de beneficios sociales para toda la plantilla, sin existir diferencias debidas al tipo de contrato y/o tipo de jornada. Entre otros, se pueden destacar el seguro médico, seguro de accidentes, retribución flexible, tickets de comida y empresa proveedora de servicios de conciliación.

Por otro lado, existe una gran concienciación y sensibilización con el colectivo de discapacitados, y la contratación de algunos servicios como la limpieza de las oficinas, servicios de máquinas de vending, material de oficina, etc. se realiza a través de centros especiales de empleo.

Dentro del desarrollo de esta política, en 2009 firmamos un acuerdo de colaboración con la empresa FAMMA que continúa vigente, cuyo principal objetivo es la plena inserción social y laboral de personas con riesgos de exclusión.

Asimismo, desde el equipo Somos M.A.S.S se lanzan iniciativas/acciones en colaboración con proyectos de distintas ONGs como Acción contra el Hambre, IntermonOxfam, Ayuda en Acción o Unicef.

En materia de seguridad y salud, Altran dispone de un Departamento de Prevención de Riesgos Laborales que se encarga de la elaboración de la documentación de la empresa en esta materia, evaluación de los puestos de trabajo, condiciones materiales y ambientales, seguimiento de la consecución de las medidas preventivas, formación e información a los trabajadores, entrega de equipos de protección individual a aquellos trabajadores que lo precisan, vigilancia de la salud inicial y periódica, consulta a los trabajadores, reuniones periódicas con el Comité de Seguridad y Salud de Altran, etc. En cuanto a sus proveedores, Altran asume el compromiso voluntario de promover con sus ellos actuaciones que puedan

tener un efecto multiplicador en la extensión de la responsabilidad corporativa. Para ello, les enviamos un pack con información relativa a nuestros códigos y políticas de conducta y responsabilidad social y les invitamos a que adopten en sus organizaciones un Modelo de Gestión Responsable acorde con los Principios del Pacto Mundial en lo que hace referencia a valores, buenas prácticas, políticas de compras éticas, etc.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

Respuesta: SI

Implantación: : El Comité de Responsabilidad Social de Altran, en el que participan algunos de los miembros del Comité de Dirección y el Presidente de la organización, es el encargado de revisar anualmente la situación de la compañía recibiendo información de todos los estamentos de la organización canalizados a través de los datos aportados por la última Memoria de Responsabilidad Social, el análisis de las diferentes incidencias o reclamaciones que pudieran surgir y la evolución de los diferentes indicadores de los procesos internos. A partir de esta información se planifican las acciones estratégicas del año siguiente implementadas a través de revisiones de las políticas correspondientes (social, económica y ambiental), lanzamientos de proyectos de mejora, etc.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: : Altran informa con transparencia a todos sus grupos de interés sobre sus actividades a través de su página web, la publicación de la Memoria de Responsabilidad Social (http://www.altran.es/uploads/File/Sostenibilidad/Memoria_de%20Sostenibilidad_2010.pdf), la revista Altran.es (<http://www.altran.es/sala-de-prensa/revista-altran-es>) y cuando el cliente lo solicita explícitamente a través de los canales de comunicación que ponemos a su disposición.

Objetivos: Incrementar las acciones de difusión y la participación de los grupos de interés.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Altran, a través de su Comité de Responsabilidad Social, analiza periódicamente la situación de la organización y sus políticas en relación con los derechos humanos. Los resultados de estas revisiones quedan reflejados en la Memoria anual de Responsabilidad Social y son transmitidos a los grupos de interés.

Entre los mecanismos empleados por el Comité de Responsabilidad Social para realizar este seguimiento, podemos destacar:

- Encuestas de satisfacción del cliente con los productos y servicios ofrecidos por Altran.
- Estudio de las incidencias y sugerencias que se hayan realizado a través de los distintos canales de comunicación.
- Seguimiento de indicadores de diversidad de género en la empresa.
- Informe anual del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.
- Informes sobre la satisfacción y grado de compromiso de los empleados con la empresa a través de las respuestas dadas en encuestas mensuales y encuesta de clima anual.

Altran ha solicitado los servicios de profesionales externos con el fin de obtener la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (efr), la calificación de GRI G3 A+ en su Memoria de Sostenibilidad 2010. También se ha procedido a la verificación por tercera parte del cumplimiento de los requisitos relacionados con las condiciones laborales y de responsabilidad social impuestos por la norma SA8000 en 2010.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados están obligados a conocer y respetar, en la práctica de su actividad profesional, el conjunto de principios de comportamiento que constituyen el marco ético de conducta al que, desde el inicio de su trabajo en Altran, están vinculados

Los mecanismos de información son variados: comunicación directa en la bienvenida a la empresa, talleres específicos, manual de buenas prácticas, notas informativas, newsletter, intranet corporativa, página web y otras publicaciones.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

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

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

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

Implantación: : En el ejercicio 2010 no ha habido demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Otros	
Empleados	Otros	
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
	Otros	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
	Política de calidad	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
	Política de RSE	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
Empleados	Código de conducta	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
	Código Ético	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
	Plan RSE	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
	Política de seguridad y salud laboral	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
Proveedores	Política de compras	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
	Política de RSE	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Incrementar acciones y participación de los grupos de interés
Empleados	Acción social	Incrementar acciones y participación de los grupos de interés
	RSE	Incrementar acciones y participación de los grupos de interés
Proveedores	RSE	Incrementar acciones y participación de los grupos de interés

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	Buzón de sugerencias	Fomentar la obtención de un mayor feedback por parte los clientes
	Comité de seguimiento y RSE	Fomentar la obtención de un mayor feedback por parte los clientes
	Encuestas	Fomentar la obtención de un mayor feedback por parte los clientes
	Procedimiento de gestión de incidencias	Fomentar la obtención de un mayor feedback por parte los clientes
	Servicios de atención al cliente	Fomentar la obtención de un mayor feedback por parte los clientes
Empleados	Buzón de sugerencias	Mejorar los canales de comunicación bidireccionales.
	Canales de comunicación	Mejorar los canales de comunicación bidireccionales.
	Dirección de RRHH	Mejorar los canales de comunicación bidireccionales.
	Encuesta	Mejorar los canales de comunicación bidireccionales.
	Otros	Mejorar los canales de comunicación bidireccionales.
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Mejorar los canales de comunicación bidireccionales.
Proveedores	Otros	Mejorar procesos evaluación proveedores/asegurar compromiso con políticas Altran
	Sistema Clasificación proveedores	Mejorar procesos evaluación proveedores/asegurar compromiso con políticas Altran



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Altran dispone de mecanismos para la clasificación, selección y evaluación de sus proveedores normalizados. Los proveedores se clasifican en cuanto a su nivel estratégico para la empresa y su nivel de criticidad para los productos y servicios que ofrecemos a los clientes. En el proceso de selección y evaluación se tiene en cuenta su ámbito de actuación, localización geográfica, cumplimiento de estándares internacionales (normativas de calidad, condiciones laborales, gestión ambiental), reputación en el mercado, relación calidad/precio, etc.

