



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Áreas S.A.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

• C

Queridos amigos,

El presente informe de progreso recoge la labor realizada por Áreas en relación a los diez principios del Pacto Mundial en el periodo comprendido entre octubre de 2009 y septiembre de 2010.

Dicho ejercicio ha estado marcado por la continuación de la grave crisis que está viviendo la economía mundial. Para España 2010 ha sido un año de ajustes, el año de reforma laboral y sobretodo el año del desempleo, llegando a alcanzar el 20% de nuestra población activa. Ante tal situación, la prioridad máxima de Áreas ha sido cuidar la salud financiera de la empresa para asegurar su continuidad y en lo posible el mantenimiento del empleo.

Como objetivo claro apostamos por la innovación y la mejora de la competitividad. Así hemos refinado nuestra oferta, haciéndola más asequible y atractiva a un mayor número de personas. También hemos realizado una importante labor de reorganización y simplificación de los procesos para ser una empresa más eficiente.

En Áreas siempre hemos creído que su mayor patrimonio son las personas que la conforman, que a día de hoy ronda los 12.000 empleados. Por eso este año hemos invertido más de 90.000 horas en programas de formación, sabiendo que su desarrollo, su comportamiento y actitud serán decisivos a la hora de brindar un servicio de calidad a nuestros clientes.

Es por ello que tanto los accionistas como los gestores hemos renunciado a la maximización de los resultados inmediatos para poner en marcha estrategias que aseguren la sostenibilidad y el éxito de nuestra empresa en el tiempo; a medio y largo plazo.

Hemos cuidado siempre nuestros grupos de interés, nuestros concedentes, proveedores, socios y accionistas, cuya confianza, apoyo y colaboración son imprescindibles para Áreas. Ahora estamos intentando sistematizar los canales de comunicación a fin de optimizar el diálogo que mantenemos con ellos y potenciar colaboraciones en este sentido.

Espero que un año más disfruten de la lectura de este informe y que nos sigan acompañando en este importante camino de la Responsabilidad Social Corporativa.

José Gabriel Martín

Vice-Presidente Ejecutivo



Información general

Perfil de la entidad: Áreas S.A.

- *Dirección:* Diagonal, 579
- *Dirección web:* www.areas.es
- *Alto cargo:* José Gabriel Martín, Vicepresidente Ejecutivo
- *Fecha de adhesión:* 24/06/2002
- *Número de empleados:* 11924
- *Sector:* Comercio y distribución
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Áreas gestiona restaurantes, tiendas, hoteles y gasolineras en núcleos de comunicación: aeropuertos, autopistas, autovías, estaciones, centros comerciales, ferias... en España, Portugal, Marruecos, Argentina, México, Chile, República Dominicana, St. Martin y Estados Unidos. Sus marcas son: Ars, Café Café, Caffriccio, La Pausa, Medas, Natural Break, Vinea.Desire, Divers, News&Books, Oxígeno, Secrets Sucre, Sibarium, The Airport/Station Market, The Sweet Market..
- *Ventas / Ingresos:* 624 millones de Euros
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Formación: 247.600 Euros Medioambiente: 26.527 Euros
- *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:* Reflexión interna de identificación de grupos de interés colaborado por un estudio externo de una agencia de comunicación.
- *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:* España, Portugal, México, Argentina, Chile, República Dominicana, St. Martin, Marruecos, EE.UU.
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* Todo el Grupo
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se está definiendo la materialidad para el informe del ejercicio en curso mediante Benchmarking, seguimiento de la prensa, encuesta a todos los grupos de interés y entrevistas con directivos o puestos claves de la empresa.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Revista interna, comunicación interna.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No
- *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:* De forma informal mediante el diálogo directo establecido con cada grupo de interés.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Gran empresa no cotizada en bolsa. ([Descargar documento](#))
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (No) No como tal.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La RSE depende de la Dirección General Corporativa quien a su vez depende del Vicepresidente Ejecutivo. Las decisiones son tomadas por el Vicepresidente 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.):* (Sí) Áreas está apostando por Global Compact y colabora con UNICEF (venta de productos de UNICEF en las tiendas).

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* Lunes, 31 de octubre de 2011
- *Responsable:* Sylvie la Rosa
- *Tipo de informe:* A+B+C

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

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

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (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: • ÁREAS mantiene en todo momento un respeto absoluto por los derechos humanos de todos los colaboradores, en este sentido, todo el personal cuenta con un contrato individual de trabajo donde se plasma los derechos y obligaciones del personal. Todos los colaboradores cuentan con su afiliación a la seguridad social de acuerdo a lo que marca la ley. Todos los trabajadores perciben una remuneración, procurando en todo momento mantener una equidad interna y una competitividad con el mercado en la medida de las posibilidades de ÁREAS.

• ÁREAS ya tiene unos valores corporativos muy implantados que velan por la protección de los Derechos Humanos. Todos los aspectos de los derechos humanos están considerados por la empresa como valores fundamentales.

• Áreas ofrece a su plantilla un plan de formación para el desempeño de las funciones de los distintos puestos de trabajo.

Objetivos: Aprofundizar el diagnóstico y mantener la filosofía de la empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El código ético como tal solo está en México. En España y en EE.UU. estamos actualizando el código de conducta para los empleados.

ÁREAS en España, durante el último ejercicio, ha iniciado el Plan de Igualdad habiendo finalizado en el periodo anterior el diagnóstico y realizado varias acciones en este ejercicio.



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: Aparte de las acciones que Áreas lleva haciendo año tras año, este ejercicio, Áreas ha realizado las siguientes acciones:

Ha contribuido a paliar la situación de los afectados por desastres naturales de gran incidencia como el terremoto de Haití o el huracán de Veracruz a través de donaciones:

- *En el caso de Haití, se hicieron donaciones en especie de alimentos no perecederos, artículos de higiene, entre otros artículos, que se canalizaron a través de Cruz Roja para su envío a la isla.*
- *Para ayudar a la población de Veracruz afectada por el huracán Karl, se hicieron también donaciones en especie de alimentos no perecederos, agua, artículos de higiene y medicamentos. Dos proveedores de Aerocomidas se unieron a la causa y donaron desinfectantes industriales y zumos.*

Áreas México apoya a futuras madres a través de VIFAC (vida y familia A.C.) la cual tiene la misión de proteger la vida mediante el apoyo a la mujer embarazada en desamparo y de los menores confiados a ésta institución, con albergue y atención médica. Se realizaron donativos en especies (ropa, artículos de higiene personal, etc.) el día de la madre.

Además, Áreas ha colaborado con África Digna, una fundación que promueve proyectos de desarrollo en el África Subsahariana con el fin de colaborar con las personas más pobres para que puedan disfrutar de una vida más digna. La colaboración de Áreas ha consistido en la instalación en algunas áreas de servicio en Cataluña de módulos de una exposición itinerante en la que se muestran testimonios de personas del África Subsahariana sobre las realidades en las que trabaja la fundación, que son principalmente el acceso a la salud y a la educación. A través de esta colaboración, Áreas quiere sensibilizar a sus clientes sobre las necesidades de algunas comunidades africanas e incitarles interés en las actividades de la fundación.

En comunicación Interna:

• *En México, Áreas publica un boletín mensual "Áreas Desarrolla", para los colaboradores sobre eventos interesantes, consejos de desarrollo personal y profesional, convenios comerciales, actividades de recaudación de fondos, los eventos que está organizando la empresa y cómo involucrarse o colaborar en dichos eventos o actividades. Tiene tres secciones: Consejos para tu Desarrollo, Socialmente Responsables y Nuestra Gente.*

• *En Portugal, a través de la medicina de trabajo, Áreas realiza comunicación a los empleados sobre temas de salud tal como la obesidad, el tabaquismo, la hipertensión o el estrés... durante las consultas médicas realizadas por el Médico de Medicina del Trabajo. También en este ámbito fue elaborada una comunicación interna explicativa de la Gripe A distribuida a todos los colaboradores, con indicaciones prácticas de cuidados a tener y hábitos a adquirir.*

• *En México, se llevó a cabo la primera Carrera Atlética Áreas México, cuyo objetivo es incrementar la integración del*



personal y fomentar el deporte.

Objetivos: -

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: Las herramientas utilizadas son:

- Incidencias laborales
- Valoración de la formación
- Gestión del desempeño
- Clima laboral
- Encuesta de satisfacción interna
- Denuncias de acoso
- Mystery Shopper
- Entrevistas de salida

No se utilizan todos estos datos en todos los países.

