



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Anudal Industrial, S.L.

• Carta de Responsabilidad



anudal

industrial sl

Badalona 31 de octubre de 2011

Muy señores nuestros,

Un año más, presentamos nuestro Informe de Progreso satisfechos de los logros que hemos conseguido en el 2010 y de mantener nuestro compromiso con el Pacto Mundial. Cada vez es más valorado que las empresas apostemos por los principios del Pacto, y que a pesar de la crisis ratifiquemos nuestro compromiso para los años venideros.

Queremos demostrar que la Responsabilidad Social no es una tendencia sino una política que está presente en todas las acciones de la empresa, y que nos hace más competitivas y preparadas para los nuevos retos.

En este año 2010 también hemos visto decrecer nuestras ventas al depender nuestro negocio principalmente del sector de la construcción, pero el convencimiento de nuestra empresa de que no podemos operar en el mercado sin ser socialmente responsable forma parte de nuestros valores y no se ven modificados por la situación macroeconómica.

Seguimos insistiendo y transmitiendo el orgullo de tener una plantilla heterogénea formada por personas en riesgos de exclusión, de colaborar en proyectos solidarios de ámbito local y también en las zonas de mayor necesidad. Es nuestro objetivo poder ser un referente de la empresa responsable para las PYMES y por ello aprovechamos las oportunidades para participar en conferencias y transmitir nuestra experiencia positiva a clientes, proveedores, trabajadores y todos aquellos que forman parte de nuestra sociedad.

En el 2010 nos hemos enfocado en varios objetivos:

- Continuar con las acciones de voluntariado por parte de los trabajadores y la Dirección; con el fin de que todos los miembros de la empresa sigan aportando un granito de arena a aquellos colectivos de nuestro entorno y que más lo necesitan.
- Formación interna y externa, objetivo básico para poder crear polivalencia en los trabajadores y adecuarse al entorno cambiante.
- Implicar al trabajador en aportar ideas para un objetivo común: ser más competitivos y afianzar nuestros valores de empresa.

Para el año 2011 está previsto difundir el código de conducta, seguir transmitiendo positividad ante la situación de crisis que está padeciendo el país y promover el voluntariado no sólo económico sino presencial de los trabajadores.

Seguimos colaborando un año más con entidades locales e internacionales: Fundación Gavi, Fundación Projecte Home, Fundación Vicente Ferrer, Concurso de Relato Juvenil, Soñar Despierto, Fundación Sique, Voluntarios Badalona, FLSIDA, Jocs Interempreses, entre otros.

Reiteramos nuestro compromiso en promover y cumplir los Diez Principios siendo un miembro activo y ejemplo de PYME española que integra la filosofía del Pacto Mundial en su estrategia.



Eva Hernampérez
Directora Adjunta



Información general

Perfil de la entidad: Anudal Industrial, S.L.

- *Dirección:* Avenida Conflent, 100, Pol. Ind. Pomar de Dalt
- *Dirección web:* www.anudal.com
- *Alto cargo:* Ana Núñez Motos, Directora General
- *Fecha de adhesión:* 02/02/2005
- *Número de empleados:* 37
- *Sector:* Metales y minería
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Fabricantes
- *Ventas / Ingresos:* 8.746.869,13
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Entorno Laboral
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* Centro productivo en España. Ventas en Francia, Bélgica, Rusia, Italia, Portugal, México, Marruecos
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* El informe disponible y accesible a todos aquellos que accedan a la pag.web de Anudal. Limitaciones: Aquellos que no posean acceso a internet
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* No se ha establecido ningún criterio para establecer los asuntos más significativos, ya que Anudal considera que todos los puntos expuestos son todos importantes.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Internamente a través del Boletín de Empresa y Reuniones con los Trabajadores. Externamente a través de la Página Web, conversaciones y reuniones.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* "Premio Ciudad Mejor empresario" UPM Felicitaciones por parte del Alcalde de Badalona por la actividad desempeñada en la ciudad. Premio Corresponsables por la integración de personal discapacitado.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* A través de todos los canales de comunicación Anudal da la oportunidad a todos los grupos de interés (empleados, clientes y proveedores) a participar en la estrategia y en los procesos de selección en cuanto a temas de responsabilidad social se refiere y la gestión de la implantación de los 10 principios.
- *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:* Anudal está formada por una junta Directiva de carácter familiar, las personas encargadas de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa son: Ana Núñez (Gerente) Juan Ramón Hernamperez (Presidente) Eva Hernamperez (Directora Adjunta) Ivan Anaya (Director operaciones) Enric Franh (Resp. Planificación) Mónica Mata (Resp. RRHH) Eva Hernamperez (directiva)
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Canales de comunicación: boletín interno