Estos sistemas se aplican en función de la naturaleza de los proveedores y se traducen en:

- Puesta en marcha de un sistema de identificación del desempeño ético, social y ambiental de suministradores incluyendo mecanismos para la identificación y evaluación de riesgos económicos, sociales o ambientales por tipo de suministradores, lo que nos permite actuar de forma preventiva.
- Inclusión en pliegos de condiciones y solicitudes de presupuestos, estipulaciones específicas y evaluación de las propuestas incorporando criterios de sostenibilidad.
- Protocolo de extensión a proveedores de la adhesión al Pacto Mundial: Inclusión de un anexo a los contratos de proveedores en el que se les solicita un compromiso con los principios del Pacto Mundial.
- Solicitud a proveedores (en función de su potencial riesgo) de garantías sobre la trazabilidad de los residuos y la minimización del impacto ambiental de sus intervenciones.
- Incorporación de código ético interno que regule la obligación de aplicar criterios de transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades en la elección de personas o empresas proveedoras, así como el establecimiento de relaciones de beneficio mutuo. Incorporación al código ético interno el tratamiento que se quiere dar a los regalos de proveedores.

- Implantación de un sistema informatizado de gestión de compras y proveedores que permite controlar toda la cadena de suministro, registrar posibles incidencias y los procesos de evaluación y re-evaluación de las organizaciones con las que trabajamos.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? (P2C3I2)

Respuesta: SI

Implantación: : "Promoviendo la responsabilidad en la cadena de valor". Nuestra política consiste en mantener y poner en práctica los niveles más altos posibles en relación con la ética comercial, cortesía profesional y la competencia en todas nuestras actividades. Altran entiende que, para el mejor cumplimiento de sus compromisos, el papel de las empresas proveedoras es esencial. A la vez, nuestra empresa, en reciprocidad, asume el compromiso voluntario de promover con sus proveedores actuaciones que puedan tener un efecto multiplicador en la extensión de la responsabilidad ética y corporativa. Además, Altran cuenta con un protocolo de aplicación a proveedores que explicita y define la responsabilidad de los proveedores en aspectos de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y corrupción. Esta Política de Compras Éticas de Altran se basa en el respeto de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre Normas de Trabajo, haciéndose referencia a las siguientes disposiciones:

- Convenio núm. 1 (Horas de trabajo razonables).
- Convenio núm. 29 (Trabajo Forzoso y en Servidumbre).
- Convenios núm. 87, 98, y 135 (Libertad de Asociación).
- La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo.
- La Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.
- La Norma SA8000 de Social Accountability Internacional.
- El Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético, y el Proyecto de Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos (2003).



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Siguiendo el proceso de mejora continua de las actividades de nuestra organización, en el año 2010 se han producido importantes avances en el sistema de gestión de compras y proveedores. A lo largo del año, se han seguido realizando importantes acciones de comunicación y solicitud de datos a nuestros proveedores para las que se ha redefinido la información ofrecida y solicitada. Por una parte, se ha mejorado el "pack del proveedor" que es enviado a todos los proveedores y que incluye entre otra documentación, la Política de Compras Éticas de Altran, el Código de Responsabilidad Social Empresarial y el Protocolo de Adhesión al Pacto Mundial. Así mismo se les envía una breve

encuesta, cuyas respuestas son utilizadas en el proceso de evaluación anual de los proveedores y que incluyen preguntas en materia de calidad, medio ambiente y responsabilidad social.

Los sistemas desarrollados incluyen también el registro de:

- El proceso de evaluación del desempeño de cada proveedor que comienza con un proceso de auto-evaluación y una declaración responsable de su compromiso con la calidad, el respeto al medio ambiente y las condiciones laborales de sus empleados.
- Las comunicaciones entre los principales interlocutores.
- Las posibles incidencias que puedan surgir en cada pedido así como de los planes de acción planteados para su resolución.
- Los compromisos adquiridos por nuestros clientes en cuanto al cumplimiento de nuestra Política de Compras Éticas y su adhesión al Pacto Mundial. En este sentido, Altran ha definido un marco de criterios a exigir a empresas y personas proveedoras, de acuerdo con los principios del Pacto Mundial que incluye la incorporación de un anexo a los contratos que recoge el compromiso de la empresa con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Política de Compras Éticas: Altran cuenta con un protocolo de aplicación a proveedores que explicita y define la responsabilidad de los proveedores en aspectos de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y corrupción (ver http://www.altran.es/uploads/File/Sostenibilidad/Política_de_compras_eticas.pdf).



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 52 %

Implantación: Altran recopila este tipo de información a partir de los resultados de las encuestas enviadas a proveedores en las que se solicita información acerca de sus certificaciones. Junto a este cuestionario se envía a todos los nuevos proveedores:

- Política Ambiental y de Compras Éticas de Altran
- Cuestionario a proveedores sobre aspectos ambientales
- Cuestionario de evaluación a proveedores según criterios de RSE

Objetivos: En 2011 Altran espera incrementar el porcentaje de los proveedores que responden a estas encuestas. También, dentro de los contratos con proveedores y subcontratistas, incluiremos una cláusula relativa a cuestiones ambientales y de responsabilidad social.

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

Respuesta: 0

Implantación: No ha habido ninguna queja registrada por parte proveedores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política de calidad	Ampliar el número de los proveedores sobre los que se aplican los mecanismos
	Política de compras	Ampliar el número de los proveedores sobre los que se aplican los mecanismos
	Política de RSE	Ampliar el número de los proveedores sobre los que se aplican los mecanismos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Mejorar los procesos de evaluación de proveedores y asegurar su compromiso.
	RSE	Mejorar los procesos de evaluación de proveedores y asegurar su compromiso.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No hay actividades en la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr riesgos y, además, se han adoptado medidas para respaldar estos derechos.