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: • Áreas realiza un exhaustivo control del producto en todas sus fases, desde la recepción, almacenamiento, manipulación, elaboración y presentación, que garantiza la máxima calidad cuando éste se entrega al cliente final. El control se realiza tanto desde el punto de vista de la higiene como de las propiedades organolépticas. Se comunica al cliente a través de nuestra página web, de los informes anuales, de los distintivos de calidad colgados en los puntos de venta.

ÁREAS dispone en España de un sistema APPCC (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control) que incluye todos los requisitos que aseguran la seguridad y salubridad de sus productos. Los productos que lo requieren tienen la correspondiente información sobre su fecha de caducidad y modo de consumo. El departamento de calidad vela por la correcta comunicación de esta información. Nos aseguramos por otro lado del correcto etiquetado, revisando el etiquetado de los proveedores y cumpliendo con la normativa para los productos que producimos.

• En Portugal, se informa al cliente mediante una placa que cumplimos los 7 principios de HACCP y los productos envasados siempre llevan la fecha de caducidad.

• En México, en las tiendas, Áreas informa de la calidad de productos a nuestros clientes, y les entrega las garantías de estos con sus respectivas facturas de compra, cuidando el buen empaquetado de Bebidas, Alimentación y otros. Nuestros puntos de restauración han obtenido el distintivo H.

• En Argentina, se informa a los clientes mediante un documento colocado en los centros certificados por el IRAM.



- En Chile, los alimentos cuentan con un etiquetado nutricional obligatorio y rotulación, cumpliendo la normativa vigente del reglamento sanitario de los alimentos. Cada local, dispone de tableros informativos y educativos de procedimientos de limpieza e higiene, a la vista de los clientes. En caso de problemas, cualquier integrante del Departamento Seguridad Alimentaria se comunica directamente con el cliente.
- En Marruecos, las compañías aéreas clientes del catering aéreo están informadas de la seguridad del producto, de la implantación del sistema de HACCP y realizan sus propias auditorías.
- En EE.UU., los gerentes en aeropuertos están obligados en tener la certificación de ServSafe. Se trata de una certificación reconocida a nivel nacional, acreditada por el American National Standards Institute (ANSI)- Conference for Food Protection (PPC). Uno de nuestros gerentes es un formador ServSafe.

Alimentación sana y equilibrada:

Áreas trabaja para que viajar y comer sano y saludable sean conceptos compatibles. La salud del consumidor es uno de los ejes de la oferta gastronómica de los establecimientos de restauración de Áreas. La compañía, además, impulsa iniciativas para favorecer una alimentación sana y equilibrada entre las personas que viajan.

• Menú infantil:

Este año se ha desarrollado un menú infantil con una composición equilibrada especialmente diseñada para niños. Las premisas básicas han sido, que guste a los niños, que sea fácil de elaborar y mantener en los centros y que sea un menú equilibrado, siguiendo con la dieta Mediterránea.

• Oferta de productos sin gluten:

Para satisfacer las necesidades de todos los clientes, independientemente de sus particularidades, Áreas ha lanzado una gama de productos sin gluten especiales para personas celíacas. En España, hay aproximadamente 300.000 personas celíacas o con intolerancia al gluten. Hasta el momento, y en una primera fase, los clientes tienen a su disposición magdalenas y pan de hamburguesa sin gluten.

• Menús saludables:

Para favorecer los buenos hábitos, Áreas ha emprendido varias campañas donde se les ofrecía a los clientes menús saludables: Menús Midday y Lunch break ofrecidos en nuestros establecimientos Natural Break de los aeropuertos de Palma de Mallorca y Barajas.

- En Portugal, las campañas de comunicación y los menús realizados incluyen conceptos como hábitos saludables de alimentación.



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: • En México este año se implementó un sistema de seguimiento vía internet al Código de Conducta Profesional, con el fin de asegurar el buen entendimiento y aplicación del código por parte de todos los colaboradores.

- Áreas USA ha desarrollado un código de conducta y ha realizado cursos para que todos los empleados tengan conocimiento y que entiendan dicha política.



Objetivos: -

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: ÁREAS dispone de unos valores que son conocidos por el 100% de la plantilla. Se comunica a la plantilla a través de las siguientes medios de comunicación:

- Manual de bienvenida del empleado que incluye el manual de conducta interna en España, Portugal y México. Este manual difunde los principios de la empresa, así como los derechos de los trabajadores de la Empresa.
- Con Acento: La edición española de la revista interna de ÁREAS tiene una difusión internacional y además existe una edición Con Acento Mexicano (México).
- Plan de formación.
- Intranet.
- Encuentros o jornadas internas, etc...

ÁREAS México tiene un Código de Conducta Profesional que se entrega a todos los nuevos colaboradores durante el curso de formación inicial. Este Código se puede encontrar también en la Intranet.

En Argentina, se transmite a los empleados los valores gracias a los siguientes soportes internos de comunicación:

- Jornadas laborales
- Encuentros

En Chile, al contratar a un trabajador, se le entrega el Reglamento Interno que señala entre otras cosas, código ético y conductas debidas.

Áreas USA distribuye un manual del empleado cada año, junto con un código de conducta que informa a los empleados cómo han de actuar y comportarse. Además, los empleados tienen que certificar por escrito que han recibido y conocen estas políticas y procedimientos.

Objetivos: Terminar el Código de Conducta único para toda la empresa y difundirlo.

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: No tenemos incumplimientos de normativa referente a productos, salud y seguridad del cliente, etc.

Objetivos: Mantener estos niveles de Calidad



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

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

Respuesta: 274,9

Implantación: El desglose ha sido:

Social 60.690

Cultural 178.132

Donaciones en especie 23.963

México 4.028

Chile 4.515

Portugal 2.400

Otros 1.147

Total 274.499

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

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

Respuesta: SI

Implantación: • Nuestro papel en la sociedad nos ha llevado a realizar numerosos contactos, trabajos, proyectos o colaboraciones con convenios de prácticas con diversas Escuelas de Negocios y Universidades como ESADE, INSTITUT SUPERIEUR DE COMMERCE INTERNATIONAL DE DUNKERQUE, EAE, UB, GETT, IES COLLBLANC, BARCELO BUSINESS SCHOOL y UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI, entre otras... que han permitido la incorporación de jóvenes estudiantes en distintos departamentos, donde han podido aplicar los conocimientos teóricos y técnicos adquiridos en su formación.

• En España, Áreas además de tener becarios en prácticas dentro de la empresa concede becas a sus empleados para realizar estudios fuera de la empresa.

• Áreas ha firmado un convenio de colaboración con la Generalitat en temas de formación conjuntamente con FEHRCAREM. El convenio prevé la formación de alumnos y profesores de hostelería del IES Meridiana, así como facilidades para la formación de los trabajadores de Áreas.

En México, al igual que para el reclutamiento de personal, se tienen convenios con Universidades para captar estudiantes que quieran realizar su Servicio Social o Practicas Profesionales, como becarios.

Áreas USA analiza anualmente los proyectos posibles y el comité ejecutivo decide la asignación de recursos o no a dichos proyectos.

Objetivos: Mantener las relaciones con la comunidad y elaborar el plan de acción social de la empresa.



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

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



Respuesta: 0


Implantación: *En España, Áreas contrata puntualmente fuerza de seguridad subcontratada a través de empresas certificadas que tienen que respetar en todo momento los principios universales de Derechos Humanos. El personal subcontratado dispone de una titulación oficial nacional (TIP) con la formación requerida por el estado español.*



Áreas dispone de fuerza de seguridad en México. La Dirección de Recursos Humanos a través del área de Seguridad ha insistido con el personal de seguridad sobre la importancia de la preservación y respeto de los derechos humanos de las personas que se encuentran dentro de las instalaciones de la compañía.


