



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Agropal, S.L.

• Carta de Renovación del compromiso



AGROPAL

■ NUTRICIÓN Y SANIDAD ANIMAL ■
INSTALACIONES GANADERAS

Con la ilusión de intentar transmitir las iniciativas y proyectos que tenemos y hemos integrado día a día en nuestra empresa tomamos como base los diez principios del Pacto Mundial para la mejora continua.

Desde su fundación, AGROPAL, S.L. se ha desarrollado y evolucionado con gestiones basadas en principios éticos; su estrategia de gestión responsable y sostenible se ha ido fortaleciendo con los años.

GRANDES TRANSFORMACIONES EN AGROPAL

En el año **2009**, renovamos la certificación en la norma UNE-EN-ISO 9001:2008.

En el año **2009**, participamos por primera vez como socio firmante de la Red del Pacto Mundial de las naciones unidas.

En el **2009**, participamos como promotor para creación de foro provincial de Responsabilidad Social Corporativa en la Provincia de Huesca.

En el año **2010**, comenzamos el proceso para la evaluación según modelo EFQM, y elaboramos memoria para participar en premio a la excelencia empresarial organizado por IAF. Este avance nos ha servido como ejercicio de reflexión para el equipo directivo mediante el cual se han revisado la estrategia y los resultados de la empresa. Ha implicado también un poderoso reto y motivación para el equipo humano que compone la organización; y como no, una mejora de la imagen de la empresa, al poner en evidencia la ejemplaridad de nuestra actuación, participando en un galardón que premia la excelencia con el reconocimiento social e institucional.

Fdo, Ignacio Almudévar Bercero
Gerente de AGROPAL, S.L



Información general

Perfil de la entidad: Agropal, S.L.

- *Dirección:* Polígono Sepes c/ Ganadería Parcela 22 Naves 7-9
- *Dirección web:* www.agropal.com
- *Alto cargo:* Ignacio Almudevar Bercero , Gerente
- *Fecha de adhesión:* 29/12/2009
- *Número de empleados:* 15
- *Sector:* Comercio y distribución
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Nutrición y sanidad animal instalaciones ganaderas servicios y bioseguridad
- *Ventas / Ingresos:* 6.687.000 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* no
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* comunidad local
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* grupos relevantes de comunicación
- *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:* TODO EL GRUPO
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se ha tomado en cuenta los indicadores del año y el informe de revisión por la dirección de 2010
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* MAILS, PAGINA WEB, TABLON DE ANUNCIOS, REDES SOCIALES
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ha habido numerosas apariciones públicas del líder en los medios de comunicación; aunque no ha habido ningún premio, ha habido numerosos reconocimientos públicos.
- *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:* Clientes: La gestión de las relaciones con nuestros clientes se evalúan mediante los resultados de las encuestas de satisfacción en las que via online añaden sugerencias. Empleados: La dinámica es potenciar la participación de todas las personas en el día a día mediante la comunicación informal con el gerente o mediante charlas. Proveedores: Para conocer el grado de fidelidad y los resultados de la alianza establecida con los proveedores se realizan encuestas en la que pueden describir sugerencias de mejora y en las que se valora la conducta ética de agropal hacia ellos.
- *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 estructura Directiva se compone por el Gerente y los Responsables de los Departamentos de las dos grandes áreas comerciales: nutrición y sanidad animal e instalaciones ganaderas.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) La implantación de los 10 principios, se valora mediante indicadores.

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) Los proyectos que se llevan a cabo son de responsabilidad social a nivel local.

Más información

- *Notas:*
- *Documento adjunto:* 44283_25102510201113145.pdf
- *Dirección web:* <http://www.agropal.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Agropal es una empresa socialmente responsable porque responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés. La RSE se refiere a cómo las empresas son gobernadas respecto a los intereses de sus trabajadores/as, sus clientes/as, proveedores/as y su impacto ecológico y social en la sociedad en general, es decir, a una gestión de la empresa que respeta a todos sus grupos de interés y supone un planteamiento de tipo estratégico que debe formar parte de la gestión cotidiana de la toma de decisiones y de las operaciones de toda la organización, creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Ignacio Almudévar Bercero
- *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 (P1C1I1)

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: No

Implantación: Nuestra organización no ha detectado ningún riesgo asociado a la falta de información y formación en materia de riesgos laborales hacia ningún grupo de interés.