Los empleados de Altran están cubiertos por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras y dentro de la compañía existen comités que les representan.

Además, nuevamente en 2010, una entidad externa verifica que Altran no incumple los requisitos de la norma SA8000.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los empleados de Altran están cubiertos por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras y disponen de Comités de Empresa que les representan.

A su vez, todos los empleados de Altran actúan siguiendo las directrices del Código de Responsabilidad de Altran y son afectados por el Código Deontológico de la Asociación Española de Consultoras (AEC) suscrito por la organización. Esto incluye en particular la adherencia de todo el personal a las políticas establecidas para la resolución de conflictos, la confidencialidad, la independencia y la conducta ética en todos los negocios y asuntos personales.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En consonancia con el enfoque de libertad de afiliación y negociación Altran cuenta con el Employee Feedback Program. Una estrategia prioriza el diálogo con los grupos de interés y se orienta hacia una gestión transparente y continua de la interlocución con cada uno de ellos. Las políticas de sostenibilidad, por tanto, giran en torno a un conjunto de actuaciones concretas relacionadas con las demandas identificadas en cada grupo. Queremos que el número de personas implicadas en su consecución sea el mayor posible y que nuestra acción socialmente responsable sea el fruto de la colaboración de todas las personas que formamos Altran. Además contamos con la cuenta de correo sugerencias@altran.es para atender cualquier propuesta de los empleados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: La compañía reconoce el pleno derecho de los trabajadores a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción. Los considera, además, necesarios para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales y sociales.

Es por ello que los empleados de Altran están representados por un Comité de Empresa que hace las veces de interlocutor entre los empleados y la compañía.

La empresa facilita a estos grupos lugares donde reunirse, canales de comunicación, colocación de carteles informativos, etc.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Altran pone a disposición de sus empleados diferentes mecanismos que le permiten conocer sus posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas:

- El Comité de Empresa dispone de una cuenta de correo específica a la que dirigirse para cualquier preocupación, sugerencia, etc.
- El buzón de sugerencias, disponible en la intranet corporativa.
- Encuestas de clima que permiten medir el grado de satisfacción de los empleados identificándose, por tanto, los aspectos laborales donde tomar medidas.
- Evaluación 360°. Permite conocer y analizar mejor las habilidades de cada persona dentro del contexto laboral.
- Encuestas de satisfacción de la formación recibida.

- *Balances anuales, en los que el empleado y su responsable directo hacen un balance del año y establecen el camino hacia el desempeño y desarrollo profesional del año siguiente.*
- *Para cuestiones relacionadas con la ética y responsabilidad social, Altran a puesto a disposición de todos sus grupos de interés la cuenta electrónica rse@altran.es.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	Ampliación de la cobertura o realización de nuevos protocolos
	Convenio colectivo	Ampliación de la cobertura o realización de nuevos protocolos
	Política de RSE	Ampliación de la cobertura o realización de nuevos protocolos
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Seguir cumpliendo los requisitos de la norma SA8000.
	RSE	Seguir cumpliendo los requisitos de la norma SA8000.
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	Fomentar la participación en estos canales
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	Fomentar la participación en estos canales
	Evaluaciones anuales	Fomentar la participación en estos canales
	Reuniones de equipo	Fomentar la participación en estos canales



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Dada la actividad desarrollada por Altran, no se tiene conocimiento de riesgos que puedan dar lugar a episodios de trabajo forzoso.

Además, Altran ha verificado por una entidad externa que no incumple los requisitos de la norma SA8000 y exige a sus proveedores un compromiso ético en este aspecto.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Los empleados de Altran están cubiertos por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras.

En los contratos de los profesionales se especifican las condiciones de trabajo, que incluyen horas, remuneración, etc. Todas las personas que trabajan en Altran son reconocidas y remuneradas adecuadamente en función de su nivel de responsabilidad y del grado de desempeño de su puesto de trabajo, así como por su trayectoria profesional, evitando cualquier tipo de discriminación.

En relación a la seguridad en el trabajo, existe un departamento específico sobre Prevención de Riesgos Laborales que, siguiendo la legislación vigente, vela por la seguridad y salud en el trabajo de los empleados de la firma.

Además Altran ha implantado el Programa Puzzle, un programa que engloba las políticas de la empresa en medidas de conciliación de la vida personal y profesional, servicios de apoyo al empleado y flexibilidad.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: En la compañía se desarrolla el Programa Puzzle que engloba las políticas y prácticas del Grupo dentro de las materias de conciliación de la vida personal y profesional, servicios de apoyo al empleado y Flexibilidad.

Altran pertenece a la Red Concilia del Ayuntamiento de Madrid. Esta red reúne a un conjunto de empresas punteras que destacan por su apuesta comprometida en la aplicación de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como elemento de calidad para optimizar la gestión de sus políticas de recursos humanos.

El trabajo de mejora continua realizado dentro del establecimiento de medidas orientadas a las personas que componen la compañía y diseñadas para facilitar la vida privada y laboral, mediante políticas de flexibilidad, ayudas y apoyos a la maternidad y paternidad, se mantiene desde 2009 la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr).

La certificación como empresa efr es trabajar bajo un modelo de mejora continua, en el que se da un gran valor a la calidad de vida de nuestro capital humano, ya que la remuneración no es la única gratificación que se puede obtener a través del trabajo. Con esta certificación iniciamos un proceso en el que se trabaja en la mejora de la gestión de personas, sus necesidades familiares, una mejora en la cultura, así como en la forma de afrontar la dirección. Parte de las medidas de conciliación que soporta la certificación efr están encaminadas a asegurar que la igualdad en los salarios base por categoría en el momento de la contratación se mantendrán durante el desarrollo profesional de todos nuestros empleados.

Altran pone a disposición de sus empleados servicios de apoyo con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la conciliación. Tales servicios son, entre otros, asesoría legal y jurídica, asesoría de vacaciones, obras domésticas, salud familiar o cuidado de niños.

Se desarrollan medidas encaminadas a flexibilizar el tiempo y el lugar de trabajo para adecuarlo a las necesidades de la vida de nuestros profesionales en cada momento.

