



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Servicios Normativos S.A



• Carta de Renovación del compromiso



Estimados amigos,

Desde que hace ya más de 10 años que viera la luz esta empresa no hemos dejado de correr, de perseguir nuevos objetivos, de crecer cuantitativa y cualitativamente.

Internacionalización, innovación en la consultoría normativa, formación, estos son una muestra de los retos objetivos que SN se impone para el futuro próximo. El espíritu de este proyecto ha sido el principal valor diferenciador frente a todos nuestros competidores, el resultado es el mayor grupo especializado en la consultoría y formación de sistemas de gestión, formado por más de 800 personas distribuidas en más de 150 oficinas entre Europa y Latinoamérica.

SN ha decidido asumir las responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente y las condiciones de desarrollo humano. La responsabilidad derivada de la actividad empresarial económica, comprende el cumplimiento legal, pero además requiere gestionar aspectos como las condiciones que permiten el desarrollo personal en el trabajo, la conciliación de trabajo y vida personal, el impacto de la actividad en el entorno social y natural, la innovación, la reputación corporativa, la transparencia informativa, etc.

Con el fin de realizar una integración de estos aspectos en la gestión de la empresa, SN está implantando un sistema de gestión ética y socialmente responsable, de manera que se tienda a un modelo en el que los beneficios sociales y medioambientales formen parte del éxito corporativo.

Los cambios sociales y económicos que se vienen produciendo en los últimos años han hecho que surja la necesidad de que las empresas integren la perspectiva de género en sus políticas y prácticas, de manera que aseguren la igualdad de trato y oportunidades.

SN, ha decidido implantar voluntariamente un Plan de Igualdad de manera que pueda asegurar un mejor ambiente de trabajo y de relaciones laborales eliminando cualquier tipo de desigualdad que pudiera producirse en el ámbito de la empresa. Somos conscientes que la comunicación es fundamental para dar notoriedad a este novedoso sistema de gestión, por eso, nos comprometemos a divulgar los 10 Principios del Pacto Mundial a través de nuestros canales de comunicación internos y externos.

El futuro es prometedor y nuestra fuerza e ilusión están intactas, el horizonte cada vez se muestra más generoso, más esperanzador para todos aquellos que estamos en este barco y desde luego, para todos aquellos que decidan acompañarnos en esta aventura, un proyecto de sueños convertidos en realidad.

Iván Martínez López
Consejero Delegado



Información general

Perfil de la entidad: Servicios Normativos S.A

- **Dirección:** Plaza 6 De Agosto, 6, 2º Edificio Capicúa
- **Dirección web:** www.infosn.com
- **Alto cargo:** Ivan Martínez López, Consejero delegado
- **Fecha de adhesión:** 09/06/2010
- **Número de empleados:** 41
- **Sector:** Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** SN es el mayor grupo empresarial español especializado en la Consultoría de Sistemas de Gestión de la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y la Salud Laboral, así como en la Formación y Capacitación Técnica especializada en estas materias.
- **Ventas / Ingresos:** 2.181.559.94 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Idepa-Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias: -Importe concedido: 10.790,00 Euros -Fecha de concesión: Resolución de 16 de diciembre de 2009 (BOPA de 23 de diciembre de 2009) -Motivo por el que concede, de qué es la subvención: Programa de apoyo a la innovación de las pequeñas y medianas empresas (InnoEmpresa) convocatoria 2009 – Proyecto “Implantación de una herramienta de gestión avanzada para la optimización de procesos”
- **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 seleccionados son los que se ven directamente afectados por nuestra actividad.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España, Portugal, Argentina, Chile, Uruguay, Perú y México, a través de firmas miembros de SN y entidades asociadas legalmente independientes. Puede verse el detalle de los diferentes países y oficinas en los que SN opera en nuestra página web
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** El alcance de este informe hace referencia a la actividad de SN en España.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Detección y reporte de las actividades presentes y futuras más representativas en la Red SN a través de la intranet.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Se difunde a toda la Red SN a través del noticiero de la intranet, a los clientes y proveedores a través de la página web y/o presentaciones corporativas. Dicha difusión se desarrolla en toda su extensión en la memoria anual del grupo.



- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* - Premio de Marketing Asturias, iniciativa en Marketing Internacional - Reconocimiento AENOR por la aportación SN como miembro de la Junta Directiva, y con ello al impulso de los fines y actividades de AENOR.
- *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:* SN incorpora las sugerencias de los grupos de interés a través de la modificación de las condiciones de la relación, es decir, contratos, convenios de colaboración, etc...
- *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:* Estructura indicada en el organigrama adjunto más abajo.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Está previsto que la Junta Directiva mida el progreso en la implantación de los 10 Principios en el ejercicio 2011.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.s-n.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* D. Enrique Alvarez García /Carmen C. Amieva
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



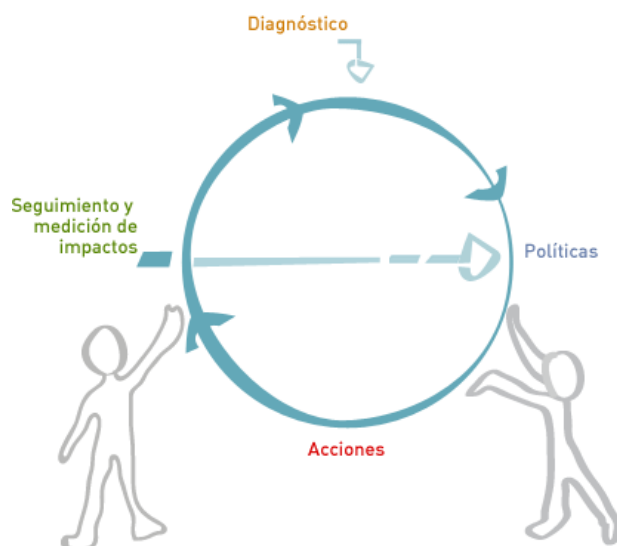
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Con carácter anual la dirección de SN realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social empresarial y derechos humanos en cuanto a factor de riesgo y oportunidad que se tienen en cuenta en la Planificación Anual de la entidad.

Los resultados de este diagnóstico se analizan ligados al tipo de actividad y países donde SN desarrolla sus trabajos: En las actividades desarrolladas por SN no se detectan riesgos que puedan dar lugar a la vulneración de los Derechos Humanos.

En todo lo relacionado con los derechos fundamentales y los derechos de los trabajadores SN se rige por la legislación vigente en esta material en cada uno de los países en los que está presente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: SN como empresa comprometida con la calidad, tiene implementada una Política de Calidad basada en el desarrollo, tomando como base la filosofía de mejora continua, obtenida a través de métodos de seguimiento de los procesos. Para ello, se analizarán resultados obtenidos de los distintos procesos y se tomarán medidas de mejora. La política es conocida por todo el personal, y se encuentra de forma visible en las instalaciones de SN. Como parte de esta Política de Calidad se encuentra fomentar la motivación del personal para que participe activamente de la implementación del Sistema, además de mejorar su formación para que la empresa disponga de personal cualificado en



cada puesto de trabajo.

SN considera a sus clientes parte fundamental para el funcionamiento de la empresa y tiene en cuenta sus opiniones para aplicarlas como medidas de mejora teniendo siempre en cuenta el cumplimiento de los requisitos de los clientes. Para ello debemos potenciar una relación que permita que la información sea fluida en ambos sentidos.