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) "Médicos sin fronteras" "Asociación española contra el cáncer" "Voluntariado trabajadores de Anudal" "Rotary Badalona" "Unicef-Haítí" "Parroquia Sant Francesc d'Asís" "Voluntarios Badalona" "Participación Juegos Interempresas" "FLSIDA" "Soñar Despierto" "Fundación Sique" "Fundación Gavi" "Fundación Proyecto Hombre" "FVF"

Más información

- *Notas:* Debido a motivos de espacio, les comunicamos que todo lo relacionado con prensa, memorias, fotografías y experiencias RSC está en nuestra página web: www.anudal.com
- *Dirección web:* <http://www.anudal.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Eva Hernampérez Núñez
- *Tipo de informe:* A+D

"La entidad tiene un **alto impacto ambiental**."

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

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

Respuesta: SI

Implantación: Diagnosticos realizados entorno al grupo de interés de clientes, empleados y proveedores, sin riesgo alguno

Objetivos: Anudal Industrial está amparada por la legislación nacional (ET, convenios), la normativa interna de la empresa en cuanto a temas de seguridad y salud, normativa de acogida del personal, normativa interna propia de la empresa (cumplir con los valores de la empresa (colaboración, compromiso, respeto, innovación, calidad, servicio, ética y acción social), código ético y protocolo a seguir en caso de acoso sexual, lo que hace que todas estas normativas minimicen y prevengan de incumplimientos en cuanto a los derechos humanos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Valores de la empresa: Innovación, Calidad, Servicio, ética y acción social.

Objetivos: Anudal Industrial incluye los derechos humanos en la política y cultura empresarial. Los valores de la empresa son difundidos y practicados por todos los trabajadores de la empresa. Existe un código ético, valores de la entidad, sistemas de atención al cliente, buzones de sugerencias, mejora preventiva en todos los aspectos, boletín interno mensual, reuniones diarias, resoluciones de conflictos, intranet.

[Descargar el documento adjunto](#)



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: Acción social y política de RSE muy amplia.

Objetivos: La Dirección de Anudal en temas de acción social está muy implicada.

En 2010 ha destinado más de 26000€ en donaciones y acciones de Responsabilidad Social, en las que se siente orgulloso de colaborar con distintas entidades para ayudar a promover una sociedad con más oportunidades (Fundación Gavi, Projecte Home, Fundación Vicente Ferrer, Soñar Despierto, Fundación Sique, Voluntarios Badalona, Juegos Interempresas, Flsida, Rotary Badalona, Unicef, Parroquia Sant Francesc de Asís, Médicos sin fronteras, Asociación Española contra el cáncer, Concurso de relato juvenil "escribe con valores" con una aportación de 1640€ Anudal apoya a los jóvenes patrocinando este concurso y apoyando los relatos escritos sobre valores humanos entre los jóvenes, Fundación Proyecto Hombre, Fundación Vicente Ferrer)

La cúspide de la empresa está inmersa socialmente en acciones sociales que transmiten a través de sus charlas, salidas, cenas de Navidad, web, boletín interno mensual a todos los trabajadores.

Poco a poco los trabajadores se han ido sumando a esta acción social colaborando con actividades de voluntariado de entrega de alimentos a Voluntarios Badalona, Banco de Alimentos de nuestra ciudad donde pudieron observar 3 trabajadores representantes de Anudal la pobreza actual de Badalona, las colas en busca de alimentos así lo certificaban, libros, juguetes a la Asociación Reir de Granoller, salidas con niños de centros de acogida de Soñar Despierto.

