



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

Informa D&B



WE SUPPORT

• C



## Carta de Renovación del compromiso

26 de octubre de 2011

Estimados señores,

Para INFORMA D&B, 2010 ha supuesto el año de la formalización de su compromiso con los valores de transparencia y ética empresarial, lo cual se ha materializado con la firma del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El compromiso de INFORMA D&B con los 10 Principios del Pacto Mundial ya era un hecho desde los inicios de la Compañía, pero es a partir de la firma del Pacto que INFORMA D&B quiere reforzar su compromiso y, al mismo tiempo, enviar un mensaje claro a nuestros *stakeholders* de nuestra convicción de la necesidad de un gobierno corporativo responsable y sostenible, base de nuestra actuación diaria.

La buena evolución experimentada por la Compañía desde sus inicios, cobra especial relevancia en el complejo y difícil contexto económico actual. Y es en esas circunstancias que INFORMA, D&B, ha situado en el epicentro de sus valores corporativos los principios de actuación del Pacto, haciendo especial hincapié en: la satisfacción de sus trabajadores y clientes, el respeto escrupuloso de la legalidad, y la orientación a la calidad y la innovación de sus productos y procesos.

INFORMA D&B ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad entre las mujeres y los hombres integrantes de su plantilla, como se desprende de la elaboración de diversos documentos en los que se recogen referencias expresas a la igualdad en el seno de la Compañía, como la "Declaración de Principios de INFORMA D&B sobre el compromiso de evitar prácticas discriminatorias o de trato lesivo entre sus empleados".

Estas medidas han propiciado que, ya en el año 2008, INFORMA D&B recibiera el Premio Nacional Alares en la categoría de "Empresas" en reconocimiento a la labor llevada en aras de una eficaz conciliación de la vida laboral y familiar.

Con el Plan de Igualdad aprobado en 2010, INFORMA D&B ha dado un paso más en su esfuerzo por garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Compañía.

Así, se ha incidido expresamente en la cultura y políticas de igualdad de oportunidades; el impacto en la sociedad y la Responsabilidad Social Corporativa; la comunicación, la imagen y el lenguaje; la representatividad de género; los procesos de gestión de RR.HH.; la política y estructura retributiva; las condiciones de trabajo; la conciliación de la vida laboral y familiar; y la prevención del acoso sexual.



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010



Estos son sólo algunos de los avances de INFORMA, D&B en materia de responsabilidad social que se recogen en este informe.

Mediante la presente carta, INFORMA D&B quiere renovar públicamente su compromiso con los Principios que integran el Global Compact y recoge en su Informe de Progreso 2010 el nivel de actuación en el año en todos los ámbitos de actuación de la Compañía en relación con cada uno de ellos, al tiempo que quiere hacer presente su voluntad de seguir profundizando en la aplicación de los mismos, así como en su difusión a la sociedad.

Juan María Sainz Muñoz  
Consejero Delegado  
INFORMA D&B



### Información general

#### Perfil de la entidad: Informa D&B

- *Dirección:* Avda. Industria, 32
- *Dirección web:* [www.informa.es](http://www.informa.es)
- *Alto cargo:* Juan M<sup>a</sup> Sainz Muñoz, CEO
- *Fecha de adhesión:* 02/09/2010
- *Número de empleados:* 332
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Información económica y comercial sobre empresas.
- *Ventas / Ingresos:* 56.128.848,00
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Informa D&B no recibe ayudas financieras por parte del Gobierno.
- *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:* Los Grupos de Interés han sido seleccionados por su importancia para el negocio.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* El criterio que la empresa ha usado para definir los asuntos tratados en este informe ha sido la importancia de los mismos para el negocio.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El contenido del informe de Progreso es difundido a través de la página web de la empresa y de su intranet.
- *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:* El servicio de Atención al Cliente de Informa D&B recoge diariamente información muy valiosa sobre las percepciones de clientes y público general sobre la empresa; sus sugerencias y recomendaciones se tienen en cuenta en los distintos procesos de decisión de la empresa. Asimismo, de forma complementaria Informa D&B realiza encuestas de satisfacción de clientes, y encuestas de Clima Laboral a sus empleados; el análisis de los resultados de estas encuestas nos permiten fijar nuevos objetivos anualmente.

- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Informa D&B es una sociedad anónima cuyo capital social es 2.300.000€, fue creada en 1992 por el Grupo CESCE, grupo especializado en la gestión integral del riesgo comercial.
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) Nuestra cúpula directiva está comprometida con el estudio e implantación de estos Principios; la elaboración del Informe de Progreso del Pacto Mundial es un objetivo estratégico de Informa D&B para 2011.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Adjunto enviamos el organigrama de la empresa. La implementación de la RSE es una tarea que compromete a todas las direcciones de la empresa. Los directivos de Informa D&B se encuentran cada vez más concienciados e implicados en este propósito.

### Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Informa D&B apoya los objetivos y colabora con Naciones Unidas a través de la compra material de oficina a ACNUR.

### Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.informa.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Nathalie Gianese
- *Tipo de informe:* A+C

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

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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



### POLÍTICAS

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



### ACCIONES

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



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

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

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Para cualquier aspecto relacionado con los Derechos Humanos y los Derechos de los Trabajadores la empresa se rige por la legislación española en cada una de las materias; por la naturaleza del negocio de Informa D&B no existen factores relevantes de riesgo de alteración de los Derechos fundamentales de la persona. No obstante, Informa D&B ha realizado un diagnóstico e identificado algunos riesgos vinculados a una insatisfacción del cliente, una falta de concienciación y colaboración de nuestros empleados o proveedores, y principalmente a un incumplimiento de la Ley de Protección de datos LPDP.

En consecuencia, Informa D&B ha mostrado su compromiso con los Derechos Humanos a través del establecimiento de sus valores empresariales: 1. Orientación a la calidad e innovación en productos y servicios mediante el tratamiento sistematizado y exhaustivo de las fuentes de información disponibles; 2. Orientación a la satisfacción de nuestros clientes, como empresa de servicios de información que facilita la toma de decisiones, con productos de calidad y en condiciones competitivas; 3. Transparencia y respeto escrupuloso de la legalidad; 4. Mantener la eficiencia en nuestros procesos para maximizar la rentabilidad de la compañía; 5. Hacer una empresa donde las personas deseen trabajar.

En Informa D&B recogemos las sugerencias y recomendaciones de nuestros clientes a través de nuestro servicio de Atención al cliente y de forma complementaria, mediante encuestas de satisfacción realizadas periódicamente; estas acciones son las claves que nos permiten idear nuevos programas y acciones a desarrollar en consonancia con nuestras líneas estratégicas y valores empresariales. Las personas son el más valioso activo de Informa D&B, nuestro departamento de Recursos Humanos trabaja para conseguir su plena satisfacción; cada año se realizan encuestas de Clima Laboral cuyo análisis de resultados nos ayuda a fijar nuevos objetivos.

**Objetivos:** En Informa D&B seguimos trabajando para mantener un alto nivel de calidad en nuestros productos y servicios, y en consecuencia, incrementar la satisfacción de nuestros clientes y nuestra competitividad en el mercado. Asimismo, continuamos esforzándonos por satisfacer las necesidades de nuestros empleados y mejorar sus condiciones de

trabajo. De igual forma seguimos cumpliendo escrupulosamente la LPDP.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los medios que utilizamos para difundir nuestra misión y valores empresariales entre nuestros grupos de interés son nuestra página web: [www.informa.es](http://www.informa.es) y nuestra Intranet.

En el marco de nuestra Política de Calidad, por la importancia que tiene para nosotros la satisfacción de nuestros empleados y clientes, contamos con sistemas de medición de la misma cuyos procesos son auditados anualmente tanto a nivel interno que externo. Nuestro servicio de Atención al Cliente atiende tanto a nuestros clientes como al público general; todas las solicitudes recibidas son registradas y contestadas en un máximo de 3 días. Desde el año 2004, de forma complementaria se realizan encuestas de satisfacción de consumo de productos concretos como: Informes on-line o Ficheros de marketing.

Nuestra Política de Recursos Humanos está estrechamente vinculada con la misión y valores empresariales; desde hace seis años la empresa realiza una encuesta de satisfacción de nuestros empleados con el fin de evaluar el trabajo realizado y fijar nuevos objetivos. Atendiendo a este principio, Informa D&B lleva a cabo una serie de acciones como garantizar la transparencia en sus procesos selección garantizando que no exista ningún tipo de discriminación por sexo, raza, procedencia u otros; encontrar vías de la conciliación de vida laboral y familiar; proporcionar a los trabajadores oportunidades de formación para potenciar sus conocimientos; Etc. Informa D&B cuenta con una Política de prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a los procesos productivos.

En cuanto a nuestros proveedores, nuestra Política de compras establece un procedimiento detallado de actuación, la documentación sobre el mismo está disponible en la intranet de la empresa.

*Objetivos:* Índice de satisfacción de clientes.

Índice de satisfacción de empleados.

Cumplimiento del procedimiento de compras.



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Seguir y ampliar las acciones de mediciones de satisfacción.

*Objetivos:* Seguimiento de los indicadores y gestión de los resultados.



Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Para cualquier aspecto relacionado con los Derechos Humanos y los Derechos de los Trabajadores la empresa se rige por la legislación española en cada una de las materias. Dentro de nuestro ámbito de influencia procuramos difundir los principios y valores con los que nos sentimos comprometidos y que se recogen este informe.

*Objetivos:* En Informa seguimos trabajando en la difusión de nuestros valores y principios a través de nuestra página web y nuestra intranet. Adaptamos nuestros objetivos a los resultados de las encuestas de satisfacción de clientes y empleados.

---

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Informa D&B preserva la confidencialidad y privacidad de los datos personales de las personas con las que tenemos contacto: clientes, empleados, proveedores, público general. Nuestra Política en materia de respecto de la legalidad y protección de datos personales esta disponible para nuestros grupos de interés y público general a través de la web corporativa de la empresa.

Informa D&B está adherida al protocolo Confianza on-line de Asociación española de Economía Digital, distintivo que reconoce la transparencia y credibilidad de las webs adheridas, acreditando su compromiso ético y social a todos los usuarios.

*Objetivos:* Cumplimiento de los procedimientos.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C213)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los mecanismos de seguimiento de las políticas definidas en este informe que llevamos a cabo son:

Encuestas anuales de satisfacción de los clientes y seguimiento de las reclamaciones. Encuestas anuales de satisfacción de los empleados. Informes puntuales de RRHH sobre política laboral (memoria social). Existe un comité de seguridad integrado de delegados de prevención que representan los empleados.

*Objetivos:* Revisión de los indicadores de seguimiento Gestión de los resultados.

---

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C311)



*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Todos los empleados están informados a través de nuestra intranet y nuestro manual de acogida de los valores de Informa D&B. En 2009, el Consejero delegado de la empresa impartió personalmente una formación específica sobre estos valores a toda la plantilla de la empresa.

---

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

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

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

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

*Implantación:* Todas las quejas están gestionadas a través de nuestra herramienta de gestión de reclamaciones.

*Objetivos:* Seguimiento de los indicadores y gestión de los resultados.

---

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

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

*Respuesta:* 20,3

*Implantación:* En el año 2010, Informa D&B colaboró con las siguientes Instituciones:

- Fundación Ciudad de la Esperanza y Alegría, centrada en la educación como instrumento básico para salir de la marginación niños y mujeres. En 2010, Informa D&B donó 2,6% de los recursos destinados a Acciones Sociales.
- UNHCR/ACNUR, Agencia de la ONU para los Refugiados. La empresa destinó el 0,2% de los recursos destinados a Acciones Sociales en 2010 a la compra de bolígrafos y artículos de oficina de esta agencia.
- Médicos sin Fronteras. Colaboramos con esta ONG con el 19% de nuestros recursos destinados a Acciones Sociales en 2010 a través de la compra de las felicitaciones de Navidad.
- Fundación deporte y desafío, para la integración social y laboral de personas discapacitadas. En 2010 colaboramos con el 14,8% de nuestros recursos destinados a Acciones Sociales.
- Patrocinio PeopleAids. Centrada en la investigación y apoyo a los afectados por el VIH. El año pasado invertimos el 2,5% de nuestros recursos destinados a Acciones Sociales.
- Fundación Nadal. En el mismo periodo, destinamos el 59,08% de nuestros recursos destinados a Acciones Sociales en ayudas a la educación y salud de niños y adolescentes.
- Fundación Síndrome de Down: 2,1% de nuestros recursos destinados a Acciones Sociales se destinaron a esta fundación a través del patrocinando una acción de ocio para niños con esta incapacidad entre 12 y 16 años. Gracias a esta acción promovimos el voluntariado empresarial.

---

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo

campañas de educación y de otras características de interés público en la misma (P1C5I2)

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Informa D&B colabora con la asociación síndrome de Down de Madrid.

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

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Dada la naturaleza de la actividad de la empresa este indicador no parece ser aplicable.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Falta de calidad Incumplimiento de la Ley de Protección de datos (LOPD) Insatisfacción del cliente y mala reputación		
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad		
Proveedores	Falta de colaboración		



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Política de calidad		Índice de satisfacción de clientes
	Política o Sistema de atención al cliente		Índice de satisfacción de clientes
Empleados	Política de RRHH		Índice de satisfacción de empleados
	Política de seguridad y salud laboral		Índice de satisfacción de empleados
	Políticas internas de gestión		Índice de satisfacción de empleados
Proveedores	Política de compras		Cumplimiento del procedimiento de compras

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Realización encuestas de satisfacción.
Empleados	RSE		Planes de formación planificados
Proveedores	RSE		No tenemos acción concreta