Por otra parte, disponemos de un Manual de Integración Profesional en el cual damos la bienvenida al Grupo SN así como las orientaciones necesarias y la información elemental que faciliten la incorporación al puesto de trabajo y sirva de guía básica para el correcto desempeño de las funciones y las relaciones dentro de la organización. En este Manual y sus anexos se encuentra la información básica y la referencia continua de consulta para poder trabajar de una forma más cómoda y obtener una visión global de SN, contribuyendo a que la ubicación en el puesto de trabajo se realice lo más rápida y satisfactoriamente posible. Este manual se entrega inmediata y personalmente a las nuevas incorporaciones y se encuentra a disposición de todos en la intranet.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: SN tiene sistematizada un metodología establecida a través de nuestro Sistema de gestión de la Calidad basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2008 para recoger, analizar y tomar las medidas oportunas respecto a las quejas y reclamaciones de los clientes, empleados y de cualquier parte interesada en nuestra entidad. Gracias a ésta se plantean los objetivos y planes de actuación específicos para mejorar la satisfacción y cubrir las expectativas de nuestros grupos de interés.

Durante el periodo 2010 hemos tomado una serie de acciones encaminadas a una mayor concienciación de los empleados a la hora de identificar posibles incidencias en nuestro funcionamiento, tanto internas como externas.

Durante el periodo señalado, hemos estrenado una nueva herramienta de gestión, la intranet 2.0, que además de mejorar la accesibilidad, tener un innovador diseño, facilitar el acceso a la documentación, eficiencia en la imputación de actividades y eficacia en la gestión de proyectos, en definitiva una mejor gestión de los recursos a nuestro alcance. La intranet contiene un buzón de sugerencias a disposición de todos, mediante la cual la Red SN podrán transmitirnos sugerencias o ideas de mejora.

Con esta intranet queremos dar respuesta a las nuevas necesidades a la vez de adaptarnos a las exigencias de un mundo cada vez más virtual.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestros sistemas de gestión nos avalan. Estamos certificados en gestión de la calidad según ISO 9001:2008 y gestión del Medio Ambiente según ISO 14001:2004, para el mantenimiento de estos certificados, nuestro



sistema de gestión es auditado por entidades externas de forma anual.



El Código de Conducta del Grupo SN implantado en el 2008, está basado en la Misión, Visión, Valores y Principios del Grupo, constituyendo una guía de actuación que asegure un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados, así como en las relaciones e interacciones entre ellos y con clientes, proveedores, la sociedad en general, y el medio ambiente. En él se incluyen tanto conductas de actuación entre los empleados como para los mandos intermedios y responsables de equipo y/o sección o área, y las conductas consideradas inaceptables en el centro de trabajo. Además de la difusión realizada entre todos los trabajadores de SN S.A., se realizó una difusión del mismo a los gerentes de todo el grupo SN en la Convención anual de gerentes de 2008 para sensibilizar a todos los trabajadores del grupo.

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



Respuesta: 100 %


Implantación: En SN damos la bienvenida a nuestros nuevos empleados mediante la comprensión y firma del "Manual de Integración". En él se expone una presentación global de la organización, así como se explican la misión, visión y valores corporativos. Se orienta al empleado en cuanto a principios generales de actuación y normas/conductas de actuación profesional, también se informa del plan de formación continua propio de la entidad y de los sistemas de información que manejamos.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Falta de calidad		
Empleados	Otros		
Proveedores	Falta de colaboración		
	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		Diseño nueva imagen corporativa, más consisa y clara.
	Política de calidad		Diseño nueva imagen corporativa, más consisa y clara.
	Políticas internas de gestión		Diseño nueva imagen corporativa, más consisa y clara.
Empleados	Código de conducta		Establecer procedimiento de criterios de retribución.
	Otros		Establecer procedimiento de criterios de retribución.
Proveedores	Reglamento interno		Establecer procedimiento de criterios de retribución.
	Política de calidad	Politica términos de pago y condiciones.	
	Políticas internas de gestión	Politica términos de pago y condiciones.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		Difusión nueva imagen corporativa, más consisa y clara.
Empleados	Acción social		Puesta en practica del procedimiento y criterios de retribución de SN
Proveedores	No tenemos acción concreta		Protocolo actuación terminos y condiciones de pago.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías		Continuar con mecanismos establecidos
	Buzón de sugerencias		Continuar con mecanismos establecidos
	Encuestas		Continuar con mecanismos establecidos
Empleados	Buzón de sugerencias		Continuar con mecanismos establecidos
	Encuesta		Continuar con mecanismos establecidos
	Protocolos Prevención acoso y PRL		Continuar con mecanismos establecidos
Proveedores	Auditorías	Continuar con mecanismos establecidos	
	Encuestas y cuestionarios	Continuar con mecanismos establecidos	

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



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: En SN estamos profundamente comprometidos con el respeto de los Derechos Humanos.

