



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

ITC-2, S.A.



• C



Una empresa de VINCI ENERGIES
Pablo Iglesias, 98-100
Polígono Industrial Gran Via Sud
08908 L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona)
Tel.: +(34) 934 213 355
Fax.: +(34) 934 317 808
E-mail: info@itc2.com

Barcelona, 24 de octubre de 2010.

ITC-2, S.A. presenta por primera vez el Informe de Progreso, lo que supone un punto de partida en su compromiso de incorporar los diez principios del Pacto Mundial en el marco de su gestión y en el desarrollo de sus actividades.

Todo ello debe contribuir a fomentar, entre nuestros trabajadores, el respeto por los Derechos Humanos, Laborales y Ambientales y la lucha contra la corrupción. Para conseguirlo, todos nuestros trabajadores deben ser informados y tomar conciencia de estos principios y de la importancia de su implantación y cumplimiento.

El compromiso adquirido tras la suscripción a estos principios se plasma en la consecución de los siguientes objetivos.

- La elaboración de un Plan de Responsabilidad Social Empresarial en el que se incluyan los diez principios del Pacto Mundial e información sobre los mismos.
- La creación de un Comité de Responsabilidad Social Corporativa.
- El cumplimiento del objetivo de Seguridad y Salud: "Cero Accidentes" laborales, definiendo y desarrollando un programa de Prevención de Riesgos Laborales que nos comprometa al cumplimiento de la normativa legal respecto a nuestros clientes, empresas contratistas y trabajadores.
- Camino a conseguir la certificación de la ISO 14001 el próximo año, ITC-2 ha realizado una inversión en formar y sensibilizar a sus trabajadores a través de formaciones continuadas y de charlas informativas y de concienciación.
- Fomentar en el personal el respeto por dichos principios, a través de mecanismos de comunicación interna: mensajes de texto a los móviles de empresa, reuniones con los trabajadores, visitas de obra, publicaciones en la intranet, revista corporativa, etc.
- Asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre los trabajadores de nuestra empresa, contratando a la persona más cualificada para cada puesto, con independencia de su género, raza, religión o condición sexual.

En este sentido, este año se ha aprobado un Plan de Igualdad que precisa de un diagnóstico y Plan de Acción asociado, que contempla una serie de acciones encaminadas a erradicar cualquier situación de discriminación dentro de la empresa. En nuestra Empresa, se trabaja día a día para que no existan situaciones de discriminación en nuestro entorno laboral.





Pablo Iglesias, 98-100
Polígono Industrial Gran Via Sud
08908 L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona)
Tel.: +(34) 934 213 355
Fax.: +(34) 934 317 808
E-mail: info@itc2.com

- La creación de un Comité de Igualdad y nacimiento de la figura del Agente de la Igualdad a través del cual se canalicen los posibles casos de discriminación, acoso, abuso o intimidación dentro del ámbito de la empresa.
- Favorecer los mecanismos de conciliación de la vida familiar y laboral en la medida en que sea posible.
- Controlar los procesos de compras para asegurar que no se actúa de manera corrupta.
- Desarrollar un sistema de gestión integrado (SIG): ITC-2 realizará cuantas acciones sean necesarias en el camino de la mejora continua de la gestión y el desempeño integrado de los sistemas de gestión de la Calidad, Medio Ambiente (desarrollo sostenible, el respeto con el entorno, la prevención de la contaminación) y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cabe mencionar que dichos principios corporativos están sujetos a una revisión y mejora continua, que nos permite seguir avanzando en todo momento.

Esta empresa se compromete al cumplimiento de los requisitos fijados en la normativa legal aplicable de Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales y otros requisitos, potenciando el concepto de integración y determinando las responsabilidades de todos los trabajadores al respecto.

A través de los Informes de Progreso que irá elaborando y presentando anualmente, ITC-2 se auto evaluará en sus avances en materia del Pacto Mundial y dotará de transparencia al compromiso adquirido tras su suscripción este mismo año, a los principios del Pacto Mundial.

JOSÉ CANARI MONFORT
Consejero Delegado





Información general

Perfil de la entidad: ITC-2, S.A.