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías		Indice de satisfaccion de los clientes
	Encuestas		Indice de satisfaccion de los clientes
	Procedimiento de gestión de incidencias		Indice de satisfaccion de los clientes
Empleados	Servicios de atención al cliente		Indice de satisfaccion de los clientes
	Auditorías		indice de satisfacción de los empleados
	Buzón de sugerencias		indice de satisfacción de los empleados
	Canales de comunicación		indice de satisfacción de los empleados
	Dirección de RRHH		indice de satisfacción de los empleados
	Encuesta		indice de satisfacción de los empleados
	Procedimiento de gestión de incidencias		indice de satisfacción de los empleados
	Protocolos Prevención acoso y PRL	indice de satisfacción de los empleados	
	Proveedores	Auditorías	Cambio del procedimiento de homologación de proveedores, incluyendo aspecto etico
Evaluación Departamento de compras		Cambio del procedimiento de homologación de proveedores, incluyendo aspecto etico	

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



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Dada la naturaleza de la actividad de la empresa el riesgo que nuestros proveedores incumplan con los Derechos Humanos es mínimo. Nuestros proveedores son principalmente Registros Mercantiles (organismos públicos) y en menor medida empresas de software.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Dentro de nuestra Políticas de compras y de calidad existe un procedimiento específico de homologación de proveedores y un procedimiento de compras.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Dada la naturaleza de la actividad de la empresa el riesgo que nuestros proveedores incumplan con los Derechos Humanos es mínimo. Nuestros proveedores son en su mayoría registros mercantiles o empresas de

software. En Informa D&B disponemos de una Política de compras que incluye un procedimiento de homologación de proveedores, sin embargo, en esta no se consideran los aspectos éticos y valores corporativos que este informe señala.

**Objetivos:** Modificar nuestro procedimiento de homologación de proveedores e incluir el aspecto ético en los criterios en tomar en cuenta.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** 0 %

**Implantación:** No se dispone de la información.

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No se han registrado quejas.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Política de calidad		Incorporar aspectos éticos al procedimiento de compras existente.
	Política de compras		Incorporar aspectos éticos al procedimiento de compras existente.

  

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Incorporar aspectos éticos al procedimiento de compras existente.



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

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



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe ningún factor de riesgo que ponga en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. En Informa D&B existe un Comité de empresa elegido libremente por nuestros empleados.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Informa D&B se preocupa por mantener informados a sus empleados sobre los cambios en las operaciones de la organización. La Dirección y los representantes de los empleados mantienen reuniones de consulta y negociación de aspectos vinculados al Pacto de empresa, reguladas por escrito en nuestra Guía de Funcionamiento. Nuestra Política de Comunicación Interna contempla varias acciones que hacen que la información llegue a todos los niveles organizativos y funcionales de la empresa. En Informa D&B se realizan frecuentemente reuniones por departamentos y áreas, convenciones, comités de dirección, Etc. Adicionalmente, la empresa utiliza medios de comunicación como la intranet, internet, correo electrónico, boletines internos, Etc. para difundir todo tipo de información y noticias relacionadas con la empresa.

*Objetivos:* Renovar Pacto de Empresa



### ACCIONES:



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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En el transcurso de este ejercicio la empresa ha mantenido reuniones periódicas con el Comité de empresa.

**Objetivos:** Mantener reuniones periódicas con los representantes de los empleados.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** La Dirección y los representantes de los empleados mantienen reuniones de consulta y negociación de aspectos vinculados especialmente al Pacto de empresa, reguladas por escrito en nuestra Guía de Funcionamiento.

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Desde el año 2004, Informa D&B cuenta con un proceso de gestión de la Comunicación Interna. Los Planes de Comunicación interna de la empresa son trianuales, en ellos se definen los canales de comunicación que se usarán para compartir todo tipo de información o comunicación interna; y las acciones, herramientas y mecanismos de medición relacionados con la satisfacción de los empleados. En cuanto a los canales de comunicación, son tres principalmente: el correo electrónico, el Portal del Empleado e Intranet. Toda la plantilla dispone de una cuenta de correo electrónico para la emisión y recepción de mensajes. El Portal del Empleado (Tuxtal) nos sirve para comunicar políticas internas, procesos, noticias, eventos, Etc., y para que el empleado pueda gestionar su información, solicitudes de ayudas, vacaciones y licencias, Etc., así como acceso a su información laboral y personal. La Intranet de Informa D&B contiene información de todas las áreas de la empresa; es un repositorio muy importante del conocimiento de la empresa. En Informa D&B seguimos usando medios de información tradicionales, como el tablón de anuncios donde tanto la empresa como los empleados y el Comité de empresa pueden dar a conocer sus mensajes o los buzones físicos en donde cualquier empleado puede depositar sus mensajes. La Dirección de la empresa utiliza también las Reunión anual de todos los empleados para difundir la estrategia de la compañía. En cuanto a los mecanismos de medición de la satisfacción de los empleados de Informa, estos son muy variados. En Informa D&B se realiza cada año un Cuestionario de satisfacción del empleado respecto al Entorno Físico, Comunicación Interna, Integración, Relaciones, Objetivos, Desarrollo y Formación, Reconocimiento y Condiciones Laborales; gracias a esta acción se detectan áreas de mejora y nos facilita la implantación de planes de acción. Nuestra Evaluación de Desempeño nos permite medir la satisfacción del empleado con el trabajo y la empresa; en una reunión con su superior inmediato, el trabajador transmite sus quejas, sugerencias y recomendaciones.