Los sistemas de gestión de la Calidad y del Medioambiente implantados en la organización nos permiten la evaluación continua de nuestros proveedores, por este motivo se exige un alto nivel de calidad y se controla que ninguno de ellos realicen actividades de explotación infantil, trabajos forzados, discriminación...



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En SN exigimos que nuestros proveedores ofrezcan productos y servicios de calidad, que sean respetuosos con el medio ambiente y que cumplan con la legislación que les aplique en el ejercicio de su actividad.

También tenemos en cuenta que tengan implantados sistemas de gestión, para tranquilidad y confianza en sus procesos, lo cual valoramos a la hora de la selección y evaluación de proveedores.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: Mediante el procedimiento de Compras se establecen diferentes tipos de requisitos a los proveedores, con respecto a la calidad de los servicios/productos, protocolos de actuación, certificados y compromisos obtenidos. Se establecen medidas de control y seguimiento y se evalúan periódicamente para asegurar la continuidad con el compromiso que nos une.





SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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



Respuesta: 12 %


Implantación: En SN estamos profundamente comprometidos con el respeto, la promoción y la divulgación de los Derechos Humanos. Por este motivo demandamos a nuestros proveedores información sobre sus sistemas de gestión, así como algún tipo de compromiso o standard implantado que demuestre una gestión eficiente de sus recursos. De modo contrario informamos de que cualquier desviación en el cumplimiento de los compromisos contractuales derivará inmediatamente en una rescisión de la obligación que nos une.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras		Revisión de los criterios de evaluación de proveedores.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		Revisión criterios de evaluación de proveedores.

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

Leyenda:  Progreso 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. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Los empleados son el máximo activo que poseemos en Servicios Normativos. Todos nuestros empleados se encuentran amparados por el Convenio Colectivo de Asesorías y Consultorías y todos ellos disponen de un contrato regulado en el que se recoge el derecho a la negociación colectiva.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: En SN tenemos un contacto fluido, directo y permanente entre todos nuestros miembros, lo que facilita el flujo de información y garantiza el funcionamiento de los canales de comunicación. Todos los empleados pueden dirigirse directamente a sus superiores para comunicar cualquier tipo de malestar, inquietud o sugerencia en relación a su situación y/o actividad laboral.

Durante el último trimestre del año, los Directores de cada área preparan los planes de negocio del año siguiente, en el que se plantean objetivos y sugerencias de mejora para el próximo ejercicio.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Todos los empleados de SN tienen acceso directo al despacho del Consejero Delegado. Para los empleados más tímidos ofrecemos otro tipo de mecanismos para asegurar y estimular la comunicación multidireccional dentro de nuestra organización. Disponemos de un apartado específico de comunicaciones en la intranet, a través del cual todos los empleados pueden transmitir sus sugerencias y recomendaciones en relación con nuestro compromiso de mejora continua.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: SN dispone de diferentes canales de comunicación para contacto directo con los profesionales que componen la organización. Entre ellos podemos encontrar herramientas tales como, la página web, la intranet, el buzón de sugerencias...

Por otra parte, cada empleado también está en disposición de transmitir directamente sus posturas, preocupaciones y sugerencias a sus responsables más directos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Actualización y revisión del Código de Conducta.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Nombramiento representante de los trabajadores.

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

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. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Desde SN rechazamos rotunda y enérgicamente toda forma o modalidad de trabajo forzoso o coacción y por supuesto, ni que decir tiene, la explotación infantil. Es más, dentro de nuestra competencia colaboramos activamente con asociaciones para su erradicación. Debido a la actividad que desarrollamos, no somos directamente susceptibles de riesgo de trabajos forzados, ni físicos ni mentales.