Algunos ejemplos de esta política puestos en marcha son la posibilidad de flexibilidad horaria, acumulación de horas de lactancia, trabajo orientado a objetivos, teletrabajo, modalidades de permisos que superan los compromisos legales, maternidad, paternidad, etc.

En cuanto a beneficios sociales, existe un amplio paquete para toda la plantilla, sin existir diferencias debidas al tipo de contrato y/o tipo de jornada entre los que se encuentran un seguro médico, seguro de accidentes, retribución flexible, tickets de comida, acumulación de horas de lactancia.

Por otro lado, en 2010 ha continuado dando a conocer a todos sus proveedores sus políticas y códigos en los que establece su rechazo tajante ante cualquier forma de trabajo forzoso y explotación infantil, y apoya todas las iniciativas dirigidas a erradicarlo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Seguir enriqueciendo el programa Puzzle
	Convenio colectivo	Seguir enriqueciendo el programa Puzzle
	Política de conciliación	Seguir enriqueciendo el programa Puzzle

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Mantener y ampliar los beneficios del programa Puzzle
	RSE	Mantener y ampliar los beneficios del programa Puzzle

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Dado el tipo de actividades llevadas a cabo por Altran, esta entidad no toma en consideración como factor de riesgo la explotación de trabajo infantil.

Además, Altran ha verificado por una entidad externa que no incumple los requisitos de la norma SA8000 y exige a sus proveedores un compromiso ético en este aspecto.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del Código Deontológico se hace referencia expresa al deber de todo empleado a comprometerse con el cumplimiento de la Declaración de Derechos Humanos.

A su vez, dentro de la Política de Compras Éticas se indica que "los proveedores de Altran deberán respetar el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y asegurarse de no incurrir en abusos a estos derechos dentro de sus operaciones de negocio." Además, se hace hincapié en este principio concreto: "todo proveedor deberá eliminar toda forma de trabajo infantil".



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2010 Altran ha continuado con la campaña que inició en 2009 de envío a todos sus proveedores de un pack en el que se incluyen el Código de Responsabilidad Social, Política de Compras Éticas y un anexo de adhesión al Pacto Mundial.

Por otro lado, a través del equipo Somos M.A.S.S., Altran ha colaborado con diversas asociaciones y ONGs en sus campañas contra el hambre, la desnutrición, la igualdad e integración de los niños. Ejemplos de ello son:

§ Campaña de donación de ropa, alimentos y juguetes para mejorar la situación de los más desfavorecidos.

Tras el verano donamos la ropa aportada por nuestros empleados a la organización humanitaria "Humana". El destino de la ropa donada fue África y Sudamérica.

En navidades tuvo lugar la campaña de recogida de juguetes y alimentos para ayudar a los colectivos más desfavorecidos de nuestra sociedad. Colaborando con ONGs de Madrid, Barcelona y Sevilla.

• **Concierto Solidario**

(Madrid)

En la ciudad de Madrid, el concierto "Altran contra el hambre" reunió a más de un centenar de personas que no dudaron en participar en esta acción solidaria. Los beneficios fueron destinados a la ONG Acción contra el Hambre, colaborando de este modo en su lucha contra la desnutrición severa.

Los artistas invitados fueron Inhabitants, Garret Wall Band, la Musicalité y Magnética. Éste último grupo se involucró activamente en la causa solidaria, regalando CD's con el objetivo de venderlos a un precio representativo y destinar lo recaudado a Acción contra el Hambre.

(Barcelona)

En Barcelona, el concierto fue organizado a favor del Casal d'Infants del Raval, una ONG que lucha contra la exclusión social de niños, jóvenes y familias pertenecientes a los barrios más desfavorecidos y vulnerables.

Contaron con la presencia de MiskinSoldiers, un grupo de Rap-denuncia formado por jóvenes del mismo Casal, y Los Amantes de Amparo.

• Aunque no es una acción directa de Altran, quizá puedes también comentar que a través del Blog de Somos MASS...

También nos hicimos eco de acciones solidarias dirigidas a personas, especialmente niños, en riesgo de exclusión social o en situaciones de dificultad como "Acogimiento de un niño nigeriano por un mes", "Juegaterapia" iniciativa dirigida a colaborar para la mejora de la situación de niños enfermos de cáncer, "Gambia Race" o "La senda de Robin Hood" consistente en recorrer los locales del grupo Moby Dick para recaudar fondos para Tanzania.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normativa vigente	Mantenimiento del Código Deontológico
	Otros	Mantenimiento del Código Deontológico
	Política de compras	Mantenimiento del Código Deontológico

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Mantener y continuar nuevas acciones del grupo SOMOS MASS

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

El Departamento de RRHH, además, se encarga de desarrollar acciones y planes encaminados a asegurar la igualdad de oportunidades para todos los empleados de la compañía.

En Altran, las políticas laborales están diseñadas para que no existan diferencias entre hombres y mujeres o por razón de sexo, ideología, religión... Las únicas diferencias se dan en función de la capacidad, de la experiencia y del valor que aporta cada empleado a la compañía.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del Plan de Igualdad que desarrolla el Departamento de Recursos Humanos de Altran, se ha incluido un Decálogo de Igualdad desarrollado en 5 principios:

1. Altran está comprometida con la igualdad de oportunidades, sin distinción de sexo, inclinación sexual, raza, creencias religiosas o políticas.
2. En Altran, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
3. El principio de igualdad de trato se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.
4. La contratación, promoción y retribución en Altran está basada en los principios de igualdad, capacidad y mérito,

evaluados estos últimos en función de las capacidades y contribuciones individuales a los objetivos de Altran.