Cientes algunos se han sumado al voluntariado de entrega de alimentos.

Proveedores de momentos no se han sumado a ninguna acción de voluntariado.

Todas las acciones sociales se han comunicado y difundido por todos los canales de comunicación de Anudal.

Por la acción social realizada Anudal ha recibido premios como Premios Corresponsables a la integración de personal discapacitado.

Ha participado en la presentación de Badalona Capaç 14/05/2010 con la asistencia del Alcalde de Badalona en aquel entonces Jordi Serra y la Consejera de Trabajo Mar Serna, acto donde se reconocía a empresas de Badalona su apoyo a la contratación de personal discapacitado.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Anudal posee diversos y variados mecanismos para el seguimiento de los derechos humanos



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Objetivos: Mecanismos que se utilizan a efectos positivos:

Dpto.RRHH

Comité de calidad

Comité de seguimiento en temas de protocolo de acoso sexual.

Reuniones diarias mandos intermedios

Charlas semestrales para toda la plantilla.

Actividades de cohesión: risoterapia, sant Jordi, salidas empresa, cena navidad, actividades para niños de trabajadores como celebrar la navidad con payasos.

Buzon de sugerencias

Tablon de anuncios

Web

Intranet

Correo Aida

Correos electronicos trabajador-dirección

[Descargar el documento adjunto](#)

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

Respuesta: 100 %

Implantación: En su totalidad los empleados están informados sobre los principios éticos por los que se rige Anudal

Objetivos: Plan de Acogida

Boletin Mensual

Tablones de anuncios

Web Anudal

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Atención al Cliente	IMPLANTACIÓN DEFINITIVA DEL CÓDIGO ÉTICO Y SU DIFUSIÓN
	Política de calidad	IMPLANTACIÓN DEFINITIVA DEL CÓDIGO ÉTICO Y SU DIFUSIÓN
	Política de RSE	IMPLANTACIÓN DEFINITIVA DEL CÓDIGO ÉTICO Y SU DIFUSIÓN
	Políticas internas de gestión	IMPLANTACIÓN DEFINITIVA DEL CÓDIGO ÉTICO Y SU DIFUSIÓN
Empleados	Código de conducta	DIFUSION CÓDIGO ÉTICO/RSE TRABAJADORES
	Código Ético	DIFUSION CÓDIGO ÉTICO/RSE TRABAJADORES
	Política de RRHH	DIFUSION CÓDIGO ÉTICO/RSE TRABAJADORES
	Política de RSE	DIFUSION CÓDIGO ÉTICO/RSE TRABAJADORES
	Políticas internas de gestión	DIFUSION CÓDIGO ÉTICO/RSE TRABAJADORES
	Reglamento interno	DIFUSION CÓDIGO ÉTICO/RSE TRABAJADORES
Proveedores	Política de calidad	IMPLANTACIÓN CÓDIGO ÉTICO Y SU DIFUSION
	Política de RSE	IMPLANTACIÓN CÓDIGO ÉTICO Y SU DIFUSION
	Políticas internas de gestión	IMPLANTACIÓN CÓDIGO ÉTICO Y SU DIFUSION
	Reglamento interno	IMPLANTACIÓN CÓDIGO ÉTICO Y SU DIFUSION

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	IMPLICAR MÁS A NUESTROS CLIENTES EN NUESTRA ACCION SOCIAL
	RSE	IMPLICAR MÁS A NUESTROS CLIENTES EN NUESTRA ACCION SOCIAL
Empleados	Acción social	IMPLICACIÓN DE MÁS TRABAJADORES EN TEMAS DE VOLUNTARIADO
	RSE	IMPLICACIÓN DE MÁS TRABAJADORES EN TEMAS DE VOLUNTARIADO
Proveedores	Acción social	IMPLICACIÓN DE NUESTROS PROVEEDORES EN NUESTROS PROYECTOS DE ACCION SOCIAL
	RSE	IMPLICACIÓN DE NUESTROS PROVEEDORES EN NUESTROS PROYECTOS DE ACCION SOCIAL