Las fuerzas de seguridad contratadas cumplen con todos los requisitos de la Legislación vigente (local y federal) en la materia. El personal contratado cuenta con la formación requerida para realizar las funciones de seguridad teniendo un amplio conocimiento sobre los derechos humanos y las garantías individuales establecidas dentro del Sistema Legal Mexicano, considerando sus límites de actuación.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente y mala reputación		
Empleados	Falta de comunicación Falta de formación		
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código Ético		Desarrollar el código ético para toda la empresa.
	Política de calidad		Desarrollar el código ético para toda la empresa.
	Política o Sistema de atención al cliente		Desarrollar el código ético para toda la empresa.
	Políticas internas de gestión		Desarrollar el código ético para toda la empresa.
Empleados	Código Ético		Terminar el Plan de Igualdad. Desarrollar el código ético para toda la empresa.
	Política de RRHH		Terminar el Plan de Igualdad. Desarrollar el código ético para toda la empresa.
	Política de seguridad y salud laboral		Terminar el Plan de Igualdad. Desarrollar el código ético para toda la empresa.
	Políticas internas de gestión		Terminar el Plan de Igualdad. Desarrollar el código ético para toda la empresa.
	Reglamento interno		Terminar el Plan de Igualdad. Desarrollar el código ético para toda la empresa.
Proveedores	Código Ético		Desarrollar el código ético para toda la empresa.
	Política de calidad		Desarrollar el código ético para toda la empresa.
	Política de compras		Desarrollar el código ético para toda la empresa.
	Reglamentos Internos	Desarrollar el código ético para toda la empresa.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Acción social RSE		Implantar el Plan de RSC.
Empleados	Acción social RSE		Implantar el Plan de RSC.
Proveedores	No tenemos acción concreta		Implantar el Plan de RSC.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías		consolidación del sistema.
	Buzón de sugerencias		consolidación del sistema.
	Encuestas		consolidación del sistema.
	Procedimiento de gestión de incidencias		consolidación del sistema.
Empleados	Servicios de atención al cliente		consolidación del sistema.
	Auditorías		desarrollo de los canales de comunicación
	Buzón de sugerencias		desarrollo de los canales de comunicación
	Canales de comunicación		desarrollo de los canales de comunicación
	Dirección de RRHH		desarrollo de los canales de comunicación
	Encuesta		desarrollo de los canales de comunicación
Proveedores	Procedimiento de gestión de incidencias		desarrollo de los canales de comunicación
	Protocolos Prevención acoso y PRL		desarrollo de los canales de comunicación
	Auditorías	Implantar un buzón de denuncias.	
	Cláusulas en contrato	Implantar un buzón de denuncias.	
	Encuestas y cuestionarios	Implantar un buzón de denuncias.	
	Evaluación Departamento de compras	Implantar un buzón de denuncias.	
	Sistema Clasificación proveedores	Implantar un buzón de denuncias.	

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



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: En España, 67 proveedores, clasificados como "A" representan el 80% de las compras. Estos proveedores son empresas de prestigio internacional que certifican en el cuestionario de autoevaluación que respetan los Derechos Humanos. Se les preguntan si tiene la certificación ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001 y si están adheridos al Pacto Mundial, o sino si respetan dichos principios, para aceptarles como proveedores.

Objetivos: Ampliar el diagnóstico de riesgos a un mayor porcentaje de proveedores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: ÁREAS dispone de una Política y un Manual de Buenas Prácticas de Compras que incluye conceptos de Derechos Humanos.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI



Implantación: En España, hemos desarrollado una serie de colaboraciones para tener más compras responsables (ver Principio 6)

En ÁREAS México y en Argentina, cooperamos con UNICEF a través de la adquisición de sus tarjetas navideñas.

Objetivos: Desarrollar un sistema de evaluación o de vigilancia de riesgos de vulnerabilidad de los Derechos Humanos por parte de los proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 60 %

Implantación: En España, el 100% de los proveedores "A" tienen la ISO 9001, o sea 60% en número de proveedores y 80% en volumen de compra tienen la ISO 9001.

En Portugal, la certificación ISO de los proveedores es uno de los criterios para aceptar a los proveedores. Tenemos:
con la certificación ISO 9001:2000 24% de los proveedores de hostelería,
con la certificación ISO 14000 5% de los proveedores de hostelería,
con la certificación SA 8000 2% de los proveedores de hostelería,
con la certificación ISO 18001 2% de los proveedores de hostelería.

En Chile, Todos los Proveedores tienen Resolución Sanitaria correspondiente al documento oficial que Certifica el cumplimiento de las normativas legales, y el Departamento de Seguridad Alimentaria hace una inspección Sanitaria con observaciones. No se aceptan como proveedores a los que no cuenten con esa certificación.

En Argentina, el 100% de los proveedores tienen que tener los certificados solicitados que cumplan con el código alimentario y además deben tener las habilitaciones correspondientes, RNE (Registro nacional de establecimiento) RNPA (Registro Nacional de Producto Alimenticio). Estos son indispensables para aceptarlos como proveedores, además se solicita ISO, IRAM, etc..

En EE.UU., todos los proveedores deben cumplir con las reglas impuestas por el departamento de Agricultura (USDA) y el departamento de alimentos y drogas (USA FDA). Adicionalmente, todos los proveedores deben seguir las regulaciones impuestas por cada estado y/o ciudad como por ejemplo: las normas de salud y sanidad.

Objetivos: Controlar el porcentaje de proveedores con otras certificaciones que ISO 9001.

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C3I1)

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

Respuesta: 5 %

Implantación: En España, se auditan los principales proveedores. No entran temas de Derechos Humanos en la auditoría pero se mira si las condiciones de trabajo son las adecuadas. Y en la autoevaluación que rellenan declaran no violar los Derechos Humanos.

En Argentina, al 70% de los proveedores se les realiza la evaluación exigida por las normas IRAM.

En Chile se hacen auditorías de calidad y revisiones económicas a los proveedores, pero no sobre temas de Derechos Humanos.

En Portugal, Áreas audita los proveedores sólo sobre temas de calidad y económicos.

En Marruecos, Áreas hace auditorias de higiene a los proveedores y comprueba visualmente las condiciones de trabajo en la empresa.



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



Respuesta: 0



Implantación: Sólo se gestionan incidencias operativas que no llevan nunca a quejas.

Objetivos: Mantener esta calidad en las relaciones con los proveedores.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Política de calidad		Mantener esta Política y vela por su aplicación.
	Política de compras		Mantener esta Política y vela por su aplicación.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Acción social		Seguir trabajando acuerdos como él con UNICEF



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

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



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Podrían existir riesgos por los países donde operamos, pero en realidad no tenemos factores de riesgo real que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y de hecho tenemos más de 11.000 empleados amparados por convenios colectivos.



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: ÁREAS dispone de un departamento de Relaciones Laborales que gestiona las relaciones y negociaciones con los distintos colectivos de representantes de los trabajadores en la empresa. Éstos no están amparados por la legislación vigente actual para tomar decisiones o gestionar la organización de la empresa, pero si para intervenir en determinados campos de las relaciones laborales mediante la negociación colectiva, en materia relacionada directamente con las circunstancias referidas al desempeño del trabajo por parte de los colaboradores a los cuales representan. Para este último caso, existen procedimientos de seguimiento que garantizan la participación de los representantes en este campo, a través de las reuniones con las distintas Jefaturas de Personal.

En todos los países existen representaciones sindicales pero no están incluidos en el gobierno corporativo.

Objetivos: -



ACCIONES:



¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: ÁREAS cumple con todas las obligaciones que se derivan de las leyes laborales vigentes y de los convenios colectivos de trabajo aplicados, siendo un principio fundamental para nuestra empresa y un diferenciador respecto al contexto que se vive en algunos países donde ÁREAS opera.

ÁREAS revisa y negocia periódicamente el contrato colectivo de los empleados, con lo cual se busca no afectar a los derechos de los trabajadores, mejorar sus ingresos y condiciones laborales.

En México, Áreas sigue con el Programa de Calidad en la atención y servicio al cliente interno, "Construyendo calidad con valor" - el valor de una persona se refleja en su actitud. Las encuestas reflejan como perciben los clientes internos el servicio proporcionado para así desarrollar planes de mejora.

En Portugal, Áreas realiza reuniones sindicales sobre la situación actual, para mediar en los conflictos y favorecer la comunicación interna.

Objetivos: -



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C212)

Respuesta: SI

Implantación: ÁREAS dispone de un departamento de Relaciones Laborales que gestiona las relaciones y negociaciones con los distintos colectivos de representantes de los trabajadores en la empresa. Éstos no están amparados por la legislación vigente actual para tomar decisiones o gestionar la organización de la empresa, pero sí para intervenir en determinados campos de las relaciones laborales mediante la negociación colectiva, en materia relacionada directamente con las circunstancias referidas al desempeño del trabajo por parte de los colaboradores a los cuales representan. Para este último caso, existen procedimientos de seguimiento que garantizan la participación de los representantes en este campo, a través de las reuniones con las distintas Jefaturas de Personal.

En todos los países existen representaciones sindicales pero no están incluidos en el gobierno corporativo.

Objetivos: -

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: En España, Áreas realiza periódicamente reuniones de seguimiento con los equipos. La Dirección

de Recursos Humanos cuenta, además, con una Dirección de Relaciones Laborales que vela por prevalecer las relaciones dialogantes y de respeto y que no se violen los derechos humanos de los trabajadores cuidando el equilibrio de las relaciones entre empresa y colaboradores.