5. Altran no tolera en ningún grado el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual ni el acoso sexual o por razón de sexo.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: En 2010 Altran revalidado el reconocimiento en conciliación e igualdad a través de la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr). Esta certificación es el fruto de todas las medidas implantadas en la compañía orientadas a la conciliación de la vida personal y profesional, servicios de apoyo puestos a disposición de los empleados, retribución flexible y medidas encaminadas a favorecer la igualdad entre otras. Por otro lado, en junio de 2010 la entidad firma un acuerdo de colaboración con FAMMA, compañía cuyo principal objetivo es la plena inserción social y laboral de personas con riesgo de exclusión.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 1,02 %

Directivos mujeres: 20 %

Directivos hombres: 80 %

Mujeres: 28,43 %

Hombres: 71,57 %

Mayores de 45 años: 13,22 %

Menores de 30 años: 39,05 %

Empleados no nacionales: 10,36 %

Empleados con contrato fijo: 95,55 %

Implantación: En 2010 Altran revalidado el reconocimiento en conciliación e igualdad a través de la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr). Esta certificación es el fruto de todas las medidas implantadas en la compañía orientadas a la conciliación de la vida personal y profesional, servicios de apoyo puestos a disposición de los empleados, retribución flexible y medidas encaminadas a favorecer la igualdad entre otras. Por otro lado, en junio de 2010 la entidad firma un acuerdo de colaboración con FAMMA, compañía cuyo principal objetivo es la plena inserción social y laboral de personas con riesgo de exclusión.

Objetivos: Desde Recursos Humanos y otras áreas de la compañía se seguirá trabajando en medidas que mejoren y apoyen la igualdad en el empleo

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de la página web de Altran (en su apartado "Quiénes somos") se encuentra publicada la composición del Comité de Dirección (personas y cargos).
Por otro lado, dentro de la Memoria de Sostenibilidad también se incluye la composición del máximo órgano de gobierno (página 12 de la memoria 2010). En ella, siguiendo la metodología GRI aparecen varios indicadores de empleo e igualdad que muestran la composición de los empleados según sexo, edad, categoría, tipo de contrato y sede.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Según lo establecido, el Departamento de Recursos Humanos y, más en particular el área de Compensación y Beneficios y Relaciones Sociales, es el encargado de recibir, gestionar, buscar soluciones y transmitir, cuando sea pertinente, las acusaciones que los empleados puedan alegar.
Asimismo, según el Código de Responsabilidad Social, las actuaciones que puedan poner en riesgo el cumplimiento del mismo así como de los principios de respeto establecidos en el Código Deontológico, pueden ser transmitidas al Comité de Responsabilidad Social a través de los canales de diálogo existentes y/o a través del correo electrónico rse@altran.es.

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

Respuesta: 0

Implantación: Durante el año fiscal 2010 no se han recibido en Altran incidentes de discriminación que hayan derivado en sanciones legales.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Mantenimiento de los cinco principios del Plan de Igualdad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Mantenimiento y ampliación de acciones
	Implantación del Plan de igualdad	Mantenimiento y ampliación de acciones
	Plan de carreras	Mantenimiento y ampliación de acciones
	Proyecto de inserción laboral	Mantenimiento y ampliación de acciones

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Mantener y actualizar la información en los citados canales.
	Intranet	Mantener y actualizar la información en los citados canales.
	Memoria sostenibilidad	Mantener y actualizar la información en los citados canales.
	Otros	Mantener y actualizar la información en los citados canales.
	Web	Mantener y actualizar la información en los citados canales.



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Altran, como empresa comprometida con la preservación del medio ambiente, ha desarrollado diferentes actividades preventivas a lo largo de 2010 entre las que se pueden destacar:

- Utilización de un Sistema de Gestión Ambiental en la compañía y certificación del mismo bajo la norma ISO 14001:2004 en las sedes de Madrid y Barcelona.
- Mejora de los puntos habilitados para el reciclaje de residuos de papel, plásticos, tóner y pilas en todas las sedes de Altran.
- Procesado de residuos peligrosos a través de empresas gestoras debidamente autorizadas.
- Establecimiento de objetivos orientados a la reducción de las emisiones y consumos en Altran.
- Establecimiento de un procedimiento para la contabilidad y reporte de las emisiones de CO2 en línea con las directrices del GHG Protocol.
- Estudio Eficiencia Energética como respuesta a la preocupación de la Dirección de Altran respecto al consumo energético de sus instalaciones y emisiones de gases de efecto invernadero, realizado por la Línea Especializada de Eficiencia Energética (ALtEnergy).
- Implantación de medidas encaminadas a la reducción del uso de papel: nóminas, revista corporativa, documentación y encuestas de formación, christmas navideño, Memoria de Sostenibilidad, etc. se reciben en formato electrónico.
- Uso de equipos de bajo consumo energético.
- Uso de tecnologías que nos permiten reducir los viajes por motivos profesionales: uso de un sistema de videoconferencia, de escritorio compartido u otras herramientas de trabajo colaborativo.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Las iniciativas más destacadas relacionadas con el CONSUMO DE ENERGÍA y la reducción de EMISIONES A LA ATMÓSFERA se pueden resumir en las siguientes:

- Implantación del plan deficiencia energética en la sede de Madrid.
- Uso de un sistema de ahorro de energía en los equipos informáticos.
- Uso de modelos de impresoras de bajo consumo que disponen, además de opciones de escaneado.
- Mejora de los sistemas de audio y videoconferencia, sistemas de trabajo compartido y pizarras electrónicas que permiten reducir el número de viajes necesarios entre las sedes y con ellos el consumo de energía por combustibles fósiles.
- Elaboración de una instrucción específica para el cálculo de emisiones GEI que permite, por un lado, tener conocimiento de las emisiones de Altran mientras que, a la vez, define una metodología para el cálculo de las emisiones que la ejecución de los distintos proyectos desarrollados por Altran puedan generar.

En cuanto a acciones relacionadas con la reducción del CONSUMO DE AGUA, se realizan a través de campañas de sensibilización continua, colocación de carteles informativos, etc.

A todo lo indicado anteriormente, hay que añadir la elaboración y difusión a todo el personal de la compañía del Manual de Buenas Prácticas Ambientales.

Objetivos: Mantenimiento del correcto funcionamiento del Sistema de Gestión Ambiental y mejora de los resultados obtenidos durante este año en cuestión de minimización del consumo de recursos materiales y energéticos. Además se trasladará el plan de eficiencia energética a las nuevas oficinas de Barcelona, reduciendo así las correspondientes emisiones de CO2.

• 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	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)	Mejora de la eficiencia energética otras sedes y reducción del consumo de papel
	Sensibilización en materia medio ambiental	Mejora de la eficiencia energética otras sedes y reducción del consumo de papel

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





• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Altran se encuentra implicada directamente con el concepto de desarrollo sostenible y somos conscientes de que, en la consecución de los objetivos, la compañía no puede olvidarse de los impactos de su actividad sobre el medio ambiente. Destacando así nuestro compromiso con:

- La integración de los aspectos ambientales en todos los ámbitos de nuestra gestión.
- La prevención del impacto ambiental de todas nuestras actividades.
- El uso racional y eficiente de los recursos naturales.
- La concienciación para el respeto al medio ambiente.
- La colaboración en iniciativas relacionadas con el medio ambiente.