Objetivos: El objetivo es como hasta ahora, seguir respetando y protegiendo los derechos de todas las personas que afectan o se ven afectadas por nuestras actividades.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra organización tiene unos valores de conducta que se aplican a todos nuestros grupos de interés.

Durante el año 2010 se desarrolló sistema de evaluación de la empresa según el modelo EFQM, en el cuál se publicaron nuestros valores y conducta ética en memoria interna difundida a nuestros principales proveedores y clientes.



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 (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Agropal reconoce a las personas como el principal bien de la empresa y es por eso que se les brinda formación continua en todos los aspectos de su trabajo; además durante el año 2010, se ha valorado el clima laboral pudiendo cada empleado evaluar aspectos tan importantes como: comunicación, satisfacción en su puesto... Los proveedores son evaluados mediante sistema de homologación en los que incluye el sistema de gestión que utilizan. A los clientes se les fideliza mediante una conducta de sinceridad, brindando en todo momento oportunidades para que manifiesten cualquier acción de mejora en: reuniones informales, ferias, jornadas... Se han adaptado nuestras líneas de negocio a las nuevas normativas que afectan a las explotaciones de nuestros clientes. Se ha participado en foros sociales patrocinados por FUNDESA: Fundación para el Desarrollo del Altoaragón; así como en jornadas explicativas de los objetivos del milenio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Agropal audita externamente su sistema de gestión según la Norma ISO 9001; así como el ejercicio contable (auditoría de cuentas). Ambas auditorías se han terminado de manera exitosa; ya que en ninguna de ellas fueron detectadas no conformidades.

Objetivos: Durante este año, se ha evaluado la formación recibida por las personas por parte de su superior. Durante este año se ha valorado en 6.5 vs 10 las condiciones de trabajo en la organización.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Por el tamaño y distribución de nuestra organización se mantiene día a día escucha activa y diálogos informales con los trabajadores. Esto ayuda a conocer las necesidades e inquietudes de nuestro principal grupo de interés; además de comunicar el comportamiento ético.

Objetivos: Elaborar presentación de diapositivas de Agropal como herramienta de conocimiento de la organización para cualquier persona que se incorpore en la plantilla.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético	Evaluar código ético hacia nuestros clientes en las encuestas de satisfacción.
	Política de calidad	Evaluar código ético hacia nuestros clientes en las encuestas de satisfacción.
Empleados	Código de conducta	Área no prioritaria
	Código Ético	Área no prioritaria
Proveedores	Código Ético	Area no prioritaria
	Política de calidad	Area no prioritaria
	Política de Transparencia	Area no prioritaria

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Acción social	Publicación del Informe en redes sociales
Empleados	No tenemos acción concreta	mejorar comunicación interna
Proveedores	No tenemos acción concreta	mejorar comunicación con proveedores

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Evaluar nuestro código ético hacia ellos
	Encuestas	Evaluar nuestro código ético hacia ellos
	Procedimiento de gestión de incidencias	Evaluar nuestro código ético hacia ellos
Empleados	Buzón de sugerencias	Mejorar el sistema de evaluación de clima laboral.
	Dirección de RRHH	Mejorar el sistema de evaluación de clima laboral.
	Encuesta	Mejorar el sistema de evaluación de clima laboral.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Mejorar el sistema de evaluación de clima laboral.
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Mejorar el sistema de evaluación de clima laboral.
Proveedores	Auditorías	Mejorar en cuesta de evaluación de proveedores hacia Agropal
	Cláusulas en contrato	Mejorar en cuesta de evaluación de proveedores hacia Agropal
	Sistema Clasificación proveedores	Mejorar en cuesta de evaluación de proveedores hacia Agropal



• 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 (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra organización somete a proceso de homologación de proveedores antes de la aceptación. Los proveedores con los que tenemos alianzas y acuerdos, están homologados por sistemas de gestión que minimizan los riesgos del incumplimiento de Derechos Humanos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Las compras a nuestros proveedores se realizan según procedimiento de compras y bajo un código ético de comportamiento.