En México, Áreas cuenta con un correo electrónico "TUVOZ" para que el personal exprese sus inquietudes, quejas, sugerencias, etc., sobre cualquier área de gestión de la compañía, este correo es administrado por la Dirección de Recursos Humanos quien canaliza las sugerencias al área correspondiente.

Por otro lado, se llevan a cabo reuniones semestrales con todo el personal del Distrito Federal y anuales con los Gerentes Regionales, en donde se favorece el intercambio de ideas, sugerencias y quejas.

En Argentina, Áreas dispone de un e-mail: info@areas.com.ar donde los empleados pueden hacer llegar sus sugerencias, propuestas de mejora, quejas. Está expuesto en todos los locales.

En todos los países, se realizan a nivel de responsable de establecimiento reuniones periódicas de seguimiento.

Objetivos: Volver a realizar encuesta de Clima laboral en próximos ejercicios.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta		-
	Convenio colectivo		-
	Política de RRHH		-

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		-

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias		-
	Evaluaciones anuales		-
	Reuniones de equipo		-

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





• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Podría existir un riesgo por la dimensión internacional de Áreas pero no es un riesgo real ya que a nivel internacional, ÁREAS no ha permitido, permite, ni permitirá forma alguna de trabajo forzoso para sus colaboradores; posición reforzada por el hecho de que sólo trabaja en países que respetan dicho principio, entiende su trabajo alineado con los valores corporativos respetando los Derechos Humanos en el más amplio sentido.

La empresa se ajusta escrupulosamente a la legalidad vigente, ofreciendo al trabajador la posibilidad de oposición llevada hasta la máxima instancia de la compañía y naturalmente respeta y acepta el recurso ante los organismos de representación o defensa que le parezca conveniente en el caso de que considere que un trabajo es penoso o que denigra su integridad personal o profesional.

- El programa N.E.S. (No estás Solo) permite en España proteger los empleados en caso de trabajo forzoso.
- No se mira en los proveedores, sin embargo para nuestros proveedores no es un factor de riesgo.

En México, en caso de presentarse algún caso de acoso moral en el trabajo, todo el personal tiene la posibilidad de denunciarlo a través del área de Relaciones Laborales quienes están obligados a dar seguimiento e investigar esta denuncia como lo marca el "Manual de Relaciones Laborales".

En Chile, así como en EE.UU., Áreas tiene un procedimiento para tratar el acoso que se entrega a los empleados cuando se les contrata.

Objetivos: Implantación del protocolo N.E.S. a nivel internacional con la homogeneización de los sistemas existentes.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El número de horas a trabajar en la empresa está determinado en cada Convenio colectivo según



se trate de Hostería, Distribución, Gasolineras u Oficinas y Despachos, ya sean de ámbito Provincial o de Ámbito Estatal. En cuanto a la remuneración, Áreas se adapta del mismo modo a los Convenios Colectivos de aplicación a cada caso, dónde están determinadas las tablas salariales a aplicar cada año.

ÁREAS cuenta también en España y México, con una política de administración de la compensación basada en el sistema HAY, a través de la cual se procura mantener una equidad interna y competitividad externa, también cuenta con la valoración HAY de todos los puestos de trabajo y un tabulador de sueldos HAY que regula la retribución de acuerdo a la valoración de cada puesto.

Actualmente dispone de una "Política de Compensaciones" que regula objetiva y claramente todas aquellas cuestiones referentes a la retribución, contrataciones, promociones y transferencias laterales, así como los alineamientos para determinar los sueldos generales.

La ley y los convenios definen las horas, la seguridad y la remuneración correspondiente a cada puesto. Todos los horarios y turnos son fijados con antelación, todos los empleados tienen un contrato de trabajo con una remuneración establecida.

En cuanto a la seguridad en el trabajo, ÁREAS cuenta con un área específica para administrar, operar y supervisar la seguridad de la empresa garantizando la protección y el resguardo de los recursos humanos y materiales. Para ello se realizan campañas de seguridad hacia el personal.

En España, los beneficios y ventajas sociales son muchos, incluyen: ticket restaurante, carné de empleado con numerosos beneficios, ayuda a la escolaridad, regalamos lotes de navidad, etc.

En Portugal, existe un carnet de empleados, la empresa ofrece una cena de cumpleaños, lotes de Navidad, etc.

En Marruecos, los empleados disfrutan de diversas ventajas por encima de las legalmente establecidas.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa no ha tenido necesidad de desarrollar acciones concretas en España, en relación a este principio ya que las leyes y principios del trabajo velan por la protección de los derechos del trabajador en este sentido, además, la cultura organizativa, por principio y siguiendo sus valores corporativos, no permite el trabajo forzoso o bajo coacción.

En México, se implementó un transporte colectivo para el personal del Aeropuerto de Monterrey, para facilitar el acceso al centro de trabajo ya que está retirado de la ciudad, no tiene transporte público y el transporte privado es muy caro.

En Marruecos, Áreas asegura el transporte del personal o bien con nuestros propios vehículos o con indemnizaciones a todos nuestros empleados. Tiene un servicio de guardia para los puntos de venta donde la actividad lo exige.

En Portugal, en caso de maternidad, las madres tienen derecho a 2h diarias durante el primer año de vida del niño y hasta



que la madre deje de amamantar a su niño.

En Chile, la empresa beneficia a sus trabajadores que cumplan con horarios de difícil movilización con un transporte de tal forma de facilitar la llegada a su lugar de trabajo. La empresa otorga el beneficio legal para las mujeres con hijos recién nacidos hasta los dos años de 1 hora de amamantamiento o bien que ingrese o salga de sus funciones una hora antes o después según corresponda.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso (P4C3I2)

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

Respuesta: SI

Implantación: En España, se entrega el Informe Anual que incluye el Informe de Responsabilidad Social Corporativa, así como el Cuestionario de Autoevaluación y el Manual de Buenas Prácticas de Compras. Los tres documentos reflejan nuestros valores y nuestros compromisos para defender los Derechos Humanos.

Objetivos: Implantar estos mecanismos en el resto de los países



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores (P4C3I1)

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

Respuesta: No

Implantación: El cuestionario de autoevaluación que rellenan los proveedores les pide asegurar que no tienen trabajo forzoso y es obligatorio para darles el alta como proveedor. El 80% de los proveedores de Áreas son primeras marcas, empresas grandes con compromisos como empresas responsables.

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

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

Respuesta: SI

Implantación: ÁREAS sólo cuenta con el soporte, ayuda, prestación de servicios o cualquier forma de



colaboración sustentada por una contratación legalizada y amparada en el Derecho Laboral. ÁREAS forma parte de asociaciones que rechazan cualquier tipo de explotación o coacción en el trabajo. ÁREAS verifica el acatamiento de la Ley del trabajo y el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo.



Existe en España un Manual de Relaciones Laborales que prescribe exactamente la actitud y comportamientos exigibles a nuestros Responsables y Mandos en cuanto a organización del trabajo y estilo de liderazgo.

En México, el Manual de Relaciones Laborales tiene como objetivo primordial regular y positivar las relaciones entre el personal y determinar la actitud y comportamiento que debe tener el personal de mando para con los colaboradores.

En Portugal, Áreas se asegura de que cumple la ley laboral gracias a auditorías internas. Todas las actualizaciones legales son efectuadas por el departamento de RR.HH. a través de la actualización inmediata del manual de procedimiento o de comunicados internos.

En Chile, la empresa posee un Departamento de Recursos Humanos que recibe las nuevas normativas laborales, y las traduce en procedimientos de contratación para evitar irregularidades y las sanciones por parte del organismo fiscalizador. Además la empresa actualiza su reglamento interno de acuerdo a las nuevas normativas, el cual en una de sus cláusulas prohíbe el trabajo forzoso.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contratar a proveedores que incumplan con este principio		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta		Implantar la estructura de valoración, desarrollada en España y México, en todos
	Contrato de trabajo		Implantar la estructura de valoración, desarrollada en España y México, en todos
	Convenio colectivo	😊	Implantar la estructura de valoración, desarrollada en España y México, en todos
	Normativa interna		Implantar la estructura de valoración, desarrollada en España y México, en todos
	Política de RRHH		Implantar la estructura de valoración, desarrollada en España y México, en todos
	PRL		Implantar la estructura de valoración, desarrollada en España y México, en todos

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	😊	-

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

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



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Podría existir un riesgo de trabajo infantil dado la actividad internacional de Áreas pero no es un riesgo real dado la política de Áreas en la materia.