A pesar de que la naturaleza de la actividad de Altran no conlleva procesos altamente contaminantes, y todas las instalaciones en España se encuentran ubicadas en zonas urbanas de carácter residencial o industrial (en ningún caso cercano a espacios protegidos ni áreas de alta biodiversidad y protegidas), estamos comprometidos con la gestión ambiental como ámbito fundamental de responsabilidad que nos compete.

Desde el 2009 hemos querido avanzar en este área haciendo uso de un Sistema de Gestión Ambiental y certificando nuestros centros de Madrid y Barcelona según la norma UNE-EN-ISO 14001:2004, sensibilizando a todos aquellos que formamos Altran y transmitiendo también hacia la cadena de valor nuestra preocupación por el medio ambiente.

Además, son crecientes las actividades organizadas por el Grupo SOMOS M.A.S.S. (un equipo formado por profesionales de la compañía que promueve acciones de voluntariado) con el objetivo de planificar diferentes iniciativas ambientales.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Altran ha desarrollado una Política Ambiental para su cumplimiento en todas sus sedes (independientemente del alcance de la certificación) en la que establece elementos fundamentales como la integración de los aspectos ambientales en todos los ámbitos de nuestra gestión, cumplimiento de todas las normativas legales, promover el uso racional y eficiente de los recursos naturales y proporcionar la formación necesaria a los empleados.

La Política Ambiental de Altran es conocida por todos sus empleados y proveedores y está disponible en la intranet corporativa y en la web de Altran http://www.altran.es/uploads/File/Sostenibilidad/Pol%C3%ADtica%20Ambiental%202010%20-%20Altran%20v2_0.pdf.

Es revisada anualmente por la Dirección en su revisión del Sistema de Gestión Ambiental.

A su vez, la Política de Compras Éticas establece que la compra de los productos y equipos en Altran se llevará a cabo con la premisa de minimizar el impacto ambiental que dichos productos o servicios puedan conllevar.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: - Establecimiento de una Política Ambiental.

- Elaboración del Manual de Buenas Prácticas.
- Creación de un foro de medio ambiente.
- Realización de talleres y seminarios orientados a la concienciación del personal para el respeto al medio ambiente y conocimiento del Sistema de Gestión Ambiental implantado.
- Comunicación interna general de las medidas de ahorro y sensibilización implantadas tales como la instalación de puntos de reciclaje en todas las sedes, Manual de Buenas Prácticas desarrollado, implantación de las nuevas aplicaciones para la gestión de compras y proveedores, viajes de empresa, etc.
- Comunicación de los objetivos ambientales de la compañía a los afectados/implicados.
- Comunicación interna y externa de los avances y resultados de las colaboraciones de Altran en iniciativas/proyectos relacionados con el medio ambiente (proyectos Bambhaus, Solar Impulse, estudio eficiencia energética, etc.).
- Difusión de la Política Ambiental, Código Ético y de Responsabilidad Social y Política de Compras Éticas a los diferentes grupos de interés de la entidad.
- Sensibilización del personal de la compañía a través de realización de actividades propuestas por el equipo Somos M.A.S.S. como por ejemplo:
 - Campaña de donación de ropa, alimentos y juguetes para mejorar la situación de los más desfavorecidos.
 - Concurso de ideas de Responsabilidad Social de Altran
 - Continuación de la acción mensual "El día de la Fruta".
 - Actividades culturales y sociales con un fin solidario: Concierto "Música por Haití", "Festival solidario en Barcelona en beneficio de L'Escola Negus Michael de Dessie para Etiopía", "Acogimiento de un niño nigeriano por un mes", "Juegaterapia" iniciativa dirigida a colaborar para la mejora de la situación de niños enfermos de cáncer, "Gambia Race" o

"La senda de Robin Hood" consistente en recorrer los locales del grupo Moby Dick para recaudar fondos para Tanzania.

- Celebración del "Día Mundial de...". Altran sigue apostando por la promoción del calendario internacional del "Día Mundial de..." y se hace eco de las campañas que de ellos se desprenden tales como la del "Día Mundial de la Biodiversidad", el "Día de la Tierra" o "la Hora del Planeta".
- Viaje anual, organizado por el equipo en colaboración con asociaciones y/ofundaciones medioambientales. El objetivo de este viaje es que los empleados lleven acabo tareas de voluntariado en diferentes entornos naturales del panorama nacional.
- En 2010, más de 50 empleados se implicaron en el proyecto VoluntaRíos, iniciativa de ANSAR, la Asociación EBROVIVO y la Asociación de Vecinos Puente Santiago-Actur



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Sin Contestar

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)

Respuesta: 54,5 %

Implantación: De los proveedores estrategicos (bien por cifras de negocio o por su criticidad para nuestras operaciones) que han contestao la encuesta disponen de:

- ISO9001 un 54,5%
- ISO14001 un 23,8%
- ISO27001 un 4,5%
- ISO20000 un 9,1%
- OHSAS 18001 un 4,5%
- Memoria RSE un 9,1%
- Código ético un 13,6%
- Adhesión Pacto Mundial un 27,3%
- Publica emisiones CO2 4,5%

El proceso de compras de Altran conlleva el envío de un cuestionario de auto-evaluación que nos permite registrar las certificaciones de las que disponen nuestros proveedores. Esta información es tenida en consideración en los procesos de evaluación de nuestros socios de negocio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Revisar, en 2011, la adecuación de la Política Ambiental
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Revisar, en 2011, la adecuación de la Política Ambiental
	Sistemas de Gestión de Calidad	Revisar, en 2011, la adecuación de la Política Ambiental
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Revisar, en 2011, la adecuación de la Política Ambiental

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Continuar y ampliar las acciones realizadas en este ejercicio
	RSE	Continuar y ampliar las acciones realizadas en este ejercicio

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Altran participa en proyectos innovadores en los que el respeto al medio ambiente y el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente es prioritario:

- Proyecto Bambhaus: Está basado en la creación de un nuevo material de construcción de nueva generación con base en fibras de bambú para cumplir una aplicación funcional y no sólo estética.