- *Dirección:* C/ Pablo Iglesias, 98-100
- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* José Canari Monfort, Consejero Delegado
- *Fecha de adhesión:* 24/05/2011
- *Número de empleados:* 82
- *Sector:* Construcción e ingeniería
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* SERVICIOS TÉCNICOS DE INGENIERIA
- *Ventas / Ingresos:* 6305837
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *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:* Hemos seleccionado aquellas personas o organizaciones que están afectadas por las operaciones de la empresa, tanto interna como externamente.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Teniendo en cuenta aquellos aspectos e indicadores relevantes que deben tenerse en cuenta a la hora de establecer los impactos sociales, ambientales y económicos de la empresa.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la web de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ninguno.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* A través del Departamento de Comunicación, que cuenta entre sus misiones la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa y la Sostenibilidad.



● *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La dirección de la empresa está compuesta por: -Consejero Delegado -Director Financiero -Director Adjunto -Directores de Unidades de Negocio -Responsable de Comunicación -Responsable de Calidad y MA -Responsable de PRL -Responsable de RRHH El Consejero Delegado se encarga de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. El presidente del máximo órgano de gobierno NO ocupa un cargo ejecutivo.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

● *Notas:*

● *Dirección web:* <http://>

● *Implantación otros Grupos de Interés:*

● *Día de publicación del Informe:* -No definido-

● *Responsable:* Silvia Canari Vila

● *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



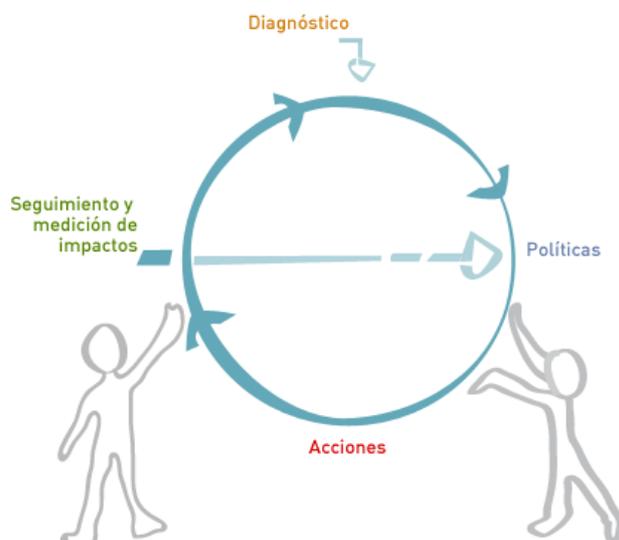
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Para ITC2, las personas constituyen el valor más importante garantizando nuestro futuro. Por ello sus valores se apoyan en los principios fundamentales de seguridad y salud laboral, en los que se basa la cultura de esta empresa y para la cual es imprescindible la colaboración de todos los trabajadores.

Nuestro principal objetivo en materia de derechos humanos es la consecución de CERO ACCIDENTES LABORALES. Para lograrlo definimos y desarrollamos un programa de Prevención de Riesgos Laborales, estando comprometidos con nuestros trabajadores y clientes en el cumplimiento del marco legal.

ITC2 tiene el convencimiento de que para el desarrollo de cualquier trabajo, el camino técnico y económicamente más adecuado es el camino más seguro. Es por ello, que se trabaja por conseguir una mejora continua en el desarrollo de los procesos operativos y de las condiciones de trabajo, resultando imprescindibles la aplicación de las debidas medidas de seguridad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: ITC2 tiene definida una política que establece los valores y normas de la empresa en todas sus actividades y ámbitos de actuación; esta política garantiza el cumplimiento de la legislación en materia de derechos humanos.



Objetivos: El objetivo para el año 2011 en materia de derechos humanos, consiste en la elaboración e implantación de la política de RSE de la empresa, con la que ITC2 busca mejorar la vida de las personas teniendo en cuenta los criterios adoptados por las Naciones Unidas.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2010 se han realizado las siguientes acciones:

- Creación del Departamento de Comunicación a través del cual se difunden las políticas de la empresa a todos los grupos de interés.
- Redacción y puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Redacción y puesta en marcha del Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual y por razón de género en la empresa.
- Realización de un estudio psicosocial mediante método ISTAS y su correspondiente plan de acción y seguimiento (elaborado por un grupo de trabajo específico creado a tal efecto).
- Realización de reuniones individuales y grupales con los trabajadores para conocer su visión de empresa y sus inquietudes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El seguimiento y medición de las políticas de derechos humanos de la empresa se realiza a través de los mecanismos siguientes:

