



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Eserman S.A.



• Carta de Renovación del compromiso



Vila-seca 25 de octubre de 2011

Estimados Señores:

Es un placer presentarles nuestro segundo Informe de Progreso 2010 y expresar nuestro más sincero deseo de renovar nuestro compromiso al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

A lo largo de este documento, hemos tratado de recoger las diferentes actuaciones que hemos llevado a cabo para desarrollar los Diez Principios que constituyen el Pacto Mundial en todos los ámbitos de gestión de la compañía, una gestión responsable y sostenible.

Eserman, S.A. es consciente que frente a los riesgos que puede provocar la globalización de la economía en la sociedad de consumo. Así es plasmado en nuestra Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente extendiendo y consolidando el principio básico de que TODOS somos responsables de la Calidad, Seguridad y protección al Medio Ambiente ofrecida en el desarrollo de nuestros Servicios.

Entre los avances conseguidos durante este pasado ejercicio, destacamos la certificación de Gestión Medioambiental según la norma ISO 14001 que obtuvimos en enero de 2011, así como la mejora de nuestro Sistema de Gestión Integrado que demuestran nuestras auditorías tanto externas como internas.

Eserman, S.A. es consciente del largo camino que nos queda por recorrer y para ello seguirá trabajando y avanzando con paso firme en la integración de los Principios que promueve el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en nuestro modelo de gestión.

Atentamente,

ESERMAN, S.A.

Fdo. Joan M^a Nogués
GERENTE



Información general

Perfil de la entidad: Eserman S.A.

- *Dirección:* C/ De les Franqueses s/n Parc. A-16 Pol. Ind. L'Alba
- *Dirección web:* www.eserman.com
- *Alto cargo:* Joan M^a Nogués Rodríguez, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 17/12/2009
- *Número de empleados:* 74
- *Sector:* Transportes y almacenamiento
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Mantenimiento y Servicios Industriales
- *Ventas / Ingresos:* 2387541,34
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No se han recibido ayudas financieras significativas de gobierno.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Son los grupos de interés que conforman nuestra política empresarial.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Todo el grupo
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Por el impacto en el futuro.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Adjuntado con la formación mensual.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No hemos recibido ningún premio ni distinciones.
- *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:*



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

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Francisco Pallarés Palé
- *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: Como una de las medidas del desempeño del Proceso de Calidad, la Organización realiza el seguimiento de la información relativa a la percepción del Cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos por parte de la Organización.

En el PROC-1080, de nuestro Sistema de Gestión Integrado, Satisfacción del Cliente se determinan los métodos para obtener y utilizar dicha información. Abundar en la peculiaridad del sistema de medición de la Satisfacción, que ESERMAN considera adecuado.

Durante el año 2010 se ha seguido realizando una intensa labor de formación para nuestros empleados.

Distinguimos 3 tipos de formación:

ü Formación Inicial: Es la que reciben los colaboradores de nueva contratación o la que reciben los trabajadores que cambian de puesto de trabajo.

ü Formación Programada: Corresponde a las distintas acciones formativas programadas a lo largo del año por ESERMAN, S.A. y las Empresas donde prestamos nuestros Servicios.

ü Formación Específica: Responde a requerimientos específicos de formación. Soluciona las necesidades de formación detectadas.

Durante el año 2010, se ha seguido impartiendo el Plan de formación establecido por BASF Española, S.L., el Mentor System. El Plan consta de varios módulos. Este año se impartieron los módulos pendientes para terminar el programa:



- ü Normas Básicas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en Basf.
- ü Equipos de Protección Individual.
- ü Conocimientos básicos sobre ATEX.
- ü Espacios confinados.
- ü Uso de carretillas.
- ü Accidentes e Incidentes.
- ü Clasificación y etiquetado de productos químicos.

La valoración de Proveedores es objeto de revisión anual. Al igual que en anteriores ocasiones la colaboración del Servicio Jurídico brinda el desarrollo satisfactorio en este aspecto de la Norma.

El cumplimiento de la Normativa y Legislación en vigor forma parte de la Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente de la Empresa.

Objetivos: Este año se había consignado un objetivo de un incremento en la percepción de la Satisfacción del Cliente de un 1% que ha sido superado ampliamente.

Los miembros del Servicio de Prevención, con el objetivo de mantener una formación continua, han acudido a diversidad de Seminarios y Conferencias impartidas por CSCST durante el 2010.

Al igual que en años anteriores, consideramos la formación como una herramienta imprescindible para la mejora continua en todos los aspectos.