Objetivos: Detallar comportamiento ético a proveedores en web de la organización.



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 (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existe comunicación continua con los proveedores que afectan directamente sobre nuestra

actividad. De muchos de ellos somos distribuidor oficial y tenemos con ellos acuerdos y alianzas que van más allá de una simple relación comercial.

Se visita en la medida de lo posible a los proveedores en sus instalaciones para estrechar el vínculo y afianzar relaciones.

Los proveedores además se preocupan de la formación de los técnicos comerciales de Agropal en relación a sus productos y vigilancia tecnológica, lo que hace estrechar más aún los vínculos con ellos.

Se ha desarrollado un código ético de comportamiento hacia los proveedores.

Objetivos: Area no prioritaria



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 12 %

Implantación: Se dispone de certificado ISO 9001 de los proveedores que afectan directamente sobre la actividad de Agropal y de todos los proveedores de los que somos distribuidor oficial. Hay que tener en cuenta que tenemos más de 1000 proveedores, aunque se considera que de estos, solamente se ha trabajado en el 2010 con 309, y de esos 70, afectan directamente sobre el producto o servicio prestado.

Objetivos: Area no prioritaria

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Publicar en página web valores éticos hacia todos los grupos de interés
	Manual de calidad	Publicar en página web valores éticos hacia todos los grupos de interés
	Procedimiento de compras	Publicar en página web valores éticos hacia todos los grupos de interés
	Sistemas de clasificación de proveedores	Publicar en página web valores éticos hacia todos los grupos de interés



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones		Objetivos
Proveedores	RSE		Divulgación en la web de la organización el código ético

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 (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Agropal facilita en todo momento la comunicación interna horizontal y ascendente. La Dirección de la Empresa está abierta en cualquier momento a sugerencias de mejora o tratamiento de incidencias.

Objetivos: Seguimiento del Plan de Comunicación: incrementar reuniones formales de las personas para realizar seguimiento de inquietudes y sugerencias.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: No

Implantación: La comunicación informal en la organización es fluida, tanto horizontal como vertical. En las reuniones del sistema de gestión, hay cabida para gestionar cualquier duda o sugerencia de la plantilla.



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 (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En la encuesta de clima laboral hacia las personas de la organización se han evaluado aspectos tan importantes como la comunicación y participación.

Objetivos: Area no Prioritaria







SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La comunicación en la organización es diaria y fluida de manera informal. Todas las personas tienen acceso a la dirección sin cita previa ni formalismos. La Dirección de Agropal escucha cualquier problema o crítica. Mediante la encuesta de clima laboral, se puede expresar la satisfacción con la formación recibida. Durante el año 2010 se alcanzó 6 vs 10

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	
 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		No tenemos política	Area no prioritaria
 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		No tenemos acción concreta	Ánimal a los trabajadores a expresar sugerencias.
 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. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: En el código de conducta de las personas que dirigen la organización, no cabe el comportamiento del trabajo forzoso.

Objetivos: Area no prioritaria

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En la organización dos de las tres mujeres en plantilla disfrutan reducción de jornada para poder conciliar la vida laboral con el cuidado de sus hijos. Dicha reducción se aplicó desde el nacimiento de los pequeños.



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? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los trabajadores tienen contratos de trabajo normalizados según su categoría.

Objetivos: Area no prioritaria



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. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Agropal tiene una plantilla muy estable. Durante el año 2010; la organización tiene un índice de rotación de 0, aplicando la fórmula para cada año:

$$\text{NÚMERO DE ENTRADAS} - \text{NÚMERO DE SALIDAS} / \text{NÚMERO DE EMPLEADOS EN ESA UNIDAD DE TIEMPO} \times 100$$

En la estrategia de fidelización y consolidación de las personas, el porcentaje de personas con contrato indefinido ha sido siempre superior al 90% y actualmente se fija en un 96%.