En SN apoyamos personalmente todas las iniciativas encaminadas a erradicar este tipo de incumplimientos y nos sentimos profundamente comprometidos con los compromisos adheridos.

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

Respuesta: SI

Implantación: El rango de posibilidades que ofrecemos en SN en cuanto a medidas de conciliación es bastante amplio.

El horario de trabajo en la empresa siempre ha sido flexible, es decir, los empleados tienen libertad absoluta para adaptarse a necesidades personales de cualquier índole, siempre y cuando cumplan con sus obligaciones contractuales.

Derivado de la implantación del plan de igualdad el pasado 2009, se fijaron diversos objetivos y acciones a llevar a cabo, las cuales serán detalladas en el siguiente apartado.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El convenio colectivo al que se acogen los trabajadores del grupo SN incluye una política clara y concisa sobre el horario de trabajo y sus condiciones, así como la remuneración de cada uno de ellos según su categoría

profesional.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: A lo largo del ejercicio 2010 Servicios Normativos ha llevado a cabo las siguientes acciones en relación con este principio.

Se ha consensuado la determinación de actuaciones de conciliación en SN en las distintas áreas, hemos decidido elaborar de procedimientos de actuación y acciones para los trabajadores, y se han implantado de las acciones tomadas para la conciliación. Como última medida hemos señalado un seguimiento periódico de las acciones llevadas a cabo.



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: SI



Implantación: El seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad genera datos suficientes para el estudio de las conclusiones, lo cual garantiza el cumplimiento de las políticas establecidas.


Por otra parte, en SN se realizan periódicamente encuestas de clima laboral, lo cual nos orienta hacia la gestión eficiente de la conciliación a la hora de tomar medidas y estudiar conclusiones.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Otros Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo		Conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores.
	Convenio colectivo		Conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores.
	Otros		Conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Asegurar la conciliación de la Vida laboral y familiar.

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

Legenda:  Progresada 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. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: La actividad que SN desarrolla en el mercado no implica riesgo alguno de explotación infantil.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: SN está personalmente comprometida con la Declaración Universal de Derechos Humanos, por lo que rechaza rotundamente cualquier tipo de trabajo vinculado con la explotación infantil.

Los sistemas de gestión implantados en SN, nos garantizan una evaluación permanente y eficiente de nuestros proveedores, lo cual asegura en gran medida la detección de que productos adquiridos no hayan sido fabricados bajo ninguna técnica ilegal.



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: En SN siempre hemos cumplido escrupulosamente con el cumplimiento de la normativa legal asociada a la edad de incorporación de nuestros trabajadores, evidenciándose anualmente mediante las auditorías llevadas


a cabo tanto de los sistemas de gestión a los que voluntariamente estamos comprometidos, como de la adecuación legal de aspectos laborales y contables.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta Normativa vigente Política interna Protocolos de selección del personal		No se conocen. No se conocen. No se conocen. No se conocen.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Asegurar la conciliación de la Vida laboral y familiar.

 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 (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: En relación a este principio, SN sigue los requisitos establecidos en el plan de igualdad implantado el pasado año 2009.

Por otra parte, mediante la firma del manual de integración todos los nuevos empleados se comprometen a cumplir con los principios generales de actuación de la empresa, donde se marcan unas normas y conductas de actuación profesional que indicamos a continuación.

