Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Port Aventura Entertainment S.A. - PAESA

• Carta de Renovación del compromiso

Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM)
C/ Núñez de Balboa, Nº 116. 5º planta, puerta 27.
28006, Madrid.

Vila-Seca/Salou, 10 de octubre de 2011

Estimados Señores:

Tras la adhesión de PortAventura Entertainment, S.A. al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el mes de febrero de 2008, nos complace presentarles nuestro tercer Informe de Progreso.

A lo largo de este documento, hemos tratado de recoger las diferentes actuaciones que estamos llevando a cabo para integrar los Diez Principios que constituyen el Pacto Mundial en todos los ámbitos de gestión de la Compañía, una gestión responsable y sostenible que está guiada por nuestra política de Responsabilidad Corporativa y nuestros valores: *Pasión por el Cliente, Calidad, Espíritu de Equipo* y *Compromiso.*

En este sentido, PortAventura ha continuado siendo un año más, y a pesar de la situación económica actual y sus consecuencias, el parque temático líder en España en ingresos, visitas y rentabilidad. Uno de los principales logros obtenidos en 2010 ha sido alcanzar la cifra de 50 millones de visitas en el año de celebración de su 15º aniversario.

La integración de la gestión responsable y sostenible en nuestra estrategia de negocio nos ha llevado a consolidar el Resort PortAventura en uno de los principales destinos de ocio familiar y de negocio de Europa, Cabe destacar que el Resort se mantiene como uno de los primeros empleadores privados de la provincia de Tarragona generando un importante impacto directo e indirecto sobre el entorno local y nuestra comunidad.

La Compañía ha dado también un paso adelante en su Política de Responsabilidad Corporativa poniendo en marcha la Fundación PortAventura, cuyo objetivo es consolidar las acciones sociales que ya veníamos realizando y adoptar nuevas metas. En este marco, PortAventura aportará el 0,7% de su beneficio neto para el desarrollo de un programa de acciones solidarias y responsables, dirigido a apoyar la integración de colectivos en riesgo de exclusión social, con especial atención a los niños/as y jóvenes.

Av. Alcalde Pere Molas, km 2
43480 Vila-seca (Tarragona) España
Tel. +34 977 779 000
Fax. +34 977 779 111
www.portaventura.com

En cuanto a la gestión del equipo humano, PortAventura está formado por más de 1.900 empleados equivalentes de 51 nacionalidades diferentes, lo cual constata nuestro carácter multicultural, plural y abierto. Cabe resaltar también que PortAventura favorece el desarrollo personal y profesional de todas las personas que trabajan en el Resort y facilita la conciliación de su vida laboral y familiar. Como muestra de ello, citar el programa PortAventura University, una herramienta de formación que se adapta tanto a las necesidades de la Compañía como a las de aquellos empleados que quieren ampliar conocimientos y promocionar internamente, reconociendo este esfuerzo con un título de extensión universitaria.

Respecto al medio ambiente, PortAventura es sensible desde sus orígenes y actúa promoviendo medidas concretas para todo el Resort. Durante 2010 se han conseguido numerosos objetivos que inciden en los protocolos de actuación medioambiental de la Compañía.

En los próximos años, seguiremos avanzando en todo este proceso de integración y, para ello, desarrollaremos nuevas y diferentes iniciativas laborales, sociales y medioambientales que impliquen a todas las áreas y se implanten en todas las unidades de negocio del Resort.

A través de la publicación de este Informe de Progreso, cuyo contenido puede complementarse con el recogido en el Informe de Responsabilidad Corporativa 2010, PortAventura quiere hacer partícipe a todos sus grupos de interés del avance de la implantación de los Diez Principios que hemos suscrito, y que reafirman nuestro compromiso con la defensa de los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, la Protección del Medioambiente y la Lucha Contra la Corrupción.