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	ENCONTRAR MECANISMOS PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN A LA HORA DE RELLENAR ENCUESTAS
	Buzón de sugerencias	ENCONTRAR MECANISMOS PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN A LA HORA DE RELLENAR ENCUESTAS
	Encuestas	ENCONTRAR MECANISMOS PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN A LA HORA DE RELLENAR ENCUESTAS
	Procedimiento de gestión de incidencias	ENCONTRAR MECANISMOS PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN A LA HORA DE RELLENAR ENCUESTAS
	Servicios de atención al cliente	ENCONTRAR MECANISMOS PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN A LA HORA DE RELLENAR ENCUESTAS
Empleados	Buzón de sugerencias	PROMOVER LA DIFUSIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL BUZÓN DE SUGERENCIAS
	Comisión interna de control o Comité ético	PROMOVER LA DIFUSIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL BUZÓN DE SUGERENCIAS
	Dirección de RRHH	PROMOVER LA DIFUSIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL BUZÓN DE SUGERENCIAS
	Encuesta	PROMOVER LA DIFUSIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL BUZÓN DE SUGERENCIAS
	Procedimiento de gestión de incidencias	PROMOVER LA DIFUSIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL BUZÓN DE SUGERENCIAS
	Protocolos Prevención acoso y PRL	PROMOVER LA DIFUSIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL BUZÓN DE SUGERENCIAS
Proveedores	Auditorías	REALIZAR ENCUESTAS PARA PROVEEDORES
	Encuestas y cuestionarios	REALIZAR ENCUESTAS PARA PROVEEDORES
	Evaluación Departamento de compras	REALIZAR ENCUESTAS PARA PROVEEDORES
	Procedimiento de gestión de incidencias	REALIZAR ENCUESTAS PARA PROVEEDORES



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Sistema Clasificación proveedores

REALIZAR ENCUESTAS PARA
PROVEEDORES



• 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 diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: No tenemos riesgos de incumplimiento de los Derechos Humanos ya que nuestros proveedores cumplen con todos los requisitos a la hora del suministro en las compras que les realizamos.

Objetivos: Evaluación de proveedores

Auditoría proveedores

Evaluación certificado ISO Calidad Proveedores



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: ISO 9001:200

Objetivos: Anudal está certificada por esta norma desde hace 13 años, por los que uno de los aspectos más importantes por los que se rige es el correcto procedimiento de compras y el sistema de gestión de proveedores de acuerdo con nuestra política de RSE y sin vulneración a los derechos humano

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Anudal hace extensible su política de acción social a través de su página web

Objetivos: En la pag.web se difunden todas las acciones sociales que tanto la Dirección como los trabajadores han realizado durante este año.

Acciones sociales que pueden ser compartidas por todos los proveedores a los cuales Anudal da su confianza

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 90 %

Implantación: Este porcentaje refleja que todos los proveedores tienen pasada la ISO 9001:2000.

Objetivos: Evaluación trimestral de todos los proveedores de Anudal.

El 90% tienen la ISO 9001:2000 el resto están en previsión de obtenerla.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial	ENCUESTA PROVEEDORES
	Manual de calidad	ENCUESTA PROVEEDORES
	Procedimiento de compras	ENCUESTA PROVEEDORES
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	ENCUESTA PROVEEDORES



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	MEJORA DE LA DIFUSIÓN A NUESTROS PROVEEDORES DE NUESTRA ACCIÓN SOCIAL

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos ningún riesgo que pueda poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Objetivos: Existe un convenio siderometalurgico y un estatuto de los trabajadores el cual es respetado por la Dirección y por los trabajadores de Anudal

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestras políticas de comunicación con el empleado son varias:

Canales de comunicación: buzón de sugerencias informatizado, tablon de anuncios, intranet, correo electrónico

Mandos intermedios: jefes de equipo y responsables de sección

Código de conducta en fase de difusión pero elaborados por los propios trabajadores.

Valores de la empresa: difundido en el vestuario de la empresa, tarjetas de fichar, pag.web, boletín interono mensual.

Política de RRHH: reflejada en plan de acogida del nuevo trabajador.