En todos los centros a nivel internacional: Argentina, México, Marruecos, Portugal, Chile, República Dominicana, Sant Marteen y USA, Áreas tiene personal con contrato lo cual no permite la contratación de menores de edad. ÁREAS no trabaja en países con problemas de trabajo infantil.

En España la legalidad vigente en materia laboral no permite la contratación de menores de 16 años así como exige la autorización de los padres para la contratación entre los 16 y los 18 años de edad y no permite el trabajo en horario nocturno ni en puestos donde se dispense tabaco en esta misma franja de edad.

Áreas pide en el cuestionario de autoevaluación a los proveedores de certificar que se aseguran no tener problemas de trabajo infantil.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: La Política de Áreas es el cumplimiento estricto de la ley, la cual no permite, en ningún país donde opera, el trabajo infantil.

• *Cumpliendo con la legalidad vigente, los convenios aplicados y de acuerdo con su Política de Recursos Humanos, Áreas realiza contrataciones a partir de los 16 años con los requisitos legales que acompañan a estas contrataciones, sin que existan políticas expresas de prohibición de contratación infantil o de trabajos penosos o de riesgos, ya que la propia ley lo*



prohíbe, y quedan fuera de las exigencias de los Convenios colectivos de aplicación.

• El Manual de Buenas Prácticas de Compras, que se entrega a los proveedores, refleja el compromiso de Áreas de no permitir que tengan trabajo infantil.

En Portugal, el Manual de Recursos Humanos prohíbe la contratación de menores de 16 años, y se cumple estrictamente la ley.

En México se maneja con estricto apego a las leyes mexicanas, en este caso a los artículos 173 a 180 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan el trabajo de menores.

En Argentina, no se toma personal menor a 18 años. El control y servicio se hace desde el departamento de selección de personal conjuntamente con el departamento de liquidaciones. Las empresas son controladas por organismos públicos y pueden sufrir sanciones económicas y hasta la clausura del establecimiento por infringir esta norma.

En Marruecos, los directores tienen la prohibición de contratar a alguien antes de la edad legal para trabajar. Antes de aceptar a un becario, firmamos un acuerdo tripartito: escuela, empresa, becario.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Como en los ejercicios anteriores, ÁREAS realiza muchas acciones para el bienestar de los niños. Pero además este año:

- En Palma, Áreas dió 20 mesas y 80 sillas a través del departamento de Servicios del Aeropuerto a un colegio de Palma de Mallorca.
- En México, Áreas colabora con La Casa de la Sal A.C., ONG con albergue para niños con VIH/SIDA, asumiendo su adopción legal y proporcionándoles la atención y los cuidados que ellos necesitan. El día de Reyes los colaboradores de Áreas realizaron una donación de juguetes, y se llevo a cabo una convivencia con los niños. Además Áreas ha mantenido sus ayudas a la escolarización en España, Chile y Marruecos.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil (P5C3I2)

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

Respuesta: SI

Implantación: En España, se entrega a los proveedores el cuestionario de autoevaluación que refleja los valores que ÁREAS quiere transmitir a sus proveedores. Además, a la mayoría de los proveedores se les entrega el informe anual incluyendo el informe de Responsabilidad Social Corporativa y el Manual de Buenas Prácticas de Compras.

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

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

Respuesta: No

Implantación: ÁREAS no ha tenido la necesidad de certificarse al no tener el trabajo infantil como un factor de riesgo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores (P5C311)

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

Respuesta: 0

Implantación: No se hacen verificaciones

ÁREAS en España pide en su cuestionario de autoevaluación a proveedores que aseguren que no tienen trabajo infantil. Esta declaración está firmada por el proveedor.

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C412)

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

Respuesta: 0

Implantación: La normativa de empresa, siguiendo la ley en España, no permite la contratación de menores de 15 años. La edad se comprueba al realizar el contrato de trabajo con los documentos de identidad.

Objetivos: Mantener esta política


Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C413)


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


Respuesta: 0

Implantación: Los contratos en todo el grupo se hacen desde las centrales donde se realizan los controles pertinentes para evitar la contratación de menores de 16 o de 18 en caso de locales con venta de tabaco.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Falta de verificación de los proveedores en el cumplimiento de este principio		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético		Incluirlo en la Política de Relaciones Laborales.
	Convenio colectivo		Incluirlo en la Política de Relaciones Laborales.
	Normativa vigente		Incluirlo en la Política de Relaciones Laborales.
	Política de compras		Incluirlo en la Política de Relaciones Laborales.
	Política de RRHH		Incluirlo en la Política de Relaciones Laborales.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		-

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

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



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: ÁREAS ha realizado un Diagnóstico en estas y otras materias básicas, a nivel global de toda la Organización, en el marco de la aplicación de la Ley Orgánica 37/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ÁREAS, por otro lado, ha empezado un diagnóstico sobre el grado de cumplimiento de los principios del Pacto Mundial.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En España, se está trabajando en la implantación del Plan de Igualdad. Se han realizado acciones concretas: un manual para la utilización de lenguaje no sexista, se ha revisado el manual de selección con esta base, incorporar la definición de género en el estudio de absentismo, estudio de los plusos por género en todos los departamentos de Áreas.

El programa de gestión de RR.HH. de ÁREAS integra la gestión del personal, del conocimiento y la remuneración de forma transparente. ÁREAS en todas sus filiales tiene actualizados los archivos de gestión de personal.

En México, el Manual de Relaciones Laborales incluye una Política contra la discriminación.

ÁREAS, en España, dispone de los Programas de Gestión del Desempeño y de Desarrollo Individual que no sólo favorecen la transparencia sino que permiten una justa y compartida visión de las carreras de sus empleados.

La administración de personal actualiza periódicamente los archivos de contratación, así como la formación y promociones otorgadas al personal, de tal forma que sea transparente para el personal, además ÁREAS México cuenta con un Sistema de Evaluación y Mejora del Desempeño (SEMD) a niveles Gerenciales que permite controlar y premiar el desarrollo de los

colaboradores de forma objetiva y justa y proporciona un indicador importante para la carrera del empleado.

Objetivos: En México garantizar la orientación al logro de los objetivos organizacionales e individuales, estableciendo una estructura de evaluación objetiva como base fundamental para la administración de su personal.



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: Áreas ha logrado mantener las colaboraciones que tenía anteriormente y además:

- Áreas, en el aeropuerto de Alicante, ha recibido un diploma de CRUZ ROJA que reconoce a la Empresa su colaboración en: EL PLAN DE EMPLEO DE CRUZ ROJA EN ALICANTE Y SU COMPROMISO COMO EMPRESA RESPONSABLE durante el año 2010.
- En el aeropuerto de Girona, Áreas colabora con la Fundación TRESA en la inserción de personas con algún tipo de discapacidad y contrató así a tres personas.
- ÁREAS colabora con la Fundación Cassià Just en el proyecto Cuina Justa, para apoyar la integración laboral de personas con fragilidad y dificultades para acceder al mundo laboral con la elaboración de productos de quinta gama. ÁREAS ha comprado frutas y verduras, con el proyecto Cuina Justa, por un valor de 175.175 euros en el marco de dicho proyecto.

En EE.UU., el departamento de compras busca constantemente DBE's (Disadvantaged Business Enterprise). Se contrató a 4 de ellos para las maquinas vending, las frutas y los productos de limpieza en la autopista de Florida.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 1,7 %

Directivos mujeres: 25 %

Directivos hombres: 75 %

Mujeres: 61 %

Hombres: 39 %

Mayores de 45 años: 27 %

Menores de 30 años: 48 %

Empleados no nacionales: 4 %

Empleados con contrato fijo: 66 %



Implantación: ÁREAS asegura el cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades tanto en la contratación, como en la formación y en la promoción de cada uno de los colaboradores.

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: El consejo de administración está publicado en el informe anual de ÁREAS, disponible también en la página Web. Toda la organización con sus correspondientes organigramas está publicada en la Intranet desde España.

ÁREAS México tiene publicado su estructura a todos los niveles en el Intranet (sin incluir Consejo de Administración), además se ha publicado en la revista Con Acento Mexicano cada una de las áreas de la empresa. En Argentina, se publica a través de la Memoria Anual y actas de asambleas, declaraciones juradas de seguridad social.

En Chile, la empresa mensualmente proporciona información al gobierno de acuerdo a la encuesta INE, que permite determinar cantidad de trabajadores no cesante, cantidad de mujeres contratadas, tipos de remuneración, etc.

En Portugal, se elabora anualmente un informe único que identifica toda la estructura de la empresa (solicitado por las entidades oficiales y dado a conocer a todos los que lo soliciten). No existe ninguno específico para miembros del consejo de administración. Los órganos directivos constan únicamente en los certificados de la empresa.