La organización considera a las personas como su principal grupo de interés interno. Hacia las personas se garantiza condiciones y ambiente de trabajo que va más allá del cumplimiento legal. A modo de ejemplo, a todos los trabajadores se les reconoce con instalaciones y/o servicios gratuitos a su disposición:

- Seguro de accidentes a todos los trabajadores
- Implantación de medios y herramientas de trabajo para un mayor rendimiento: blackberrys a comerciales, pantallas planas ordenador en todos los puestos trabajo, transpaleta eléctrica
- Zona de descanso con cafetera, fuente agua osmotizada, nevera y pic-nic



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: No

Implantación: Las mujeres de la organización con niños que disfrutan de flexibilidad de horarios, disponen además de contratos de reducción de jornada.

Objetivos: Seguir con la comunicación fluida con personas para conocer expectativas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Area no prioritaria
	Contrato de trabajo	Area no prioritaria
	Convenio colectivo	Area no prioritaria



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Area no Prioritaria

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: Los contratos laborales de nuestras personas, están dentro del marco legal.

Objetivos: Area no Prioritaria



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Debido al entorno económico-social en que se desarrolla la actividad, no se considera el trabajo infantil como un area de trabajo.



ACCIONES:

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


Respuesta: No


Implantación: Area no prioritaria, no se considera parte de nuestros objetivos de trabajo.


Objetivos: Area no prioritaria

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		No tenemos política	Area no prioritaria

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		No tenemos acción concreta	Area no Prioritaria

 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 (P6C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Toda la gestión de RRHH, se realiza según el modelo de excelencia EFQM



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C2I1)

Respuesta: No

Implantación: En caso de detectar necesidad de contratación, el proceso de selección se realiza mediante entrevistas a personas interesadas; se valora el cumplimiento del perfil del puesto de trabajo a cubrir: titulación académica, cualificación y aptitudes personales.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Destacar que las últimas tres contrataciones de Agropal han sido mujeres. Hasta hace 5 años, la plantilla era exclusivamente masculina, lo que deja en evidencia la evolución de la empresa a la igualdad de oportunidades en la selección del personal.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las mujeres ocupan puestos tan importantes como Responsable de Administración y Responsable de Calidad.

La motivación hacia el personal de la organización y la voluntariedad de los empleados para desarrollar tareas que al margen de sus responsabilidades, se ven capacitados a realizar, hace que las personas creen un Plan de Carrera por su propia voluntad, independientemente de género o condición.



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 (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 15 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 20 %

Hombres: 80 %

Mayores de 45 años: 8 %

Menores de 30 años: 92 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 96 %

Empleados con contrato temporal: 4 %

Implantación: En la estrategia de fidelización y consolidación de las personas, el porcentaje de personas con contrato indefinido ha sido siempre superior al 90% y actualmente se fija en un 96%.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: No

Implantación: Por el tamaño de la organización, no se cree necesario.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: Nunca ha habido un incidente respecto a este tipo de expedientes.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de contratación y selección Política de RRHH	Area no prioritaria Area no prioritaria
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Area no Prioritaria
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No se publica	Area no Prioritaria.



• 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: Desde la organización, todos los residuos que generamos se llevan al punto limpio de nuestro polígono para su correcto tratamiento.

El papel generado durante el trabajo de oficina se tritura y se reutiliza para embalar paquetes en nuestro almacén.

Objetivos: Durante el año 2011, se tiene previsto la contratación de un gestor de residuos para la recogida selectiva de los residuos que generamos.



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: 120

Implantación: El Responsable de Almacén asistió de manera presencial a un curso de gestión y minimización de residuos en la empresa.

La Responsable de Calidad realizó a distancia un curso de 60 horas de RSE con temario específico de gestión mediambiental responsable.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Formación en legislación actual
	Formación en el respeto del medio ambiente	Formación en legislación actual

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. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra actividad no tiene riesgo medioambiental a excepción del que se pueda generar con un incorrecto reciclaje de residuos: plástico, papel, envases con restos de sustancias químicas y baterías. Todo ello es llevado al punto limpio de manera periódica.