- Controles de cumplimiento de las medidas de seguridad del lugar de trabajo, a través de visitas e inspecciones realizadas por la dirección, los jefes de proyecto, encargados, jefes de equipo, jefes de trabajo, delegados de prevención y el Servicio de Prevención de la empresa.
- Evaluación de la formación impartida a nuestros trabajadores.
- Reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud, en el que se realiza un seguimiento de las medidas de prevención y se estudia la implantación de nuevas medidas, además de analizar las causas de los accidentes ocurridos.
- Realización de encuestas de clima laboral a los trabajadores.
- Realización de encuestas de satisfacción de cliente.
- Evaluación de los proveedores.
- Realización de reuniones periódicas con los clientes, las contratas y los trabajadores en las que se evalúa conjuntamente el cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud implantado.



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

Respuesta: 100 %

Implantación: El Código Ético de la empresa se difunde a través de estos mecanismos que aseguran que la totalidad de trabajadores de la empresa son conocedores del mismo:

-Se incluye dentro del Plan de Acogida al nuevo trabajador.

-Está publicado en la Intranet de la empresa.

Cualquier modificación del código ético es notificada puntualmente a todos los trabajadores.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Elaborar e implantar la política de RSE
	Política de calidad	Elaborar e implantar la política de RSE
	Políticas internas de gestión	Elaborar e implantar la política de RSE
Empleados	Código de conducta	Elaborar e implantar la política de RSE
	Código Ético	Elaborar e implantar la política de RSE
	Políticas internas de gestión	Elaborar e implantar la política de RSE
	Reglamento interno	Elaborar e implantar la política de RSE
Proveedores	Código Ético	Elaborar e implantar la política de RSE
	Política de calidad	Elaborar e implantar la política de RSE
	Políticas internas de gestión	Elaborar e implantar la política de RSE



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Encuesta de satisfacción del cliente
Empleados	Acción social	Formación en Seguridad y Salud laboral, Buzón de comunicación y participación
	RSE	Formación en Seguridad y Salud laboral, Buzón de comunicación y participación
Proveedores	RSE	Cumplimiento del Protocolo de Coordinación de Contratistas

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Establecer un comité de RSE
	Buzón de sugerencias	Establecer un comité de RSE
	Encuestas	Establecer un comité de RSE
	Procedimiento de gestión de incidencias	Establecer un comité de RSE
	Servicios de atención al cliente	Establecer un comité de RSE
	Teléfono de denuncias/quejas	Establecer un comité de RSE
Empleados	Auditorías	Establecer un comité de RSE
	Buzón de sugerencias	Establecer un comité de RSE
	Comisión interna de control o Comité ético	Establecer un comité de RSE
	Encuesta	Establecer un comité de RSE
	Procedimiento de gestión de incidencias	Establecer un comité de RSE
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Establecer un comité de RSE
Proveedores	Auditorías	Establecer un comité de RSE
	Encuestas y cuestionarios	Establecer un comité de RSE
	Evaluación Departamento de compras	Establecer un comité de RSE
	Procedimiento de gestión de incidencias	Establecer un comité de RSE
	Sistema Clasificación proveedores	Establecer un comité de RSE



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de un Procedimiento de Calificación de Proveedores a través del cual valoramos la gestión de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Responsabilidad Social de nuestros proveedores.

Adicionalmente, disponemos de un Procedimiento de Coordinación de Contratistas, el cual tiene la finalidad de coordinar actividades desarrolladas por ITC2 y sus subcontratistas, en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La política de compras de nuestra empresa cumple con los principios de RSE, aunque no disponemos de una política de RSE, en la cual se incorporen todos los aspectos relativos a la misma.

Objetivos: Dentro de los objetivos para el siguiente ejercicio, tenemos previsto:

-Elaborar e implantar la política de RSE.

-Revisar los procedimientos de compras y evaluación de proveedores de acuerdo con dicha política, incluyendo la información de nuestros proveedores sobre los 10 principios del Pacto Mundial.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: La aplicación continuada de nuestro sistema de evaluación de proveedores nos asegura el cumplimiento de este principio.

Objetivos: Se incorporarán criterios relativos a la RSE al Sistema de Evaluación de Proveedores, siguiendo los 10 principios del Pacto Mundial.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 25 %

Implantación: Éste es el porcentaje aproximado de proveedores que cumplen con alguna de las certificaciones siguientes: ISO9001, ISO14001, OHSAS18001 o SA8000.