Este proyecto permite impulsar el desarrollo de la industria local sostenible, fomentando la economía local a lo largo de todo el ciclo de producción, a la vez que contribuye con la generación de empleo.

La Fundación Altran ha colaborado en el desarrollo tecnológico, el diseño y el plan de industrialización, a través de un equipo multidisciplinar de profesionales de Altran.

- Eficiencia Energética: Coincidiendo con el fin de la temporada de esquí, Altran finalizó en el primer trimestre del 2010 un proyecto pionero relativo al estudio de eficiencia energética en estaciones de esquí.

El proyecto desarrollado por la Línea Especializada de Eficiencia Energética de Altran, ALTEnergy, tenía como objetivo final el diseño de un sistema de gestión medioambiental y de ahorro energético que, además de permitir solicitar la certificación ISO 14001 a la empresa rectora del complejo, convertiría esta estación en un referente a nivel mundial en gestión de instalaciones deportivas y lúdicas dentro de un Parque Nacional Protegido.

- Vehículos Eco-Friendly: El proyecto LIVE (Logística de Implementación de Vehículos Eléctricos) constituye el despliegue de la primera infraestructura y flota de vehículos eléctricos llevada a cabo en colaboración con el Ayuntamiento de Barcelona y con el objetivo de promocionar y convertir el Área Metropolitana de Barcelona en un centro de excelencia internacional en lo que respecta a la movilidad eléctrica, dando soporte al ciudadano y a la economía e industria local.

- Altran es socio oficial en materia de ingeniería del proyecto "Solar Impulse", todo un reto económico, ecológico y humano. El proyecto pretende concebir un avión capaz de despegar de manera autónoma y de mantenerse en vuelo durante algunos días sin ningún carburante, propulsado por medio de energía captada a través de las células solares montadas en las alas. Como dificultad adicional, la energía captada durante el día servirá no solamente para propulsar el avión, sino también para recargar las baterías y así asegurar el vuelo durante la noche.

- Altran Engineering Academy: Altran ha venido siendo socio tecnológico de Renault F1 Team, desarrollando proyectos de ingeniería. Consultores especializados trabajan desde hace ocho temporadas en las dos factorías que la escudería posee en Enstone y en París con el objetivo de diseñar un coche competitivo y puntero en cada campeonato. La mecánica, la

aerodinámica, la térmica, la electrónica de a bordo, la telemetría, son algunas de las competencias que Altran aporta para el desarrollo y optimización de los motores, de los chasis y de los equipamientos de seguridad de los pilotos. El ganador del premio de 2010 ha sido Albert Illera con su proyecto: *Diseño Innovador del alerón trasero*."

- Altran participa en diferentes proyectos tecnológicos relacionados con las energías renovables y en particular en la mejora de la eficiencia de los campos eólicos y de las palas y rotores de los aerogeneradores. También colabora en el diseño de tecnologías relacionadas con la energía fotovoltaica.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C2I1)

Respuesta: 341

Implantación: Del número total de estudios, informes desarrollados o comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética, unos 80 son comunicaciones y el resto pertenece a notas de prensa y recortes.

Comunicación INTERNA

- Newsletter anual sobre Somos M.A.S.S.
- Newsletter quincenal del Departamento de Marketing y Comunicación.
- Comunicados mensuales sobre temas de responsabilidad social.
- Comunicaciones del Departamento de Calidad y Medio Ambiente.
- Sesiones informativas internas.
- Carteles de campañas temporales y constantes (días de la fruta, donación de ropa, carreras solidarias, etc.).

Comunicación EXTERNA

- Fundación Bambhaus: anuncio ganador, ruedas de prensa, desayunos informativos, entrevistas para televisión y radio, revista Altran.ES, etc. (35 clipping)
- Solar Impulse (75 clipping).
- Altran EngineeringAcademy. (160 clipping).
- Revista trimestral Altran.ES destinada a clientes. (3 clipping)
- Publicación de la Memoria de Sostenibilidad. (clipping no disponible)
- Diversidad (26 clipping).
- Empresa con más Futuro 2010: (26 clipping)
- Red Concilia (6 clipping)
- Entrevistas y conferencias en distintas emisoras de radio.

Nuestros consultores realizan *Informes Ambientales* para ciertos proyectos en los que pueda existir algún aspecto o impacto ambiental significativo sobre el medio durante el desarrollo o resultado del proyecto o que contribuyan positivamente en la protección del medio ambiente.

Objetivos: Incrementar el número de estudios, informes y comunicaciones en 2011.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C2I2)

Respuesta: 0

Implantación: No se dispone de ese dato.

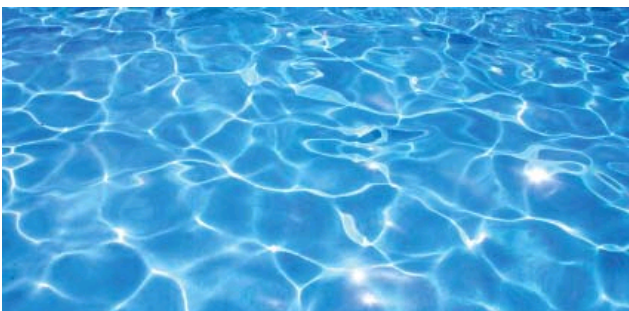
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Continuar favoreciendo el desarrollo y difusión de las tecnologías sostenibles.
	RSE	Continuar favoreciendo el desarrollo y difusión de las tecnologías sostenibles.

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en esta materia (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

Desde el año 2008 Altran desarrolla, con un alcance global, sus políticas y códigos de conducta y de responsabilidad social que en los que se han incluido cláusulas específicas relacionadas con este Principio sobre corrupción y que son de obligado cumplimiento para todos los empleados de la compañía, y conocidas por todos los grupos de interés de Altran.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En Altran existen diferentes documentos en los que se incluyen especificaciones sobre este asunto:

- Dentro del Código de Responsabilidad Social se indica, para todos los grupos de interés que se deben "seguir los principios de coherencia en la conducta personal establecidos en este Código, evitando cualquier conflicto de intereses, extorsión o soborno, y comunicándolo en su caso".