Todos los profesionales del Grupo SN tienen derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo. Por lo tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta que suponga un menoscabo a la dignidad de los profesionales, ya sean físicas o verbales, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La política de selección y contratación de SN requiere la respuesta a unos criterios específicos de formación para el puesto vacante, sin permitir acción alguna que implique discriminación por razón de sexo, política, raza o religión. El desarrollo continuo del Plan de Igualdad, asegura un mejor ambiente de trabajo y de relaciones laborales eliminando cualquier tipo de desigualdad que pudiera producirse en el ámbito de la empresa. De hecho, todos los profesionales del Grupo SN tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulten inaceptables e indeseables estos tipos de conducta, y, en concreto los directivos tienen la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzca el acoso moral o sexual en sus equipos 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 (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: El Código de Conducta del Grupo SN está basado en la Misión, Visión, Valores y Principios del Grupo, constituyendo una guía de actuación que asegure un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados, así como en las relaciones e interacciones entre ellos y con clientes, proveedores, la sociedad en general, y el medio ambiente. En él se incluyen unas conductas de actuación entre los empleados así como para los mandos intermedios y responsables de equipo, y las conductas consideradas inaceptables en el centro de trabajo, reflejadas éstas en un protocolo de actuación de prevención del acoso moral.

Durante el ejercicio 2010 se ha revisado la totalidad de la documentación y ha sido necesaria su adaptación a un lenguaje no sexista, ofensivo o discriminatorio en los diferentes países en los que operamos, ya que, debido a la creciente expansión del grupo, ha sido necesario hacer especial hincapié y tratar con especial cariño la terminología con la que nos expresamos.

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

Respuesta: SI

Implantación: Por medio del Plan de Igualdad implantado se promueve y hace efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos laborables, incluyendo el acceso a puestos directivos. Para ello durante el ejercicio anterior se han llevado a cabo las siguientes acciones. Se ha determinado un rango de retribuciones en función del puesto de trabajo y por tanto las funciones y responsabilidades, hemos determinado las retribuciones variables y aumentos en función de objetivos, elaborado Instrucciones de trabajo, e igualado las retribuciones de los trabajadores a igualdad de condiciones. Cuando se realice la promoción en algún área de SN se habrá de realizar una selección positiva hacia las mujeres en caso de igualdad de condiciones, y por supuesto un seguimiento de las acciones.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 29 %

Directivos mujeres: 13 %

Directivos hombres: 16 %



Mujeres: 68 %

Hombres: 32 %

Mayores de 45 años: 3 %

Menores de 30 años: 26 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 92 %

Empleados con contrato temporal: 8 %

Implantación: Tal y como se puede apreciar a través de los datos proporcionados, en SN somos un equipo joven. Dominado principalmente por mujeres en los diferentes puestos de la organización, estando al borde de la igualdad absoluta en los puestos directivos. La mayoría de la plantilla tiene un contrato fijo con la empresa, lo cual motiva sustancialmente al compromiso por ambas partes frente a la mejora continua de la organización. En cuanto a la contratación de personal no nacional todavía no se nos ha dado la oportunidad.

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

Respuesta: SI



Implantación: A través del apartado comunicaciones de la intranet, todos podemos encontrar publicados los datos completos de todos los integrantes de la SN.SA. Encontramos datos tales como, nombre completo, cargo, dirección de correo electrónico y número de teléfono de trabajo. Por otra parte, en la memoria anual siempre se actualiza el organigrama de la empresa, y en caso de que hubiese cambios, primeramente se consensúan en las reuniones de socios y posteriormente se publican en la Convención Anual del Grupo.



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



Respuesta: 0



Implantación: Durante el pasado ejercicio en particular, y durante la historia de la entidad en general, estamos orgullosos de poder afirmar que hasta día de hoy nunca nos hemos visto en esta tesitura.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta Plan de igualdad Política de contratación y selección		No se conocen. No se conocen. No se conocen.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Formación Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Convocatoria cursos formación interna "Sensibilización en igualdad" Convocatoria cursos formación interna "Sensibilización en igualdad"

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Intranet Memoria sostenibilidad		Incluir indicadores diversidad en la memoria anual del Grupo. Incluir indicadores diversidad en la memoria anual del Grupo.

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



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone 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: En Servicios Normativos estamos profundamente concienciados con el Medioambiente, de hecho una de nuestras principales actividades trata precisamente el asesoramiento personalizado a terceros en sistemas de gestión medioambientales tales como ISO 14001, reglamento EMAS, cadena de custodia, etc...