¿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: Servicio N.E.S. (No Estás Solo/a frente al acoso): ÁREAS tiene un protocolo de actuación de pública difusión para gestionar los presuntos casos de acoso laboral. Todos sus colaboradores tienen a su disposición el Servicio N.E.S. que, entre otras vías de recepción de denuncias, dispone un teléfono de atención gratuito y confidencial con el objeto de activar la apertura de un proceso de investigación interna cuando se aprecien evidencias contrastadas. El departamento de RR.HH. hace el seguimiento del sistema mediante entrevistas. ÁREAS tiene una política de tolerancia "0" ante cualquier evidencia contrastada de acoso laboral.

En el Manual de Relaciones Laborales de ÁREAS México existen los procedimientos para tratar este tipo de acusaciones, existe una guía para denuncia de acoso sexual y moral, la Gerencia de Relaciones Laborales atiende y da seguimiento a las quejas que pudieran surgir en este sentido.

ÁREAS México cuenta con auditorías externas de los procesos de RR.HH., incluidos en estos, los procesos de selección y contratación. En el "Manual de Compensaciones" se encuentran especificadas claramente las políticas en caso de promociones de personal, con lo cual los auditores externos pueden verificar que estos procesos se realicen de acuerdo a las políticas establecidas en los manuales.

Áreas USA dispone también de un sistema contra el acoso.



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



Respuesta: 11

Implantación: De los cuales 10 mujeres y 1 hombre. En 1 caso, se ha apreciado la existencia de una situación de acoso laboral y sexual, habiéndose tomado acciones correctivas al respecto por parte de la Dirección de RRHH y de la Dirección de Operaciones correspondiente. Publicado en la Memoria de PRL.



• Resumen de Implantación:


 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Discriminación de género		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta		Orientación al logro de los objetivos organizacionales e individuales
	Convenio colectivo		Orientación al logro de los objetivos organizacionales e individuales
	Política de igualdad		Orientación al logro de los objetivos organizacionales e individuales
	Política de RRHH		Orientación al logro de los objetivos organizacionales e individuales

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso		-
	Diagnostico de igualdad		-
	Formación		-
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI		-
	No tenemos acción concreta		-



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual		-
	Intranet		-
	Otros		-
	Web		-

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



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Una de las máximas preocupaciones de Áreas en el ámbito del medio ambiente es sensibilizar a sus trabajadores, así como formarles para que dispongan de toda la información necesaria para el desarrollo de sus funciones con el menor impacto en el entorno. Entre las diferentes herramientas y canales de comunicación de los que se dota la empresa para ello se encuentran:

- *Guías de Buenas Prácticas Ambientales:* Los empleados disponen de una Guía de Buenas Prácticas Ambientales, que se incluye en el Manual de Acogida Bienvenido/a a Áreas, que se entrega a todos los nuevos colaboradores que se incorporan en la compañía. Esta guía, además, está al alcance de todos los colaboradores de la empresa en la intranet. El documento recoge buenas prácticas de aplicación en el día a día. El grupo también elabora documentos más específicos con procedimientos de gestión concretos para determinados casos que así lo requieran.
- *Revista Con Acento:* Áreas edita la revista corporativa Con Acento en la que se recogen artículos de temática ambiental.
- *Intranet:* La intranet de Áreas, a la que tienen acceso todos los trabajadores de los centros del grupo, dispone de un apartado sobre medio ambiente en el que se cuelga toda la documentación que se considera de interés, no sólo relativa a la actividad propia de Áreas, sino también a la de los concedentes, como documentos legales, fichas de seguridad, plantillas, guías, entre otros.

En México, este año, se lanzó una campaña de cuidado del medioambiente que tiene por objetivo la concienciación tanto de colaboradores, clientes, proveedores y la sociedad, con un compromiso de conservación y preservación de los recursos naturales, haciendo énfasis en el uso racional, eficiente y eficaz de ellos a través de una actitud responsable y solidaria con el medioambiente. ÁREAS busca favorecer al medio ambiente mediante el uso de detergentes biodegradables.

En Argentina, contamos con un proveedor que efectúa el retiro de aceites y grasas.

En Chile, empresas externas aprobadas por la administración llevan la gestión de los residuos. En 2009, hemos obtenido el Sello Verde por la autoridad controladora de emisiones energéticas.

En Portugal, los centros tienen un certificado "Verdoreca" de la empresa estatal "sociedad Ponto Verde" por el reciclaje de residuos: papel/cartón, vidrio, plástico/lata y grasas alimentarias.



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: Reducción del consumo energético: Áreas ha trabajado en 2010 para conseguir ser más eficiente energéticamente ya que, por su actividad, el consumo de energía es uno de los mayores impactos en el entorno. Entre las medidas que ha tomado para alcanzar este objetivo se encuentran las siguientes:

- Optimización de los tiempos de uso de la maquinaria.
- Renovación de equipos existentes por otros energéticamente más eficientes, como bombillas de bajo consumo.
- Formación en temas de eficiencia energética a los responsables de mantenimiento de los diferentes centros del grupo.
- Reducción de emisiones a la atmósfera: algunas de las acciones llevadas a cabo para ello son:
- Instalación de dispositivos de recuperación de vapores fase II en las gasolineras del grupo.
- Control de emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.
- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, debido al esfuerzo de la compañía por optimizar el consumo energético, así como por la creciente presencia de las energías renovables en la producción eléctrica española. En el caso de Áreas, estas emisiones proceden del uso del gas y gasóleo como fuente energética y, de manera indirecta, del consumo eléctrico ya que la electricidad en su proceso de generación emite CO₂.

Reducción del consumo de agua: Áreas controla el consumo de agua que genera su actividad, llevando a cabo diferentes acciones de ahorro, así como sensibilizando a los clientes a través de adhesivos que invitan a la optimización del consumo. Entre las actuaciones emprendidas se encuentran la incorporación de dispositivos automáticos en las salidas de agua, el riego de jardines gota a gota, el diseño de jardines eficientes con plantas autóctonas de baja necesidad hídrica, entre otras.

Gestión de residuos: la filosofía de Áreas en la gestión de residuos es la de las 3R (reducir, reutilizar, reciclar):

- Para REDUCIR y prevenir la generación de residuos, se han adoptado las siguientes medidas:

- Rechazo de los envases o empaquetados que no tienen una función imprescindible desde el punto de vista de la conservación, de la facilidad para el traslado o para el consumo.
- Maximización de la cantidad de producto contenido en un envase. Un ejemplo son los palés: se solicita a los proveedores que se disponga la máxima cantidad de producto posible sobre ellos, siempre teniendo en cuenta las limitaciones impuestas por la normativa de seguridad y las características del almacén de destino.

- Antes de que un producto se convierta en residuo, se intenta recuperarlo para la misma función para la que fue diseñado, es decir, su REUTILIZACIÓN. En el caso de que no sea posible, se intenta devolver al circuito comercial en el que se ha adquirido. Por ello, siempre que es viable, se prima a las empresas que utilizan el sistema de envase retornable, como por ejemplo los palés o los envases de vidrio. Un caso de esta política es la vajilla que se emplea tanto en hostelería como en las cafeterías del grupo, de porcelana y gran resistencia.

- Finalmente, para facilitar el RECICLAJE, se realiza una buena segregación de los residuos en origen y se propicia con la ayuda de carteles de recogida selectiva en los centros.

Mejora de los vertidos de aguas residuales: Las aguas residuales que se generan en la actividad de Áreas son de tipo sanitario, ya que provienen de lavabos y cocinas, por los que no contienen sustancias peligrosas. Durante 2010, se han llevado a cabo las siguientes acciones para mejorar la calidad de los vertidos:

- Los centros disponen de separadores de grasa en las cocinas y separadores de hidrocarburos en las gasolineras.

- Los detergentes usados para la limpieza deben tener un nulo o bajo (<5%) contenido en fosfatos.


En México se emplean controles de energía en diferentes lugares que no están ocupados. Este año, Áreas Mexico lanzó la iniciativa de recolectar el papel que se genera de su operación en Sede Central reforzando sus 3R's (reduce, recicla y reutiliza) para que el papel sea triturado y empleado como material de empaque.



Áreas tiene trampas de grasa en los restaurantes y recicla el Aceite Vegetal Usado (AVU) que se genera. Áreas ha cerrado una alianza con Biofuels de México, S.A. de C.V., semifinalista de Iniciativa México, para la recolección del AVU y uso para la obtención de Biodiesel, un bio-combustible más limpio.