Además, el Plan de acogida de Informa D&B es utilizado como herramienta para obtener información de la percepción de la empresa. Por otro lado el cuestionario de salida, usado en las desvinculaciones nos proporciona igualmente información muy valiosa.

**Objetivos:** Índice de satisfacción. Índice de comunicación interna.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Renovar Pacto de Empresa
	Política de comunicación interna		Renovar Pacto de Empresa
	Política de RRHH		Renovar Pacto de Empresa

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Mantener reuniones periódicas con los representantes de los empleados.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias		Índice de satisfacción. Índice de comunicación interna.
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción		Índice de satisfacción. Índice de comunicación interna.
	Evaluaciones anuales		Índice de satisfacción. Índice de comunicación interna.
	Reuniones de equipo		Índice de satisfacción. Índice de comunicación interna.

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



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Dado el tipo de actividad a la que se dedica Informa D&B el trabajo forzoso no es un factor de riesgo. Los horarios de trabajo al igual que las condiciones generales han sido negociados con el Comité de Empresa y están recogidos en el Pacto Colectivo de empresa. La política de horarios contempla la flexibilidad horaria, compensándose económicamente a aquellos profesionales que, por sus funciones, no pueden disfrutar de condiciones horarias más beneficiosas que aplican a empleados del mismo nivel organizativo. Informa D&B ha sido galardonada con el premio Alares en la categoría de "Empresas" por las prácticas de la empresa relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar. El detalle de estas prácticas y las políticas de condiciones de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar están recogidos en el Plan de Igualdad acordado en enero de 2009 y que adjuntamos a este informe.

*Objetivos:* Informa D&B continuará trabajando en camino a la excelencia en las condiciones de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En Informa D&B el número de horas de trabajo y la remuneración están regulados por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de 2007, han sido negociados con el Comité de representantes de los empleados y recogidos en el Pacto colectivo de la empresa. La Política de horarios, incluida en nuestro plan de Conciliación de vida laboral y familiar de la empresa, contempla la flexibilidad horaria y compensaciones económicas para aquellos profesionales que por sus funciones no pueden disfrutar de condiciones horarias más beneficiosas.

*Objetivos:* Potenciar el diálogo y la negociación con los representantes de los trabajadores con el objetivo de avanzar y promover el Pacto colectivo de la empresa. Reducir paulatinamente las diferencias salariales de la plantilla de Informa D&B.



## ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los empleados de Informa D&B disfrutan de 23 días de vacaciones, una jornada intensiva de verano de cuatro meses, dos puentes al año, reducción de horarios de trabajo por Navidad y Semana Santa, además de una bolsa de ocho horas de libre disposición y horas de formación. Por otro lado, como base de la Política retributiva de Informa D&B, el salario de sus profesionales se fija fundamentalmente atendiendo al puesto de trabajo que desempeña y las bandas salariales definidas por la empresa por categoría; además, el plan de Conciliación de vida laboral y familiar de la empresa contempla remuneraciones complementarias por incapacidad temporal, subvenciones de póliza sanitaria, ayudas económicas para estudios, tickets de comida, ayudas económicas para guardería, aportaciones al plan de pensión de los empleados.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C411)

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se considera necesario considerando el bajo riesgo de trabajo forzoso.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros	☹️	

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo		Reuniones y revisión de los acuerdos con los representantes de los empleados.
	Convenio colectivo		Reuniones y revisión de los acuerdos con los representantes de los empleados.
	Política de conciliación		Reuniones y revisión de los acuerdos con los representantes de los empleados.
	Política de RRHH		Reuniones y revisión de los acuerdos con los representantes de los empleados.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		No aplica

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

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



• Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



**DIAGNÓSTICO:**

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El mercado de prestación de servicios de información en España no es un sector de riesgo en lo que a trabajo infantil se refiere.