Dentro de nuestro programa de formación interna, el año pasado impartimos un curso de EMAS y otro de Calidad y Medioambiente en el primer semestre de 16 horas presenciales cada uno, y en el segundo semestre se volvieron a impartir esos mismos cursos a un curso de especialización en Mediambiente y otro de Legislación Ambiental, todos tuvieron una duración de 16 horas presenciales.

Además, esta sensibilización queda materializada a través del sistema de gestión implantado ISO 14001.



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: 96


Implantación: Tal y como hemos detallado en el apartado anterior, durante el ejercicio 2010 se han invertido un total de unas 96 horas en materia de formación y sensibilización medioambiental.

• 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	Formación en el respeto del medio ambiente		Aumentar en un 10% el ahorro energético de la Central.
	Otros		Aumentar en un 10% el ahorro energético de la Central.
	Sensibilización en materia medio ambiental		Aumentar en un 10% el ahorro energético de la Central.

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

Leyenda:  Progresó adecuadamente  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 tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: Servicios Normativos minimiza los posibles riesgos en materia mediambiental mediante el cumplimiento del sistema de gestión ambiental basado en la norma UNE-EN ISO 14001, sistema certificado desde el pasado año 2006.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: SN dispone de una Política Ambiental integrada en el Sistema de Gestión de la Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales, y sigue este método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental. Esta política es comunicada a todos los nuevos empleados a través del Manual de Integración, y a proveedores y subcontratistas a través de requisitos de colaboración, ya que aunque no es determinante para la certificación para la colaboración, sí es influyente.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI



Implantación: Servicios Normativos imparte formación interna en materia medioambiental con una frecuencia media mensual, éstos cursos disponen de dos modalidades, presencial o e-learnig, gestionado con el objetivo de facilitar al máximo su inscripción, la cual es totalmente voluntaria.

Realizamos también una vigilancia mensual de la legislación que nos aplica y derivado del compromiso de certificación, identificamos y evaluamos nuestros aspectos ambientales para poder así establecer objetivos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 11500

Agua: 189

Papel: 49513

Implantación: Por medio de los Directores de Producto tanto de Calidad como de Medioambiente, se controlan los aspectos ambientales de la organización, principalmente orientados por los sistemas de gestión de la Calidad y del Medioambiente implantado y certificado.



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



Respuesta: SI



Implantación: Dentro de las funciones y responsabilidades de cada Director de producto se incluyen los compromisos derivados de la certificación de los sistemas de gestión de Calidad y Medioambiente. Por ello, es el comité técnico experto en cada materia el que se encarga personalmente de establecer objetivos ambientales coherentes con nuestra política, claros y concisos, medibles y alcanzables. Durante el pasado ejercicio hemos logrado cumplir con los objetivos establecidos, siendo éstos debidamente documentados para poder continuar con el compromiso del cuidado y respeto al medioambiente.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)		Inclusión e integración de política de reciclaje.
	Sistemas de Gestión de Calidad		Inclusión e integración de política de reciclaje.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)		Inclusión e integración de política de reciclaje.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Reducir en un 50% el gasto de tóner de color.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Responsable Medioambiente		Revisión indicadores Medioambientales

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 la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: A lo largo del pasado año, SN se embarcó en un ambicioso plan tecnológico, una nueva herramienta de software, la intranet 2.0. Esto nos permite una gestión mucho más eficaz de la formación interna en sus dos modalidades, desde la creación de los cursos, pasando por la convocatoria hasta llegar a su impartición. En realidad esta nueva herramienta nos facilitará la labor a todos en una infinidad de gestiones; administrativa, técnica, gestiones formativas, etc... por lo que a grandes rasgos la intranet nos proporcionará un ahorro de tiempo en cada gestión realizada por consecuencia también de costes.



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. (P9C211)


Respuesta: 0,6



Implantación: Como consecuencia del desarrollo de la nueva herramienta de software se precisó una ampliación de recursos en el Departamento Informático, esto supuso la incorporación de una persona al departamento y la adquisición de material necesario para el desarrollo de su actividad.


• 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		Desarrollo del Marketing Web como dedida de ahorro.