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? (P8C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Aunque no tenemos política concreta por escrito, la conducta ética de nuestra organización apuesta por la responsabilidad social en las tres vertientes: económica, social y medioambiental. De cara al año 2011, se prevee complementar la política de calidad con la responsabilidad ambiental que se está adquiriendo.



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. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El gerente de Agropal como representante de los empresarios de los polígonos de Huesca, está

trabajando para una gestión de recogida de residuos (PXG) (pago por generación) así como una recogida selectiva de residuos.

Objetivos: Incrementar acción social. Concienciación local.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 2844,84

Agua: 70

Papel: 250

Implantación: Intentamos reducir al máximo nuestros consumos y sensibilizamos para ellos a las personas con carteles. Se ha conseguido reducir más de un 2% el consumo de luz (kw media mensual)

Objetivos: Se toman los valores de consumo de electricidad (kw) agua (m3) y cantidad de folios (kg) (fotocopiados) utilizados durante el 2010 para reducir en un 2% el consumo del 2011.

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestras actividades, no generan consumos extraordinarios de electricidad, la reducción se basa en la concienciación del personal que hace uso de las oficinas y material eléctrico del taller.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	Concienciación de la personas de la organización
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Trabajar la responsabilidad ambiental a nivel local a través de representantes



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Otros	Area no prioritaria



• 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: No

Implantación: Las acciones que realiza Agropal es el comportamiento con responsabilidad medioambiental: carteles de concienciación de buenas prácticas medioambientales.



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: 1200

Implantación: Durante el año 2010, se ha invertido en formación. Todos los créditos disponibles para la formación: 1200 €, se han gastado en temas de reciclaje medioambiental.

Objetivos: Seguir formándonos según oferta de cursos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

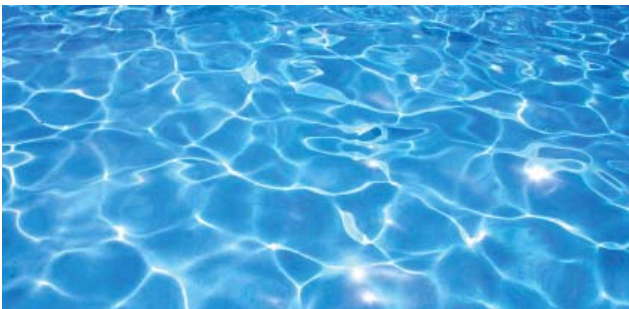
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Continuar con comportamiento ético en comportamiento medioambiental.

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 diagnostico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Hasta la fecha no ha habido indicio de soborno y extorsión conocido en relación a nuestros grupos de interés.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El código de conducta hacia nuestros trabajadores, hace referencia a un comportamiento transparente hacia las personas.

Agropal siempre se ha caracterizado por establecer alianzas con nuestros proveedores basadas en la transparencia: se aúnan estrategias para la consecución de objetivos.



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: Hasta la fecha no ha habido necesidad de actuación ante la corrupción.



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: 100

Empleados: 100

Proveedores: 10

Implantación: 100% personas organización lo conocen a través de la transmisión en la cultura de la organización por el gerente.

6 % de los proveedores (proveedores homologados) con los que se trabaja habitualmente

100% de la comunidad local, a través de las relaciones públicas y de la representación de Ignacio Almudévar (gerente) en la Federación de Polígonos Industriales de Huesca.

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

Respuesta: No

Implantación: El mecanismo que utiliza la organización es la transparencia en nuestras cuentas. Anualmente somos auditados por empresa externa.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	Area no prioritaria
Empleados	Código Ético	Area no prioritaria, ya que no detectamos riesgo.
Proveedores	No tenemos política	Area no prioritaria



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Area no prioritaria
Empleados	Comunicación interna y externa	Area no prioritaria.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Area no Prioritaria

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Area no Prioritaria
Empleados	No tenemos seguimiento	Area no Prioritaria
Proveedores	No tenemos seguimiento	Area no Prioritaria

• 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	
P1C1I1	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	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C4I1	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. Descríbalos	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? Descríbalas	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? Descríbalos.	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 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	
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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	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