Los temas que se han impartido se ajustan a la especificidad de los riesgos que existen en los diferentes servicios, y a las necesidades formativas de nuestro personal.

Durante el año 2010, hemos sido objeto de auditoria del Proceso de Calidad, del Proceso Contable (fiscal, contable, y financiero), y auditoria del Proceso de Prevención de Riesgos Laborales. Todas estas actividades se encuentran principalmente vinculadas al cumplimiento efectivo de la legislación vigente, lo cual verifica la evaluación del cumplimiento legal.

Al igual que todos los años, nuestros Proveedores han sido revisados ante el cumplimiento de los aspectos legales contractuales, sin que tengamos noticia de ningún incumplimiento legal en los mismos.



POLÍTICAS:

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



Respuesta: SI

Implantación: Adjuntamos Política de la empresa

[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: No

Implantación: No tenemos ninguna acción concreta.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Las auditorías a las que anualmente se someten nuestro Sistema de Gestión Integrado (ISO 9001, OHSAS 18001 y ISO 14001) permiten evaluar el grado de implementación de la Política de la Empresa.

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

Respuesta: 100 %


Implantación: Todos los colaboradores al inicio de la relación laboral son formados sobre la Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente. Así como incluidos en la formación mensual que parte Eserman.

• 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 calidad	Reducción de las No Conformidades en un 5%
Empleados	Políticas internas de gestión	La sensibilidad ante los problemas de nuestros Colaboradores.
Proveedores	Políticas internas de gestión	Certificación en algún sistema de certificación de nuestros proveedores.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Trabajar con clientes cuya acción social podamos contribuir como empresa
Empleados	RSE	Crear manual de RSC
Proveedores	Acción social	Trabajar con proveedores cuya acción social podamos contribuir

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Auditoría de Calidad
Empleados	Buzón de sugerencias	Aumentar el porcentaje de participación de los colaboradores.
Proveedores	Auditorías	Desde el Dpto. de compras se evalúa anualmente al proveedor



• 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: Nuestro Sistema de Gestión Integrado nos asegura que nuestros proveedores cumplen los requisitos según legislación vigente para alcanzar la aprobación por parte de Eserman como proveedor de la misma.



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: Prácticamente todos nuestros Proveedores están homologados a través de Certificaciones



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Realizamos un control sobre empresas subcontratadas en calidad, Seguridad y Medio ambiente



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: 85 %

Implantación: Los restantes están en proceso de obtener una certificación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de calidad	Todos los proveedores estén homologados por alguna certificación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Prácticamente todos nuestros proveedores están certificados en ISO 9001

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Proveedores		



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los colaboradores de Eserman están representados a través del Comité de Empresa que es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Comité de empresa es el órgano el cual negocia cada año las mejoras sociales, económicas para todos los colaboradores de la misma.

A través del Convenio Colectivo se le garantiza a todos los colaboradores todos sus derechos así como la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva.

El Convenio Colectivo es renovado anualmente. Este año uno de los pactos que se ha realizado ha sido el de la fluidez de la comunicación entre colaboradores y empresa. Llegando a realizar reuniones mensuales entre trabajadores y empresa.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los colaboradores disponen de documento "Sugerencias/Condiciones Inseguraa" en el cual pueden hacer llegar a la empresa cualquier comentario de cualquier tema que les afecte en el desarrollo de su trabajo.

En el año 2010, hemos recibido 30 documentos de Sugerencias/Condiciones Inseguras. De las cuales todos se han solucionado satisfactoriamente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Documento de "Sugerencias/Condiciones Inseguras".

El Responsable del Servicio se encuentra en constante contacto con los colaboradores donde pueden exponer los problemas del servicio, preocupaciones,....

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio colectivo	Mejora sociales del Convenio Colectivo	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Aumentar la participación de los colaboradores.	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Los derechos de los nuestros colaboradores están plasmados y protegidos en el Convenio Colectivo de Eserman.

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

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección de Eserman mantiene un diálogo directo y constante con los Representantes de los trabajadores para la conciliación de la vida profesional y persona.



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: Todos los colaboradores de Eserman son informados de sus derechos y obligaciones en el período de contratación. El Convenio de Eserman está publicado según establece la legislación.



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: La empresa facilita la adaptación de horarios siempre y cuando no afecte al servicio que prestamos a nuestros clientes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Convenio Colectivo de Eserman.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	A través de la negociación colectiva la mejora del Convenio de Eserman

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Mejora de los derechos sociales.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La contratación infantil no es un factor de riesgo en nuestra empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Implantación: La legislación vigente y nuestro Convenio Colectivo define la edad legal para trabajar.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No valorable en nuestra actividad

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	No tenemos objetivos.