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

Leyenda:  Progresada 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 cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Este aspecto se encuentra publicado y documentado en la documentación contable de la entidad y a disposición de las auditorías de cuentas.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: En relación a este principio, Servicios Normativos tiene reflejado y publicado, tanto en su código de conducta como en su manual de integración las actuaciones profesionales corporativas. Éstas estarán presididas por los principios de: legalidad, buena fé, independencia, imparcialidad, diligencia, confidencialidad, confianza y trato exquisito e igual a clientes y proveedores evitando posibles conflictos de intereses.

SN establece pautas de actuación claras y concisas en relación a tres aspectos fundamentales: confidencialidad, conflicto de intereses y recursos y medios.



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. (P10C311)



Respuesta: SI

Implantación: El código de conducta implantado desde el pasado 2007 se difundió internamente a todos los empleados del grupo, en él se indica expresamente: "como manifestación de la integridad que debe presidir en la actuación de los profesionales del Grupo SN, tenemos la obligación de seguir ciertas pautas de comportamiento en aquellos asuntos donde, de forma directa o indirecta, pueda aparentar que tenemos algún interés personal. En este sentido, los profesionales que integran el Grupo SN, deben observar una serie de normas, en aquellos casos en los que puede verse afectada la imagen de integridad y transparencia de la Entidad, por existir un aparente conflicto de intereses personales o cuando realizan actividades propias, como son entre otras: No aceptar, por sí o por persona interpuesta, directa o indirectamente, regalos en metálico o en especie, de proveedores o clientes. Evitar que intereses personales o familiares influyan en sus decisiones, actuaciones, servicios o asesoramientos adoptados, realizados o prestados en nombre del Grupo SN a clientes o proveedores. No aceptar regalos u obsequios de otra clase procedentes de las personas indicadas, salvo aquellos que se consideran ordinarios o habituales, como objetos de propaganda o, dentro de límites módicos, los recibidos en circunstancias conmemorativas como, por ejemplo, Fiestas Navideñas y similares, etc...



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 42

Empleados: 13

Proveedores: 34



Implantación: El código de conducta elaborado a finales del año 2007 e implantado en el año 2008, fue difundido entre los trabajadores de SN S.A. y sus filiales, se realizó una reunión de sensibilización donde se dieron a conocer los motivos que llevaron a la organización a la elaboración de un código de conducta, y los objetivos que se pretendían con el mismo. Además de la difusión realizada entre todos los trabajadores de SN S.A, se realizó una difusión del mismo a los gerentes de todo el grupo SN en la Convención anual de gerentes de 2008 para sensibilizar a todos los trabajadores del grupo.



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



Respuesta: SI



Implantación: Servicios Normativos prepara anualmente sus cuentas anuales en concordancia con la normativa vigente y los principios y normas de contabilidad establecidos en el plan general contable del 2007. Para su elaboración y posterior publicación se actúa en consecuencia con los 6 principios contables: empresa en funcionamiento, devengo, uniformidad, prudencia, no compensación y principio de importancia relativa.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Incumplimiento de la normativa		
	Tráfico de influencias		
Empleados	Favoritismos		
Proveedores	Tráfico de influencias		




 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código de conducta		Revisión del código de conducta.
	Manual de calidad		Revisión del código de conducta.
	Políticas internas de gestión		Revisión del código de conducta.
Empleados	Código de conducta		Revisión del código de conducta.
	Normas éticas y valores corporativos		Revisión del código de conducta.
	Políticas internas de gestión		Revisión del código de conducta.
Proveedores	Otros		Revisión del código de conducta.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Otros		Difusión extrema de la política.
Empleados	Difusión de la política		No se conocen.
Proveedores	Otros		Difusión extrema de la política.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Buzón de sugerencias		Continuar con la difusión del código ético
Empleados	Buzón de sugerencias		Continuar con la difusión del código ético
Proveedores	Buzón de sugerencias		Continuar con la difusión del código ético
	Control financiero		Continuar con la difusión del código ético



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



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