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: Indicar que Anudal apoya este principio en base a todo lo que dispone el Convenio Siderometalurgico y en su defecto el estatuto de los trabajadores.
Dispone instalaciones para la práctica a la negociación.



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: Protocolo de actuación en caso de acoso sexual
Plan Formativo
Mandos Intermedios

Objetivos: Existe un protocolo de actuación en caso de acoso sexual, donde existen unas fases donde el seguimiento y la evaluación lo lideran el Comité de Evaluación.

A través de los canales de comunicación el empleado puede realizar su sugerencia, preocupación , mejora en cuanto a los temas formativos.

El mando Intermedio es uno de los canales importantes de Anudal , donde el empleado puede transmitir sus inquietudes.

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	MEJORAR LOS CANALES DE DIFUSION DIRECCION-TRABAJADOR
	Convenio colectivo	MEJORAR LOS CANALES DE DIFUSION DIRECCION-TRABAJADOR
	Política de comunicación con el empleado	MEJORAR LOS CANALES DE DIFUSION DIRECCION-TRABAJADOR
	Política de RRHH	MEJORAR LOS CANALES DE DIFUSION DIRECCION-TRABAJADOR
	Política de RSE	MEJORAR LOS CANALES DE DIFUSION DIRECCION-TRABAJADOR

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	NINGUN OBJETIVO

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No hay ningún factor de riesgo en nuestra empresa de trabajo forzoso

Objetivos: El trabajo se rige por unas leyes establecidas a las cuales Anudal sigue y mejora.

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

Respuesta: SI

Implantación: Existen medidas de conciliación en el personal sobretodo que hace turno partido.

Objetivos: Las mujeres embarazadas se les ha facilitado en todo momento la realización de su trabajo y la posterior incorporación.

Se les ha facilitado el acceder a la reducción de jornada llegando a un acuerdo en cuanto a horarios entre trabajadora y dirección.

Existen comedores que facilitan que el horario de los padres sea compensado para que el viernes sea intensivo.

Flexibilidad horario al entrar y salir de la jornada.

Permisos a los padres para temas escolares de su hijos (fiestas fin de curso, tutorías con las profesoras..)

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Anudal sobretodo se rige por el convenio colectivo del sector siderometalurgico de Barcelona.

Cada trabajador de esta empresa tiene en su poder una copia del contrato de trabajo que ha firmado y que legalmente se ha establecido por el convenio del sector o en su defecto por el estatuto de los trabajadores, donde se le informa de la naturaleza del empleo, del horario de trabajo, seguridad, remuneración

Objetivos: Las políticas de RRHH y RSE están definidas en ANUDAL bajo unos valores y normas internas que la empresa mantiene por escrito y difunde a través de canales de comunicación como web, boletín mensual, tableros de anuncios...



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: No

Implantación: La empresa no dispone de ninguna acción concreta debido a que no corre ningún riesgo de trabajo forzoso.



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. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Anudal dispone de mecanismos formales que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, ausencia de trabajo forzoso

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO
	Contrato de trabajo	DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO
	Convenio colectivo	DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO
	Política de conciliación	DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO
	Política de RRHH	DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO
	Política de RSE	DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	NINGUNO

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Anudal el 100% de su producción la realiza en España, por este motivo consideramos que el trabajo infantil no es un riesgo significativo para Anudal



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Anudal posee diferentes políticas pero en ninguna de ellas consta el tema de erradicación infantil, ya que es un tema claramente definido en nuestra sociedad y donde la legislación en este aspecto está definida y penada en cuanto no sea cumplida.



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: SI


Implantación: Sensibilización por los canales de comunicación de nuestra empresa.


Objetivos: Anudal colabora con varias entidades sin ánimo de lucro para la mejora de las personas en situación de


exclusión social y oportunidad de inserción laboral para una vida mejor.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		No tenemos política	NINGUNO

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		Acción social	VOLUNTARIADO SOCIAL TRABAJADORES-EMPRESA

 Seguimiento				
Grupos de Interés		Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados				



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: En Anudal no existe riesgo de exclusión social por género, edad, raza.