Objetivos: Valorar la intención de de los proveedores de incorporar estos sistemas de gestión en un futuro inmediato.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial	Elaborar e implantar la política de RSE
	Convenios con proveedores	Elaborar e implantar la política de RSE
	Manual de calidad	Elaborar e implantar la política de RSE
	Procedimiento de compras	Elaborar e implantar la política de RSE
	Sistemas de clasificación de proveedores	Elaborar e implantar la política de RSE
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Elaborar e implantar la política de RSE



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Elaborar e implantar la política de RSE

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Los trabajadores de ITC2 están amparados por el Convenio Colectivo propio de su sector y por el Estatuto de los Trabajadores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa actualmente dispone de una Política de Comunicación Interna cuya difusión se lleva a cabo a través del correo electrónico, la revista corporativa, la Intranet y de las circulares informativas internas.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el presente ejercicio se ha creado el Departamento de Comunicación, cuya misión es la gestión participativa de los trabajadores. Además, se han realizado entrevistas individuales y reuniones grupales con los trabajadores.

También se ha puesto a disposición de los trabajadores un buzón de Comunicación y Participación a través del cual los trabajadores pueden expresar sus inquietudes, propuestas de mejora, etc.

Objetivos: El Portal Corporativo a desarrollar en los próximos dos ejercicios tiene un doble objetivo: publicar las noticias relacionadas con la empresa e informar sobre los beneficios sociales a los que tienen derecho los empleados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C41)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de:

- Departamento de Comunicación.
- Buzón de comunicación y participación.
- Encuestas de clima laboral.
- Encuestas de satisfacción.
- Comités de Seguridad y Salud e Igualdad.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de conducta	Integración de los tres sistemas de gestión implantados	
	Convenio colectivo	Integración de los tres sistemas de gestión implantados	
	Política de comunicación con el empleado	Integración de los tres sistemas de gestión implantados	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Inicio del desarrollo del Portal Corporativo	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en las actividades que desarrolla ITC2.

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

Respuesta: SI

Implantación: Existen situaciones en las que se requiere la implantación de medidas de conciliación.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La totalidad de los trabajadores de ITC2 están acogidos al convenio, y por tanto se les aplican los horarios y salarios en él establecidos.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Las medidas llevadas a cabo son las siguientes:

- Valorar el desempeño individual por encima del tiempo de dedicación al puesto de trabajo.
- Siempre que no sea desfavorable a los intereses de la empresa, se permite flexibilizar los horarios de entrada y salida.
- Favorecer que el padre disfrute del permiso de paternidad.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El departamento de RRHH es el responsable de la gestión y seguimiento de las medidas de conciliación y de beneficios sociales.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Elaborar e implantar la política de RSE
	Contrato de trabajo	Elaborar e implantar la política de RSE
	Convenio colectivo	Elaborar e implantar la política de RSE

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Elaborar e implantar la política de RSE



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La actividad de ITC2 no comporta riesgo alguno en este principio.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no es una posibilidad susceptible de producirse en ITC2 (puesto que se cumple con la normativa legal vigente) y por ello no se han establecido mecanismos específicos para su prohibición.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No se ha desarrollado ninguna acción concreta, por inexistencia del factor de riesgo.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Ninguno por inexistencia de riesgo
	Normativa vigente	Ninguno por inexistencia de riesgo

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Ninguno por inexistencia de riesgo.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante la implantación del Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico en el que se determina que no existe riesgo por discriminación.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: ITC2 posee un Plan de Igualdad compuesto por un conjunto de medidas y acciones orientadas a conseguir el cumplimiento de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Podemos considerar acciones concretas :
-Implementar el Plan de Igualdad.
-La creación de la figura de Agente de la Igualdad.



- La constitución de una Comisión para la Igualdad.
- La elaboración de un Protocolo para la Prevención y el Abordaje del Acoso Sexual por razón de género.
- Tener un sistema de contratación interno, lo que nos permite velar por el cumplimiento del principio que rige nuestro procedimiento de contratación (contratación de personas más cualificadas para cada puesto con independencia no sólo de su género, sino también de su edad, raza o condición sexual).
- Cumplimiento de la normativa legal vigente con respecto a la contratación de personas con discapacidad.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: El Plan de Igualdad contempla una serie de acciones para asegurar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito empresarial.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 2,6 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 37 %

Hombres: 63 %

Mayores de 45 años: 13 %

Menores de 30 años: 17 %

Empleados no nacionales: 3 %

Empleados con contrato fijo: 74 %

Empleados con contrato temporal: 26 %

Implantación: Datos a 31 de diciembre de 2010.