Informa D&B cumple con la legislación aplicable en España.



**POLÍTICAS:**

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por el tipo de actividad a la que se dedica la Informa D&B y el sector al que pertenece el riesgo en lo que a trabajo infantil se refiere no existe. Los puestos de trabajo en la empresa requieren profesionales con unas cualificaciones y formación específicas, por ese motivo la organización no cuenta con trabajadores menores de 18 años.



**ACCIONES:**

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Informa D&B colabora con la Fundación síndrome de Down de Madrid.

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

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El mercado de prestación de servicios de información en España no es un sector de riesgo en lo que a trabajo infantil se refiere. Informa D&B cumple con la legislación aplicable en España.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C4I2)

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No son aplicables.

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C4I3)

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No son aplicables.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos política		No son aplicables.



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	☹️	No son aplicables.

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

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



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Con independencia de los rasgos o cualquier circunstancia personal o social de las personas, Informa D&B garantiza la igualdad de oportunidades. En 2009 la dirección de Recursos Humanos llevó a cabo un estudio de los diferentes procesos en los que podían producirse casos de discriminación y se estableció el actual Plan de igualdad cuya duración se extiende hasta el 31 de diciembre de 2013. Como parte de dicho plan se aprobó una Declaración de Principios cuyo fin es "reforzar la sensibilización de los empleados de Informa D&B en materia de igualdad, en especial de aquellos colectivos con personas a su cargo y mayor poder decisión, esto es, directivos y mandos intermedios de la compañía"; influyentes y responsables de la contratación, formación y promoción de los trabajadores.

*Objetivos:* Informa D&B seguirá trabajando en reforzar la sensibilización de sus empleados en materia de igualdad.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La política de anti-discriminación de Informa D&B es evidente en la Declaración de Principios firmada en 2009 como parte del Plan de igualdad de la empresa. La Declaración prohíbe los supuestos de discriminación por razón de género, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social del empleados; prohíbe los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007; los supuestos de discriminación por embarazo o maternidad; los supuestos de tratos adversos o efectos negativos antes denuncias de situaciones discriminatorias o lesivas ante el principio de igualdad entre mujeres y hombres; los supuestos de falta de respeto o consideración debida y los de trato vejatorio o humillante; los supuestos de acoso laboral o "mobbing"; y prohíbe cualquier otra situación que pueda producir un deterioro grave del clima laboral o de la igualdad de derechos. Con el objetivo de velar que Informa D&B cumple con el Plan de igualdad se ha creado una Comisión de seguimiento formada por cinco trabajadores que se reúne una vez al año. Además, la empresa ha definido un procedimiento y un conjunto de



normas por las cuales todos los puestos de trabajo en la empresa se ciñen a una ficha descriptiva para evitar desigualdades entre puestos con funciones similares. De forma complementaria, Informa D&B realiza una valoración de cada puesto y el correspondiente estudio salarial.

**Objetivos:** Mantener nuestro entorno de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación. Velar por el respeto y cumplimiento en el tiempo de los principios y políticas en materia de igualdad.



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En este ejercicio Informa D&B ha colaborado con un centro especial de empleo, este centro se ha ocupado del tratamiento de una actividad importante de la empresa.

**Objetivos:** Mantener esta colaboración en 2011.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Directivos frente a empleados:** 5 %

**Directivos mujeres:** 28 %

**Directivos hombres:** 72 %

**Mujeres:** 57 %

**Hombres:** 43 %

**Mayores de 45 años:** 20 %

**Menores de 30 años:** 10 %

**Empleados no nacionales:** 2 %

**Empleados con contrato fijo:** 93 %

**Implantación:** El número total de personas que forman parte de Informa D&B ha ido aumentando progresivamente en los últimos años. En la actualidad nuestra plantilla se compone de 331 trabajadores, de los cuales el 57% son mujeres. El 5% del total de empleados forma parte órganos directivos; de ese porcentaje el 72% son hombres. El área de Producción y el área Comercial reúnen el 30% y 23% de la plantilla respectivamente. La edad media de la plantilla es 40 años, el 42% de la plantilla se encuentra en el tramo de 30-39 años. La media de años permanencia en la empresa es de 12 años; el 93% de los empleados de Informa D&B tienen contrato indefinido. Esta información forma parte de la Memoria Social de 2010 de Informa



D&B publicada en nuestra página web y a través de otros medios.

**Objetivos:** Elaboración del informe de progreso del Pacto Mundial.

---

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La composición de los órganos directivos y el resto de departamentos está disponible en la Intranet de la empresa.