No existe desinformación de los puestos de trabajo ya que previamente hay un libro de acogida de bienvenida, se le enseña las normas internas de la empresa el día de antes y previo contrato se le informa de los riesgos del puesto y canal importante de información: los mandos intermedios.

Formación interna y externa continua.

Cumple la ley LISMI aún sin ser obligatorio por parte de la empresa.

La Dirección de la empresa participa como miembro del consell municipal de la Dona de Badalona, participando en manifestaciones y actos contra la violencia de género de Badalona.

Objetivos: Por PREVENCIÓN: se ha realizado un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de lenguaje no discriminatorio



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: Anudal establece protocolos de actuación en caso de discriminación, acoso o abuso.

La política de la empresa gira entorno a la promoción de la integración de colectivos discriminados como las personas con discapacidad, mayores de 45 años etc.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección de la empresa está formado por 50% mujeres y 50% hombres, en fábrica existe un número totalmente inferior de mujeres respecto a la de hombres, sin embargo en oficinas existe mayoritariamente más mujeres que hombres.

En cuanto a la formación y promoción, el Dpto.RRHH y Dirección, junto con los responsables de sección y jefes de equipo valoran la experiencia, conocimientos, aptitudes y actitudes necesarias para cubrir el puesto sin que se pueda incluir ningún requisito que suponga discriminación.

Existe un formato de necesidades formativas anual y plan de formación, donde constan todos los cursos realizados, los que se necesitan a largo y corto plazo.

Todos los datos relacionados con el personal que forma parte de la empresa son confidenciales y cumplen la orma de la Ley de Protección de Datos.

Objetivos: El plan de igualdad se desarrolló en la empresa como medida de prevención, aunque se dio algún caso de lenguaje sexista que dio pie a desarrollar el vocabulario no sexista de Anudal, que consistía en no hacer comentarios machistas, no bromas, no infravalorar la eficiencia de la mujer en según que puestos, respeto y colaboración.

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

Respuesta: SI

Implantación: Anudal es una empresa familiar, por lo que los puestos directivos ya están definidos.

Puestos que están en igual porcentaje hombres que mujeres.

Objetivos: La promoción interna es difícil en Anudal, puesto que la media de antigüedad de los trabajadores es de 10 años, por lo que los puestos están adjudicados.

A lo largo de estos años han surgido puestos en fábrica donde han sido cubiertos por personas donde por las evaluaciones que se han realizado no han podido ser cubiertas por mujeres de la fábrica, por lo que la promoción de mujeres no fue efectiva.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 10 %



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Directivos mujeres: 5 %

Directivos hombres: 5 %

Mujeres: 19 %

Hombres: 48 %

Mayores de 45 años: 13 %

Menores de 30 años: 86 %

Empleados no nacionales: 2 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: Somos un total de 37 trabajadores, donde la diversidad de trabajadores se hace notable en nuestra empresa: mujeres, hombres, religión, discapacitados etc.

El total de los trabajadores tiene contratación indefinida.

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

Respuesta: SI

Implantación: La composición de nuestro equipo directivo y empleados es publicada en los informes anuales, en los tableros de anuncios y los registros de Calidad ISO 9001:2000 donde es auditado cada año.

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

Respuesta: 0

Implantación: Anudal no tiene ningún expediente abierto ni resuelto por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

Objetivos: Como prevención Anudal posee un protocolo de actuación en caso de acoso, abuso y mobbing, pero hasta ahora no ha sido utilizado.

Existe un comité de seguimiento formado por integrantes de la plantilla.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	SI EL MERCADO LO PERMITE MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES
	Código Ético	SI EL MERCADO LO PERMITE MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES
	Convenio colectivo	SI EL MERCADO LO PERMITE MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES
	Plan de igualdad	SI EL MERCADO LO PERMITE MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES
	Política de contratación y selección	SI EL MERCADO LO PERMITE MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES
	Política de igualdad	SI EL MERCADO LO PERMITE MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES
	Política de Integración Social	SI EL MERCADO LO PERMITE MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES
	Política de RRHH	SI EL MERCADO LO PERMITE MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES
	Política de RSE	SI EL MERCADO LO PERMITE MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD
	Diagnostico de igualdad	RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD
	Formación	RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD
	Implantación del Plan de igualdad	RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	DIFUSIÓN PAG.WEB
	Otros	DIFUSIÓN PAG.WEB



• 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: La empresa incorpora en su cultura la prevención a efectos adversos al medioambiente.