- Por otro lado, el Código Deontológico de la AEC se establece, en el artículo 14 que "La empresa consultora tiene derecho a percibir retribución u honorarios por su actuación profesional, así como el reintegro de los gastos que se le hayan causado. La cuantía y régimen de los honorarios será libremente convenida con el cliente para cada proyecto o servicio encargado (condiciones del encargo, alcance, plan de acción, honorarios) y será fijada en contrato, acuerdo o documento específico. En todos los casos se respetarán las normas deontológicas recogidas en este Código y en particular las relativas a competencia desleal. La empresa consultora no podrá nunca pagar, exigir ni aceptar, retribuciones, gratificaciones,

comisiones, ni ningún otro tipo de compensación para la intervención en la decisión en el otorgamiento de futuros proyectos/servicios, que puedan ser interpretados en cualquier medida y con independencia de su intención como un intento de influenciar en las relaciones profesionales con el cliente...”.

- Por último, Altran cuenta con un protocolo de aplicación a proveedores que explicita y define la responsabilidad de los proveedores en aspectos de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y corrupción.

Dentro de la Política de Compras Éticas se establece que “todo Proveedor deberá evitar ser partícipe de cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiesen llegar a afectar a los principios del comercio justo o, derivar en escándalos públicos en los que Altran pueda verse afectado”.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de nuestro Código Ético, de obligado cumplimiento a todo el personal de la compañía, se establece que “la empresa consultora no podrá nunca pagar, exigir ni aceptar, retribuciones, gratificaciones, comisiones, ni ningún otro tipo de compensación para la intervención en la decisión en el otorgamiento de futuros proyectos/servicios, que puedan ser interpretados en cualquier medida y con independencia de su intención como un intento de influenciar en las relaciones profesionales con el cliente...”.

Dentro del Código de Responsabilidad Social también se hace referencia a este asunto:

- Rechazar remuneraciones de cualquier tipo, promesas o compensaciones de clientes, proveedores, ciudadanos, socios de negocio u otra tercera parte que afecten o puedan afectar al desarrollo y cumplimiento responsable de la misión de la Empresa, ni como contraprestación al trabajo ni personal.
- En cualquier caso, cuando se den este tipo de situaciones, el empleado habrá de ponerlo en conocimiento del Comité de Responsabilidad Social, que decidirá su destino final bien sometiéndolo a sorteo, donación u otra actuación.
- No realizar ningún tipo de compensación, promesa o atención a clientes, proveedores, ciudadanos, socios de negocio u otra tercera parte que afecte o pueda afectar al desarrollo y cumplimiento responsable de la misión de la Empresa, ni como contraprestación al trabajo ni personal.
- Sólo pueden ofrecerse los regalos o atenciones previstas, aprobadas y controladas por la Empresa, que dentro de unas limitaciones presupuestarias, estén relacionadas con los usos y costumbres del sector.
- Dar a conocer este Código a los grupos de interés.
- La identificación de prácticas que no respeten estas normas, habrán de ser transmitidas al Comité de Responsabilidad Social, siendo especialmente sensibles los miembros de la organización o departamentos que interactúan de manera más directa con clientes, proveedores y subcontratistas, aliados empresariales, administraciones públicas y representantes legales.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: - Inclusión, dentro de los códigos de conducta y responsabilidad social, de cláusulas relativas a la corrupción, extorsión, gratificaciones, etc.

- Publicación del Código de Conducta, de Responsabilidad Social y Política de Compras Éticas en la intranet corporativa y en la página web de Altran a disposición de cualquier interesado.

- Mailing proveedores instándoles a adoptar en sus organizaciones un Modelo de Gestión Responsable acorde con los Principios del Pacto Mundial en lo que hace referencia a valores, buenas prácticas, políticas de compras éticas, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C2I1)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Todos los empleados en Altran están obligados a conocer y respetar, en la práctica de su actividad profesional, el conjunto de principios éticos y de conducta desarrollados en sus Códigos de Responsabilidad Social y Deontológico y que se encuentran disponibles en la intranet corporativa.

Todas las empresas que colaboran con nosotros son informadas de nuestro Código de Responsabilidad Social y de su obligado cumplimiento como garantía de nuestro compromiso con una actitud íntegra y ética en todas nuestras actividades. A su vez, todos nuestros proveedores son instados a adherirse al Pacto Mundial y son informados de nuestra Política de Compras Éticas, un protocolo de aplicación a proveedores que explicita y define la responsabilidad de éstos en materia de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y corrupción.

Todos estos documentos están disponibles en la web corporativa de la compañía (www.altran.es).

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del Código de Responsabilidad Social se establece que Altran tiene la obligación demostrar sus resultados y transparencia en su gestión, cumplir con la legislación vigente y transparencia en la presentación de información que será precisa, veraz y amplia conforme a lo exigido por la normativa vigente.

Además, los estados contables de Altran han sido preparados de acuerdo con los principios y normas de contabilidad, generalmente aceptados, con objeto de mostrar la imagen fiel del patrimonio, la situación financiera y los resultados de la entidad. Con periodicidad anual, las cuentas de la compañía son auditadas por el Grupo Altran y la auditora externa Mazars.

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

Respuesta: SI

Implantación: No se han establecido mecanismos específicos a este respecto fuera de las políticas y códigos establecidos en la compañía ya que no se considera un factor de riesgo.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Mantenimiento y actualización de los documentos que contienen dichos principios
	Política de RSE	Mantenimiento y actualización de los documentos que contienen dichos principios
Empleados	Código Ético	Mantenimiento y actualización de los documentos que contienen dichos principios
	Política de RSE	Mantenimiento y actualización de los documentos que contienen dichos principios
Proveedores	Código Ético	Mantenimiento y actualización de los documentos que contienen dichos principios
	Política de compras	Mantenimiento y actualización de los documentos que contienen dichos principios
	Política de RSE	Mantenimiento y actualización de los documentos que contienen dichos principios

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Continuar con la amplia difusión de la política.
Empleados	Difusión de la política	Continuar con la amplia difusión de la política.
Proveedores	Difusión de la política	Continuar con la amplia difusión de la política.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Código Ético	No aplica
	No tenemos seguimiento	No aplica
Empleados	Buzón de sugerencias	No aplica
Proveedores	Buzón de sugerencias	No aplica

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
	PRINCIPIO 2	
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P2C2I1	factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas	
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P5C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P9C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12