En Argentina, se realizó una reducción de energía halógena por iluminación de bajo consumo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental		-

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

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: AREAMED, como empresa que forma parte del grupo ÁREAS tiene implantado un sistema de gestión ambiental según ISO 14001. Durante el ejercicio 2009/2010 AREAMED ha renovado su certificado para la actividad de "Gestión de Áreas de Servicio", incluyendo en su alcance la totalidad de los centros de trabajo que gestiona. Para la implantación de la ISO 14001 AREAMED identificó los riesgos y responsabilidades ambientales vinculados a su actividad. Los otros centros del grupo disponen de Planes de Vigilancia Ambiental que se elaboraron a partir de una muestra de establecimientos representativos (en aeropuertos). Todos los estudios realizados han llegado a la conclusión que ÁREAS tiene poco riesgo ambiental al ser una empresa de servicios.

Objetivos: Mantener las certificaciones actuales. Identificar los riesgos en el resto de a empresa.



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: ÁREAS dispone de un sistema de control y gestión ambiental que identifica los aspectos ambientales de la actividad en los que es necesario incidir con objeto de desarrollar las políticas y acciones más adecuadas para proteger el entorno.

Asimismo, cuenta desde 2006 con una Política Ambiental, aprobada por la Dirección General, que guía la actuación de la compañía en este ámbito y cuyos principios son:

- Fomentar y sensibilizar en materia de ahorro energético y en el uso racional de los recursos.
- Comunicar la Política Ambiental de la organización a sus empleados, proveedores y subcontratistas.
- Aplicar las tecnologías más limpias y eficientes, económicamente viables, que contribuyan a la prevención de cualquier tipo de contaminación medioambiental al entorno e internamente.
- Mantener continuamente el compromiso de cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicables, revisando

periódicamente el comportamiento ambiental y de seguridad de las instalaciones.

- Proceder a la corrección de los defectos y problemas que se detecten en la materia, evitando que vuelvan a repetirse, con un compromiso individual y colectivo de mejora continua en los servicios que se prestan.

Objetivos: Incrementar la difusión de esta política a nivel internacional y integrar las políticas de Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales.

Áreas México desarrolla su política ambiental en línea con la de Áreas España, en el marco de su campaña de cuidado del Medio Ambiente.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: • ÁREAS fomenta la implantación de buenas prácticas ambientales entre sus empleados a través de diferentes medios. Uno de ellos es el manual de bienvenida, donde se recogen una serie de consejos sobre el ahorro de agua, energía y correcta gestión de residuos y vertidos en el puesto de trabajo. Además, a través de la revista interna CON ACENTO se difunden temas ambientales mediante la publicación de diferentes reportajes monográficos.

- ÁREAS establece criterios ambientales en la compra de sus productos, con el objetivo de minimizar el impacto generado por los mismos. Siguiendo esta política, se ha conseguido sustituir la totalidad de los detergentes usados en los equipos de lavado que contenían fosfatos por otros con nulo o bajo contenido (<5%) de los mismos.

- En la misma línea, se fomenta el uso de materiales reciclables en los productos desechables. Por ejemplo, actualmente todas las bandejas y platos desechables usados en los centros de restauración de ÁREAS están fabricados con materiales reciclables: las primeras son de cartón mientras que los segundos son de fibra moldeada.

- En cuanto a la contratación de empresas de servicio (limpieza, jardinería, mantenimiento de instalaciones frigoríficas, eléctricas, limpieza de campanas...) se prioriza que dispongan de certificados de gestión de la calidad y el medio ambiente (del tipo ISO 9001 y 14001 o similar).

- Siguiendo esta misma política, a las empresas con las que se tiene contrato se les exige que retiren el material residual usado durante la realización de sus trabajos y lo gestionen de manera correcta, fomentando así la adquisición de prácticas de gestión ambiental correctas entre las empresas subcontratadas.

En México en sede central se cambiaron los vasos de unicef, material altamente contaminante, que se utilizaban en la cafetería por vasos ecotainer, 100% ecológicos y de material reciclable.

En Portugal, tenemos en nuestros centros un certificado « Verdoreca » de una empresa estatal que se llama « Sociedad Ponto Verde ». Una vez que hacemos el reciclaje de residuos (papel/carteo, vidrio, plástico/latas y grasas alimentarias)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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



Respuesta: SI

Implantación: La gestión de los aspectos ambientales corresponde al Departamento de Medio Ambiente de Áreas, que depende del Departamento de Obras y Mantenimiento, y que desempeña, entre otras, las funciones de control del cumplimiento de la legalidad vigente, mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental, detección de no conformidades ambientales y el estudio y desarrollo de mejoras ambientales.

AREAMED, empresa perteneciente al grupo Áreas y dedicada al mantenimiento y conservación de áreas de servicio de autopistas, ha renovado en 2010 su Sistema de Gestión aplicado a su actividad de 'Gestión de Áreas de Servicio', incluyendo en el alcance la totalidad de centros de trabajo gestionados por la empresa.

Desde el Departamento de Medio Ambiente se lleva a cabo el seguimiento del sistema de gestión ambiental según la norma ISO 14001 implantado en 2006 a fin de conseguir una mejora continua del sistema. Asimismo, se aprovechan los conocimientos y la experiencia acumulada para adecuar y aplicar los procesos de gestión a otros sectores de actividad de la empresa.

Por otro lado, el cuestionario de auditoría de Calidad realizado a los principales proveedores incluye elementos de medioambiente.

En México, el responsable de seguridad lleva la responsabilidad de los proyectos medioambientales.

En Portugal, depende del departamento de calidad.

En Argentina, el departamento de mantenimiento está llevando a cabo la optimización de los recursos y la gestión de los residuos.

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

Respuesta: 0 %


Implantación: En España, durante este año no se han cuantificado.


Objetivos: Cuantificarlo y informatizar los resultados del cuestionario de evaluación de los proveedores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente		Incrementar la difusión de esta política a nivel internacional.
	Política de reciclaje		Incrementar la difusión de esta política a nivel internacional.
	Política de reducción de consumo		Incrementar la difusión de esta política a nivel internacional.
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)		Incrementar la difusión de esta política a nivel internacional.
	Sistemas de Gestión de Calidad		Incrementar la difusión de esta política a nivel internacional.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)		Incrementar la difusión de esta política a nivel internacional.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Ampliar la difusión de temas ambientales entre los miembros de la empresa.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Responsable Medioambiente		Identificar responsables en cada país

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Áreas apuesta firmemente por el uso de tecnologías respetuosas por el medio ambiente, como por ejemplo:

- *Fomento de las energías renovables:* Evitando los combustibles fósiles, la compañía contribuye a la reducción de emisiones de CO₂, causantes del efecto invernadero, a la vez que consigue un sustancial descenso en los gastos de energía convencional.

La potencia solar instalada en Áreas ha pasado de 24,5 kW en 2006 hasta 72,11 kW en la actualidad, gracias a la incorporación de diversas instalaciones para la producción de agua caliente sanitaria o para la generación de electricidad, entre las que destacan las situadas en el hotel de Bellaterra (Barcelona); el hotel de Lleida; Espinosa de los Caballeros (Ávila); el área de servicio del Mèdol (Tarragona), para el tren de lavado de la cocina; y las farolas fotovoltaicas para la iluminación exterior del área de servicio de Montcada (Barcelona).

Esta última instalación consta de 14 farolas distribuidas por la zona de aparcamiento, y funcionan a través de paneles fotovoltaicos que convierten la luz solar en electricidad, que es acumulada en baterías ubicadas en la base de la farola, y que por la noche se descargan a través de unas lámparas de tecnología LED, que garantizan eficiencia y ahorro energético.

- *Recuperación de vapores nocivos:* Áreas, adelantándose a futuros acontecimientos normativos, ha renovado los surtidores de sus gasolineras del Área de Servicio de la Tordera, equipándolos con dispositivos de recuperación de vapores de fase II. Estos vapores de gasolina, que se liberan durante el repostaje de los vehículos de motor en las estaciones de servicio, deben recuperarse para limitar las emisiones de vapores nocivos tanto para la salud humana como para el medio ambiente. En octubre de 2009 entró en vigor la Directiva Europea 2009/126/CE que establece que los surtidores de gasolina de las estaciones de servicio de la Unión Europea deberán dotarse de equipos que les permitan recuperar estos vapores antes de enero de 2012.

- *Control de emisiones perjudiciales para la capa de ozono:* Áreas ha elaborado un inventario de todos sus equipos de climatización afectados por la normativa vigente en materia de prevención de escapes de sustancias que agotan la capa de ozono, especialmente con el Reglamento CE 1516/2007, por el que se establecen requisitos de control de fugas estándar para estos equipos. El objetivo es determinar si se encuentran o no afectados por ella, con el fin de emprender las medidas



adecuadas.