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

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: El Convenio Colectivo de Eserman además de la legislación vigente prohíben todo tipo de discriminación.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente no poseemos ningún programa de integración pero actualmente cumplimos con la LISMI, hemos contratado a jóvenes demandantes de primer empleo, a mayores de 45 años y personas inmigrantes.



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: Todas las contrataciones de personal son consideradas conforme a la descripciones del puesto de trabajo a desarrollar teniendo en cuenta la formación y experiencia del trabajador.



¿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: Dada nuestra actividad el porcentaje de hombres es más elevado. Aunque debemos destacar que en los puestos intermedios-altos están ocupados por un alto porcentaje de mujeres.



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: 1,32 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 1,32 %

Mujeres: 7,24 %

Hombres: 92,76 %

Mayores de 45 años: 32,24 %

Menores de 30 años: 17,11 %

Empleados no nacionales: 5,92 %

Empleados con contrato fijo: 82,17 %

Empleados con contrato temporal: 7,42 %

Implantación: Añadir que en puestos medios tenemos:

- 1 Jefa de Administración
- 2 Técnicas de prevención

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: El Organigrama es conocido por todos nuestros colaboradores, además de estar al alcance de todos ellos a través del Manual del Sistema de Gestión Integrado.

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

Respuesta: 0



Implantación: No hemos tenido nunca expedientes de esta condición.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Formular políticas, planes y programas de integración

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Realizar una acción concreta

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Sí



• 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: Nuestra empresa está certificada en la ISO 14001.

Los objetivos propuestos para el año que viene son:

- Mejora de la concienciación medio ambiental del personal colaborador de la empresa.
- Obtención de registros veraces para el seguimiento y valoración de Impactos ambientales.



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: 103


Implantación: Durante el año 2010 realizamos 4.443,05 horas de formación totales.


• 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	Cumplir los objetivos propuestos

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Eserman desarrolla sus servicios en las instalaciones del Cliente, con los productos y maquinaria que el cliente le proporciona y siguiendo las instrucciones de manipulación que el cliente le exige.



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: Eserman posee un Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente y certificado



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: Fomentar nuestra política medioambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 769,7

Agua: 2,11

Papel: 10,87

Implantación: Eserman está certificada en ISO 14001 desde enero de 2011.

Los consumos referenciados pertenecen al período de Oct-Dic 2010.

- Electricidad: KW/hora/trabajador.
- Agua: metros cúbicos/trabajador.
- Papel: paquetes de papel/trabajador.

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

Respuesta: SI

Implantación: Eserman dispone de un Departamento de Medioambiente formado por el Responsable de Medioambiente y un técnico de medioambiente.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Aumentar la formación en temas Medioambientales.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Obtención de registros veraces para el seguimiento y valoración de Impactos ambi



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Los Objetivos de mediambiente se superen ampliamente.
	Responsable Medioambiente	Los Objetivos de mediambiente se superen ampliamente.



• 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: Todos los colaboradores de Eserman están comprometidos con el medio ambiente. Se procede al reciclaje de todos los materiales de desecho, habilitando zonas en las instalaciones centrales para contribuir al reciclaje.



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: 1000

Implantación: Inversión en la compra e implementación de software de gestión y hardware más eficiente.

1.000,00 €

• 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	No tenemos acción concreta	Obtención de registros veraces para el seguimiento y valoración de Impactos ambi

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: No existen riesgos de corrupción de forma interna en la empresa



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: No

Implantación: En nuestra política se establece:

ü El cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables por la Administración competente, nuestros Clientes.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos objetivos



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Todos nuestros grupos de interés conocen que Eserman cumple y hace cumplir la legislación actual. Eserman no trabaja con ningún grupo de interés que no cumpla la legislación actual.

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

Respuesta: SI

Implantación: .

• 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	Políticas internas de gestión	Incluir dentro de nuestra política un apartado explícito en contra de la corrupci
Empleados	Políticas internas de gestión	Incluir dentro de nuestra política un apartado explícito en contra de la corrupci
Proveedores	Política de calidad	Incluir dentro de nuestra política un apartado explícito en contra de la corrupci



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Otros	No tenemos objetivos
Empleados	Otros	No tenemos objetivos
Proveedores	Otros	No tenemos objetivos

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	Auditorías	Seguir trabajando en ello.
Empleados	Buzón de sugerencias	Seguir trabajando en ello.
Proveedores	Auditorías	Seguir trabajando en ello.



• 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