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

Respuesta: No

Implantación: No se publica.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se ha abierto ningún expediente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de igualdad	Elaborar e implantar la política de RSE.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Elaborar e implantar la política de RSE
	Diagnostico de igualdad	Elaborar e implantar la política de RSE
	Formación	Elaborar e implantar la política de RSE
	Implantación del Plan de igualdad	Elaborar e implantar la política de RSE

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No se publica	Elaborar e implantar la política de RSE



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Previo a la obtención de la certificación ISO14001 del Sistema de Gestión Medioambiental de la compañía, prevista para el 2011, durante el presente ejercicio se han llevado a cabo medidas de sensibilización y formación del personal en materia medioambiental a través de cursos formativos y charlas específicas sobre la materia.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 256

Implantación: Éste es el número de horas que se han invertido en:

- Sensibilizar a los trabajadores sobre aspectos mediambientales.
- Formación en auditoría del Sistema Medioambiental.
- Verificar las condiciones medioambientales en obra mediante la cumplimentación de listas de chequeo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Obtención de certificación ISO14001
	Sensibilización en materia medio ambiental	Obtención de certificación ISO14001

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Aunque por el sector de actividad en el que trabaja la empresa el impacto ambiental no es muy elevado, se han identificado los siguientes aspectos medioambientales significativos:

- Consumo de combustibles.
- Emisiones a la atmósfera.
- Consumo de energía eléctrica.
- Consumo de agua.
- Vertido de aguas sanitarias.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Sistema de Gestión Medioambiental de la empresa está operativo desde el año 1993 y en el año 2011 certificaremos el sistema según norma ISO 14001.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se han realizado las siguientes acciones para la obtención de la certificación ISO 14001 del Sistema de Gestión Medioambiental de la empresa:

-Sensibilización y Formación del personal.

-Contratación de un servicio de consultoría externa para la identificación de los aspectos medioambientales y el establecimiento de los objetivos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 90

Agua: 300

Papel: 6500

Implantación: Los datos son aproximados a 31 de diciembre de 2010. Las unidades utilizadas por orden de concepto son: kW/h, m³, Kg.

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente se establece un programa de consecución de objetivos, del cual se hace un seguimiento de su cumplimiento a través de la figura del Responsable de MA.

Los mecanismos disponibles se adecuarán para el cumplimiento de la norma ISO14001.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Obtención Certificación ISO14001
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Obtención Certificación ISO14001



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Obtención Certificación ISO14001

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité Técnico	Obtención Certificación ISO14001
	Responsable Medioambiente	Obtención Certificación ISO14001



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del desarrollo de nuestra actividad, siempre procuramos orientar a nuestros clientes para que estos hagan uso de tecnologías respetuosos con el medio ambiente (energías renovables, etc.). Además, fomentamos el uso del archivo electrónico de la información dentro de la empresa y el intercambio electrónico de información con nuestros clientes y proveedores, siempre que sea posible.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 30000

Implantación: Se han invertido 30.000€ en el desarrollo de herramientas para el desarrollo de tecnologías respetuosas con el MA, tales como el sistema de archivo electrónico.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Obtención Certificación ISO14001

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: La compañía dispone de un Código Ético plenamente implantado con un declaración de principios claramente en contra de las prácticas corruptas.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro Código Ético dispone de principios que sirven como guías de conducta en situaciones en las que debe primar la ética.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No se han realizado acciones nuevas concretas, pero se realiza un seguimiento para evitar estas prácticas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 30

Empleados: 100

Proveedores: 15

Implantación: Este es 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.

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

Respuesta: SI

Implantación: El Departamento de Comunicación es el canal esencial a través del cual se gestionan las incidencias de este tipo, tanto a nivel interno como externo (clientes y proveedores).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Aceptación de regalos	
Proveedores	Control de proveedores Favoritismos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas
Empleados	Código Ético	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas
Proveedores	Código Ético Política de compras	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas
Empleados	No tenemos acción concreta	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas
Proveedores	No tenemos acción concreta	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas
	Buzón de sugerencias	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas
Empleados	Buzón de sugerencias	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas
Proveedores	Auditorías	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas
	Buzón de sugerencias	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas
	Control financiero	Seguimiento como hasta el momento para evitar estas prácticas

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un 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	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12