Asimismo, la compañía ha iniciado un plan para la progresiva sustitución del gas R22, empleado también en equipos de climatización. La normativa europea ha prohibido recientemente la venta de gases que contienen en su formulación algún átomo de cloro, como es el caso del R22, y ha establecido finales de 2014 como la fecha límite para eliminar cualquier instalación en Europa funcionando con este gas.

• *Uso de tecnologías energéticamente eficientes: Entre las medidas que ha tomado Áreas para ser más eficiente energéticamente se encuentran las siguientes:*

- Colocación de mecanismos de control de la iluminación como fotocélulas y detectores de presencia.
- Progresiva sustitución de luminarias interiores por las de nueva generación.
- Sustitución de luminarias de alumbrado exterior de las áreas de Montseny y Llobregat por otras de bajo consumo.
- Implantación de variadores de frecuencia en la maquinaria: campanas de cocinas, grupos de recirculación de agua fría, ascensores, depuradoras, entre otros.
- Instalación de secamanos más eficientes en los centros de nueva apertura.



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: 15

Implantación: La difusión de los temas ambientales se realiza a través de la revista interna CON ACENTO, en la que hay un capítulo dedicado a estos temas. Durante este año se ha publicado un reportaje referente a la nueva normativa sobre la venta de gas frigorífico R22, sobre los descalcificadores de agua y su impacto ambiental y sobre iluminación interior eficiente.

En México a través de la campaña del cuidado del medio ambiente se enviaron cada mes folletos informativos sobre como contribuir al mejoramiento del medio ambiente:

1. Comparte el auto
2. Cómo reciclar
3. Qué hacer con los residuos de aceite
4. Qué son las compras sustentables
5. Cómo reducir el uso del papel
6. Concurso de dibujo "El niño y el Medio ambiente"
7. Concurso de fotografía "Mi Contribución al Cuidado del Medio Ambiente", etc.

Objetivos: Mantener los canales informativos de que dispone la empresa.

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 disponemos de esta información cuantificada.

Objetivos: Cuantificarla

• Resumen de Implantación:

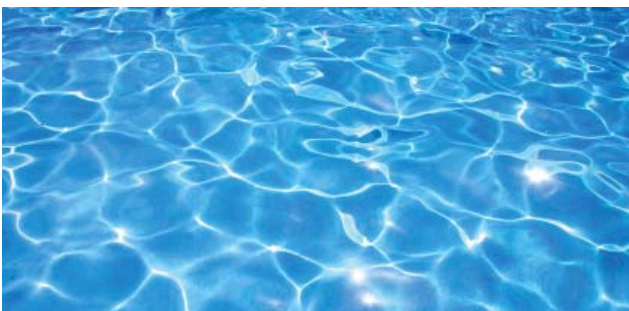
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Continuar con la implantación de tecnologías respetuosas por el medio ambiente.

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

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: ÁREAS realizó un breve diagnóstico a nivel nacional que abarca todos los principios del Pacto Mundial incluyendo el principio 10 contra la corrupción, pero se tiene que retomar después de los cambios organizativos ocurridos en la empresa.

Objetivos: Retomar el diagnóstico.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El tercer punto de los valores de ÁREAS refleja nuestro compromiso por la integridad: Somos honrados, honestos, respetuosos y responsables en nuestras relaciones y actuaciones.

En México, en el Código de Conducta existe un apartado específico para regular la actuación de alguna de las áreas de mayor riesgo de la compañía e incluye las sanciones por infracciones al Código. Adicionalmente el área de Seguridad de Áreas México cuenta con una campaña permanente en la cual exalta los valores de honestidad y mantiene una permanente vigilancia a las áreas de mayor riesgo de corrupción.

En Argentina, la política de gestión propia de la compañía en materia financiera, económica y fiscal, impide de cualquier posibilidad de corrupción, facturación y soborno contando con un sistema de control interno que refuerzan ese impedimento. Además se realiza un procedimiento para la selección de proveedores, en modo de licitación realizando comparativos y quedando documentado el proceso.



¿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: En España, en el Manual de Buenas Practicas de Compras están descritas las pautas de comportamiento así como el proceso de compras a fin de luchar contra la corrupción, que incluyen un apartado sobre la aceptación de regalos y la transparencia de los concursos con un mínimo de 3 ofertas para las grandes compras. ÁREAS tiene una política sobre invitaciones y gastos y existe un procedimiento sobre regalos centralizado bajo la supervisión de Dirección General en el cual se tiene que declarar y justificar todos los regalos realizados.

En el Código de Conducta de ÁREAS México existe un apartado que indica las conductas aceptadas respecto de la recepción de regalos, aceptación de invitaciones y gastos empresariales, en donde se marcan claramente los límites y canales de información o autorización al respecto.

En Argentina, son aprobados por el Comité de Dirección.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha creado el departamento de seguridad, dentro del departamento de RR.HH. que centraliza las denuncias y es responsable de detectar posibles casos de corrupción internamente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 50

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: En España: los empleados los conocen por los valores corporativos que incluyen el principio de integridad. Los proveedores por el cuestionario de autoevaluación, el Manual de Buenas Practicas de Compras y el Informe de Responsabilidad Social Corporativa. Los clientes han recibido mensajes a través de los compromisos de ÁREAS para su 40 aniversario, la pagina Web de Áreas y el Informe Anual. Los subcontratistas conocen nuestros valores gracias a los informes anuales que se les integra pero no han sido objeto de campaña en este sentido este año.



El Código de Conducta Profesional esta implementado al 100% de los colaboradores de ÁREAS México y el área comercial lo ha manejado con proveedores. Adicionalmente a ello en la cultura de la empresa siempre ha estado establecido el rechazo a la corrupción y el soborno.

En Argentina, 100% de los empleados y los clientes a los que se entrega la memoria anual.

Objetivos: Integrar los Subcontratistas en el Manuel de Buenas Practicas de Compras.

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

Respuesta: SI

Implantación: Todas las donaciones son públicas y son objetos de comunicados tanto en la revista interna como a los medios de comunicación.

Objetivos: Mantener esta transparencia

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

Respuesta: SI

Implantación: No disponemos de canales identificados para este objeto pero existen canales que desempeñan esta función.

- La transparencia de las operaciones y sobretodo del sistema financiero de ÁREAS no permite el pago de un servicio que no sea autorizado y supervisado por el órgano directivo.
- Por otro lado, la empresa dispone de buzón de sugerencias y de un departamento de seguridad que atiende cualquier incidencia de esta naturaleza.

• El Código de Conducta de ÁREAS México incluye normas de conducta en relación a Conflicto de Intereses así como oportunidades de negocio y relaciones con familiares o terceros, las cuales regulan la conducta que se debe evitar en caso de presentarse las situaciones que se mencionan en este indicador.



• En Argentina, los contratos de compras son planificados y ejecutados mediante cruces entre diferentes departamentos para que exista un mecanismo de control.



• En Chile, todas las órdenes de compras emitidas son aprobadas por la Gerencia respectiva y/o encargado.



• Resumen de Implantación:



 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Malversación Tráfico de influencias		
Empleados	Aceptación de regalos Favoritismos Malversación Tráfico de influencias		
Proveedores	Favoritismos Malversación Tráfico de influencias		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de conducta		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
	Código Ético		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
	Normas éticas y valores corporativos		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
	Política de RSE		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
Empleados	Código de conducta		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
	Código Ético		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
	Normas éticas y valores corporativos		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
	Política de regalos		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
	Política de RSE		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
Proveedores	Código de conducta		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
	Código Ético		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
	Normas éticas y valores corporativos		Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.
	Política de compras	Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.	
	Política de RSE	Definir posteriormente la política anticorrupción de la empresa.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		-
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)		-
Proveedores	No tenemos acción concreta		-

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias		-
	Código Ético		-
Empleados	Auditorías		-
	Buzón de sugerencias		-
	Canal de denuncias anónimo o confidencial		-
Proveedores	Auditorías		-
	Control financiero	-	
	Visitas de verificación	-	

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



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Describalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
P1C5I1 - C	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas	
PRINCIPIO 2		
P2C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
P2C3I1	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P4C1I1	Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P4C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso	
P4C3I1 - B	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
P4C4I1 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P5C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C3I1 - C	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	
P5C4I3 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
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
	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P6C2I4	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, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	los límites y canales de información de los mismos?	
P10C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C211	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C411	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C611	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12