**Objetivos:** Seguimiento del Plan de Igualdad.

---

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Informa D&B se adhiere al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo y en su Declaración de Principios condena cualquier tipo de práctica discriminatoria o de trato lesivo entre sus empleados. En este sentido, hemos definido un procedimiento anti-acoso cuyo objetivo es garantizar la protección eficaz ante cualquier supuesto de esta naturaleza. Este procedimiento concreta los supuestos que podrán ser objeto de denuncia y el proceso de nombramiento de una Comisión Instructora. La documentación de referencia está disponible en el apartado de Prevención de Riesgos Laborales en nuestra Intranet.

**Objetivos:** No se han detectado denuncias de este tipo.

---

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** Hasta la fecha no se ha abierto ningún expediente de acoso o intimidación ni se tiene constancia constancia de prácticas de acoso o discriminación en el seno de la organización.

**Objetivos:** No se han detectado denuncias de este tipo.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Discriminación de género		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Seguimiento del Plan de igualdad
	Plan de igualdad		Seguimiento del Plan de igualdad
	Política de RRHH		Seguimiento del Plan de igualdad

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso		colaboracion con centro de especial empleo
	Diagnostico de igualdad		colaboracion con centro de especial empleo
	Formación		colaboracion con centro de especial empleo
	Implantación del Plan de igualdad		colaboracion con centro de especial empleo
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI		colaboracion con centro de especial empleo

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Intranet		seguimiento del Plan de igualdad

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



## • Principio 7

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Informa D&B no cuenta en la actualidad con una Política formal de protección del medio ambiente. La elaboración de una política es un objetivo estratégico para el 2011.

*Objetivos:* Implementar una política medio ambiental

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C212)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A lo largo de 2010 Informa D&B ha desarrollado actividades enfocadas a la mejora del medioambiente a través de la reducción del consumo energía. La implantación de un nuevo sistema de impresión ha permitido reducir notablemente el número de impresoras por planta así como el número de impresiones y la cantidad de papel empleada gracias al formato de impresión "doble cara" y al control personalizado del número de impresiones realizadas. Asimismo hemos fomentado el uso de video-conferencias con nuestras delegaciones y filiales para evitar desplazamientos innecesarios. Informa D&B dispone de autobuses que recorren cuatro rutas distintas para el traslado a la oficina de sus empleados tanto de ida como de vuelta, reduciendo de ese modo el uso de coches particulares y la emisión de CO2 a la atmósfera. Informa D&B calcula sus emisiones de CO2 desde el 2009.

*Objetivos:* Implantación de una política medio ambiental.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental		Implementar una politica medio ambiental

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

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



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Informa D&B no cuenta en la actualidad con una Política formal de protección del medio ambiente. La elaboración de la misma es un objetivo estratégico para el 2011.

*Objetivos:* Elaborar una Política formal de protección del medio ambiente



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Informa D&B no cuenta en la actualidad con una Política formal de protección del medio ambiente. La elaboración de la misma es un objetivo estratégico para el 2011.

*Objetivos:* Establecer una Política medio ambiental en 2011



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Informa D&B no cuenta en la actualidad con una Política formal de protección del medio ambiente. La elaboración de la misma es un objetivo estratégico para el 2011.

*Objetivos:* Establecer una política medio ambiental en 2011



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Establecer una política medio ambiental en 2011

*Objetivos:* Establecer una política medio ambiental en 2011

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

*Respuesta:* 0 %

*Implantación:* Informa D&B no cuenta en la actualidad con una Política formal de protección del medio ambiente. La elaboración de la misma es un objetivo estratégico para el 2011.

*Objetivos:* Establecer una política medio ambiental en 2011

## • Resumen de Implantación:

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

  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos política		Establecer una Política medio ambiental en 2011

  

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Establecer una política medio ambiental en 2011

  

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos seguimiento		Establecer una política medio ambiental en 2011



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Informa D&B no cuenta en la actualidad con una política formal de protección del medio ambiente.

*Objetivos:* La elaboración de una política formal de protección del medio ambiente es un objetivo estratégico para el 2011.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

*Respuesta:* 1

*Implantación:* Realizamos la contabilización de emisión de CO2 anualmente.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C212)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Informa D&B no cuenta en la actualidad con una política formal de protección del medio ambiente. La elaboración de una política es un objetivo estratégico para el 2011.

## • Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Política medio ambiental en 2011

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

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



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Informa D&B no ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna y en su sector de actividad. Por su actividad de difusión de información mercantil la empresa contribuye a una mayor transparencia en las transacciones comerciales y de esa forma a la lucha contra el fraude; desde abril de 2009 Informa D&B comercializa un producto concebido específicamente para combatir el blanqueo de capitales: el informe Compliance (Know Your Consumer - KYC); este producto permite a nuestros clientes saber si una empresa, sus directivos o algún miembro de su grupo empresarial están incluidos en algún listado de sanciones y si es así, obtener el listado de las mismas. Por otro lado, en enero de 2009 la Dirección de Recursos Humanos de Informa D&B aprobó una Declaración de Principios que evidencia el compromiso de la empresa con la no discriminación y la igualdad de oportunidades; nuestros procesos de selección de personal procuran ser justos y no permiten favoritismos.

*Objetivos:* Elaboración de un mapa de riesgos que determine las áreas más sensibles en materia de corrupción.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Informa D&B no ha desarrollado por escrito una política ni procedimientos internos contra la corrupción, extorsión o blanqueo de capitales.

Todos los acuerdos y convenios adoptados por Informa D&B se enmarcan en sus valores. Estos acuerdos son revisados por la Dirección de los Servicios Jurídicos de la empresa para asegurar que se enmarcan dentro de la legalidad.

En el marco de nuestra Política de compras hemos establecido un procedimiento de compras donde se define la política de



homologación de proveedores.

La difusión de las normas éticas y valores corporativos es un requisito imprescindible para facilitar el cumplimiento de los mismos; en Informa D&B esta información está disponible a través de diferentes medios, para nuestros empleados en la intranet de la empresa y para nuestros clientes, proveedores y público general en nuestra página web.

**Objetivos:** Informa D&B seguirá trabajando en contra de todas las formas de corrupción; promocionando la transparencia a través de la publicación sus valores corporativos, códigos de conducta; mediante cursos de formación; y el seguimiento riguroso de las políticas internas existentes. Desarrollar por escrito una Política contra la corrupción.

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Informa D&B no ha desarrollado por escrito una política ni procedimientos internos contra la corrupción, extorsión o blanqueo de capitales.



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Informa D&B contribuye a una mayor transparencia en las transacciones comerciales y la lucha contra el fraude con la comercialización de productos como el informe Compliance (Know Your Consumer - KYC) descrito en apartados anteriores.

Durante el presente ejercicio la empresa ha seguido reforzando el conocimiento de la Declaración de principios que evidencia el compromiso de la empresa con la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

**Objetivos:** Informa D&B seguirá trabajando en favor de la transparencia y difundiendo a través de distintos medios nuestro compromiso con la no discriminación e igualdad de oportunidades.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Clientes:** 0

**Empleados:** 0



*Proveedores:* 0

*Implantación:* INFORMA no tiene una política anticorrupción formalizada.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Todas las donaciones benéficas son transparentes, son públicas y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes.

*Objetivos:* Informa D&B seguirá actuando de forma transparente y respetando la legalidad.

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* x

## • Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código Ético		x
	Normas éticas y valores corporativos		x
Empleados	Normas éticas y valores corporativos		x
Proveedores	Normas éticas y valores corporativos		x
	Política de compras	x	



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		x
Empleados	Comunicación interna y externa		x
Proveedores	No tenemos acción concreta		x

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento		xxx
Empleados	No tenemos seguimiento		xxx
Proveedores	No tenemos seguimiento		xx

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



## • Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">P1C5I2 - C</a>	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
<a href="#">P1C6I1 - C</a>	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C2I1</a>	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	
<a href="#">P2C3I2</a>	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
<a href="#">P2C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
<a href="#">P2C2I2</a>	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
<a href="#">P2C3I3</a>	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C3I2</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
<a href="#">P3C2I2</a>	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
<a href="#">P3C3I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
<a href="#">P4C2I2</a>	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">P4C411 - C</a>	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C211</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
<a href="#">P5C212</a>	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C111</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
<a href="#">P5C411 - C</a>	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
<a href="#">P5C411 - C</a>	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	
<a href="#">P5C413 - C</a>	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C212</a>	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	
<a href="#">P6C213</a>	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Describala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C111</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
<a href="#">P6C211</a>	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
<a href="#">P6C214</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C311</a>	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
<a href="#">P6C312</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C111</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">P7C2I2</a>	consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C2I4</a>	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
<a href="#">P8C2I1</a>	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
<a href="#">P8C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
<a href="#">P8C2I2</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<a href="#">P8C3I1</a>	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
<a href="#">P9C2I1</a>	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
<a href="#">P9C2I2</a>	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C3I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C2I2</a>	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
<a href="#">P10C5I1</a>	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
<a href="#">P10C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
<a href="#">P10C2I1</a>	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	
<a href="#">P10C4I1</a>	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
<a href="#">P10C6I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
<b>ÍNDICE</b>		



<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12
-----------------------	---	------