En su proceso productivo utiliza básicamente aluminio que es reciclable al 100%. Ha instalado una centrifugadora de aceite para reciclar el aceite que se usa en el proceso de corte de las piezas.

Promueve que sus proveedores utilicen contenedores reutilizables en lugar de carton y flejes.

Contenedores para reciclar.

Papeleras con cajones para reciclar en oficinas.

Utilización de papel reciclable.

Minimización del uso de tinta de color (solo para impresiones de boletines internos mensuales).

Utilización de sensores de presencia.

Utilización de productos ecológicos de material de limpieza.

Utilización de bombillas de bajo consumo.

Máquinas de bebidas de pasta español, invirtiendo siempre en producto de nuestro país para reducir contaminación por transporte.

Se implica a los proveedores que las facturas que nos envíen sean únicamente en una copia, para favorecer el ahorro de papel y tinta, también indicamos que las facturas se envíen electrónicamente por correo electrónico

[Descargar el documento adjunto](#)



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: 35

Implantación: No se disponen de certificaciones medioambientales, pero si sensibilización ambiental a través del

boletín mensual y charlas directivas recordando lo importante que es el ahorro y el cuidado medioambiental.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental	ACCION SOCIAL EN MEDIO AMBIENTE	

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Ruido sección corte

Aceite y partículas ocasionan humo al cortar la barra de aluminio sección corte.

Objetivos: Minimización del ruido

Extracción de humos por sistema de aspiración



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Mejora de los ratios de reciclaje.

Optimización de preparación máquinas para evitar mermas innecesarias.

ISO 9001:2000



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Creación de parking de bicicletas.

Contenedores :papel,plástico, cartón, basura, pilas y tintas.
Consumo de bombillas de bajo consumo



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 4,4

Agua: 4,7

Papel: 7,5

Implantación: ELECTRICIDAD:447061 KW

AGUAS:479 M3

PAPEL:75000 UDS

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

Respuesta: SI

Implantación: Revisión medioambiental en la certificación ISO 9001:2000.

Externalización de parte del control de la depuradora.(INTREC)

Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno. (P8C611)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: Anudal no realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno porque no existen riesgos.

Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas) (P8C711)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 8,9

Implantación: Aceites y taladras 8950 litros

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad. Indique en el campo de notas el desglose por tipos,

peligrosidad y destino. (P8C8I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 2,43

Implantación: Granallado de piezas:0.50T

Papel y cartón:5.66

Basura en general:18.14t

Nivel de peligrosidad:bajo.

¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)? (P8C9I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: no realizamos ningun uso indirecto de energia

El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? (P8C10I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: No afecta ya que el consumo principal del agua es de tipo doméstico y poseemos depuradora para el agua de la lavadora.

Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas) (P8C11I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0

Implantación: No utilizamos materiales residuales.

Indique el nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC y SF₆) y de NO_x, SO_x y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes. Indique en el campo de notas el desglose por tipo (CO₂, CH₄, N₂O, etc.) (P8C12I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

CO₂: 2,8

CH₄: 0

N₂O: 0

HFC: 0

PFC: 0

SF₆: 0

NO_x: 0

SO_x: 0

Implantación: Emitimos CO₂ a través de una caldera de secado de piezas.

Referente a COV's nuestras emisiones son de 2.8 mg/Nm³ que son mucho más bajas que la normativa actual.

Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza. (P8C13I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0

Implantación: NO vertimos sustancias químicas, ni aceites ni combustibles.

Todas las sustancias químicas son recicladas.

Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos (P8C14I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Residuos producidos:

1,3 toneladas: taladrina--destino Ecoinsa (tratamiento)

1800 L aceite--destino--calor (tratamiento)

0.5 T--fangos granallados--destino--atlas (tratamiento)

5.66 T--papel y cartón--destino--TMA (reciclado)

18,14 T--basuras en general--destino--TMA (reciclado)

Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos. (P8C15I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Mejora en la logística interna de la gestión de los residuos.

Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas) (P8C1611)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0

Implantación: 2000 LITROS POR SEMANA EN LA LAVADORA, Sección donde se realiza el lavado de piezas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	AHORRO ENERGETICO EN TERMINOS DE PRODUCCION
	Política de reciclaje	AHORRO ENERGETICO EN TERMINOS DE PRODUCCION
	Política de reducción de consumo	AHORRO ENERGETICO EN TERMINOS DE PRODUCCION
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	ninguno
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Otros	ninguno



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Comunicación de la logistica interna de la gestión de los residuos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0,01

Implantación: Mejora medioambiental sistema aspiracion aceite 27734.22€

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	MEJORAR LA LOGISTICA INTERNA DE LA GESTION DE RESIDUOS

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La empresa no corre riesgo alguno de corrupción, extorsión y soborno,

Si dispone de un código de conducta donde prevalecen el respeto y los valores que la empresa difunde.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa cumple con toda la normatriva laboral de los inmigrantes, fomenta internamente el respeto de sus políticas contra la corrupción y extorsión.

Objetivos: Todas las donaciones, aportaciones benéficas que Anudal realiza informa claramente del importe de su donación a través de todos los canales de comunicación, no sólo informando del importe sino de la entidad beneficiaria, la duración del proyecto etc... .

Tanto los regalos que realiza Dirección como los que les hacen a Dirección, existe una política transparente de que se debe comunicar los regalos e invitaciones.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No tenemos acción concreta debido a que en nuestra empresa no hay riesgo alguno de soborno, corrupción o extorsión.

Si la empresa detecta algún caso de equivoco en cualquier emisión de facturas, impuestos etc Anudal vela por la legalidad y la honestidad en todos sus impuestos y declaraciones



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: 5

Empleados: 100

Proveedores: 10

Implantación: Se ha informado y conciudadado a los trabajadores.

Se ha realizado un código de conducta elaborado por los propios trabajadores con la ayuda de la psicóloga de la empresa

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

Respuesta: SI

Implantación: En Anudal se realizan auditorías financieras por una empresa externa.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de conducta	DIFUSIÓN EN MAS CANALES DE COMUNICACIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA
	Manual de calidad	DIFUSIÓN EN MAS CANALES DE COMUNICACIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA
	Política de RSE	DIFUSIÓN EN MAS CANALES DE COMUNICACIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA
Empleados	Código Ético	DIFUSIÓN EN MAS CANALES DE COMUNICACIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA
	Normas éticas y valores corporativos	DIFUSIÓN EN MAS CANALES DE COMUNICACIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA
	Política de RSE	DIFUSIÓN EN MAS CANALES DE COMUNICACIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA
	Políticas internas de gestión	DIFUSIÓN EN MAS CANALES DE COMUNICACIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA
	Reglamento interno	DIFUSIÓN EN MAS CANALES DE COMUNICACIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA
Proveedores	Política de calidad	DIFUSIÓN EN MAS CANALES DE COMUNICACIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA
	Política de RSE	DIFUSIÓN EN MAS CANALES DE COMUNICACIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	NINGUNO
Empleados	No tenemos acción concreta	NINGUNA
Proveedores	No tenemos acción concreta	NINGUNA

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	NINGUNO
Empleados	Buzón de sugerencias	NINGUNO
Proveedores	Auditorías	NINGUNO
	Control financiero	NINGUNO

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C6I1	Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno.	
P8C7I1	Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas)	EN1
P8C8I1	Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad. Indique en el campo de notas el desglose por tipos, peligrosidad y destino.	EN22/EN4
P8C9I1	¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)?	EN4- EN29
P8C10I1	El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos?	EN9
P8C11I1	Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas)	EN2
P8C13I1	Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza.	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P8C14I1	Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos	
P8C15I1	Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos.	
P8C16I1	Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas)	EN10
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, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿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