Atentamente;

D. Fernando Aldecoa y D. Enrique Fontecha
Co Directores Generales de PortAventura Entertainment, S.A.

Av. Alcalde Pere Molas, km 2
43480 Vila-seca (Tarragona) España
Tel. +34 977 779 000
Fax. +34 977 779 111
www.portaventura.com

Información general

Perfil de la entidad: Port Aventura Entertainment S.A. - PAESA

- *Dirección:* Av. Alcalde Pere Molas, Km. 2
- *Dirección web:* www.portaventura.com
- *Alto cargo:* Fernando Aldecoa , Co-Director General Financiero
- *Fecha de adhesión:* 04/02/2008
- *Número de empleados:* 2011
- *Sector:* Hostelería, restauración, turismo y deporte
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Parque temático y acuático, 4 hoteles, Beach Club y un centro de convenciones
- *Ventas / Ingresos:* La facturación del ejercicio 2010 fue de 145 millones de euros
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Sociedad en general y medio ambiente.
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* PortAventura tiene identificados los siguientes grupos de interés: accionistas, clientes, empleados, contratistas y proveedores, entidades sin ánimo de lucro (asociaciones, fundaciones, ONG, etc.), sociedad en general y medio ambiente
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* En este informe se incluye información sobre PortAventura Park, PortAventura Aquatic Park, los hoteles PortAventura, El Paso, Caribe y Gold River, el Beach Club y el Centro de Convenciones gestionados por PortAventura Entertainment, S.A. (PAESA). No se incluye información sobre PortAventura Golf, gestionado por Mediterrania Beach & Golf Resort, S.A. (MBGRSA)
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Como base para definir los contenidos y garantizar la calidad de la información que se recoge en este informe se ha utilizado la siguiente metodología: - Un análisis comparativo sobre aquellos temas que reportan otras empresas del sector hotelero, ocio y entretenimiento, mediante la revisión de los principales Informes Anuales de Responsabilidad Corporativa publicados a nivel nacional e internacional. - Una revisión de los principales canales de diálogo de PortAventura, para identificar los temas considerados relevantes por los grupos de interés de la Compañía
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de los medios de comunicación propios de la compañía, tanto internos como externos

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* PortAventura fue galardonada en la categoría de "Estrategia" y accésit en "Dirección de Compras" en los Premios El Diamante de la Compra, entregados por AERCE (Asociación de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos en España) en el marco del Congreso Profesional de Compradores. / Parksmania, la comunidad de profesionales y aficionados a los parques temáticos más importante de Europa, reconoció a PortAventura con 2 Parksmania Awards. Fue premio especial en las categorías de “Mejor iniciativa especial europea”, por la temporada de Halloween, y en la de “Mejor iniciativa empresarial” por la incorporación de Investindustrial como nuevo socio accionista y gestor. / PortAventura, ratificada y calificada como “Compañía Ability”, fue seleccionada como una de las entidades finalistas a los Telefónica Ability Awards, galardones que reconocen a empresas e instituciones que desarrollan modelos de negocios sostenibles que integran a personas con discapacidad en su cadena de valor

- *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:* La gestión responsable de PortAventura se construye mediante un diálogo fluido con todos sus grupos de interés. En este sentido, la Compañía ha establecido un conjunto de canales de diálogo a través de los cuales todos ellos pueden expresar sus necesidades, inquietudes y expectativas. Entre ellos destacan: los canales de comunicación internos para los más de 1.900 profesionales que forman parte del Resort; los canales de comunicación externos, como el Servicio de Atención al Cliente (SAC), el Sistema de Información Comercial (SIC) y las encuestas de satisfacción, así como el contacto, la participación y la colaboración de PortAventura con instituciones y organizaciones empresariales, sociales, educativas, medioambientales y sociales. La información obtenida por estos canales permite a PortAventura definir las líneas estratégicas y actuaciones a seguir para dar una respuesta adecuada a las inquietudes planteadas, evitando la aparición de riesgos y aprovechando las oportunidades

- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* PortAventura Entertainment, S.A. (PAESA). (Descargar documento)

- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (No) No

- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* 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:* PortAventura ha hecho pública más información en su Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2010
- *Dirección web:* http://www.portaventura.com
- *Implantación otros Grupos de Interés:* PortAventura ha hecho pública más información en su Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2010

- *Día de publicación del Informe:* jueves, 10 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Glòria Barberà
- *Tipo de informe:* A+B

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

• Metodología

DIAGNÓSTICO

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

POLÍTICAS

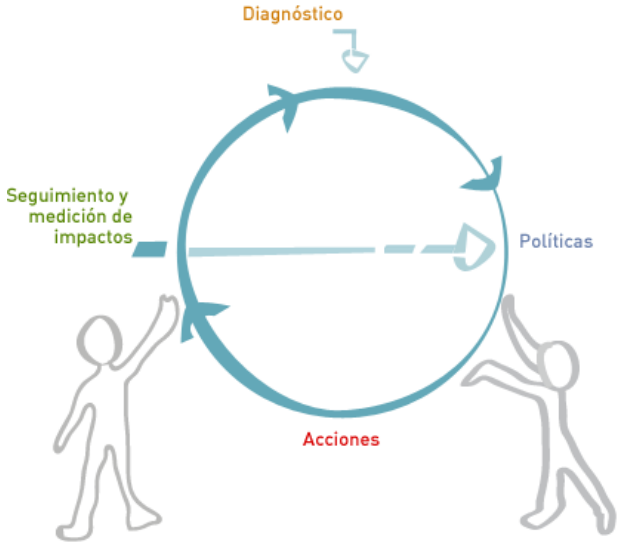
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

ACCIONES

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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



• Principio 1

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

DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: No

Implantación: Por la naturaleza de las actividades que desarrolla PortAventura y el territorio en el que opera (España), la Compañía considera que el riesgo de incumplir los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, es prácticamente inexistente. De todos modos, PortAventura tiene entre sus objetivos la posible identificación de riesgos, entre los que se incluye la violación de los Derechos Humanos, así como el establecimiento de medidas de control en todas sus unidades de negocio: PortAventura Park, PortAventura Aquatic Park, Hoteles (PortAventura, El Paso, Caribe y Gold River), Beach Club, PortAventura Golf y PortAventura Convention Center.

El único riesgo en el no cumplimiento de estos derechos se identifica con algún grupo de proveedores de los países en vías de desarrollo. En este sentido, PortAventura tiene identificados a sus principales contratistas y proveedores y realiza un seguimiento para que todos ellos conozcan y firmen el Plan de Compras Responsables de la Compañía. Este plan de compras garantiza que todos los productos que se ofrecen y/o comercializan en el Resort han sido fabricados respetando los Derechos Humanos y el medio ambiente.

En cuanto al riesgo de accesibilidad física y seguridad de los clientes del Resort, cabe destacar que desde el comienzo de su actividad, PortAventura ha sido especialmente sensible con la accesibilidad de todos los colectivos, y dedica año tras año nuevos esfuerzos y avances tecnológicos para dotar a sus parques, hoteles y nuevos desarrollos de unas instalaciones 100% accesibles. El establecimiento de rampas en todos los edificios y jardines, los elevadores en las piscinas, las ayudas técnicas en varias de las atracciones o la habilitación de las estancias de los hoteles son algunos ejemplos de ello. Estos mismos criterios de accesibilidad están presentes también en los sistemas de comunicación e información de PortAventura, tanto presenciales como on line.

Por último, en cuanto al riesgo de discriminación en el empleo, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el Plan de Igualdad de PortAventura, incluido en el convenio colectivo (2007-2010), vela por asegurar las mismas oportunidades, tanto en la contratación como en la formación y desarrollo profesional, para todos los empleados.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura ha incorporado el apoyo y la defensa de los Derechos Humanos fundamentales y del entorno medioambiental en la formulación de sus valores corporativos (Pasión por el Cliente, Calidad, Espíritu de Equipo y Compromiso), así como en la definición de la visión y la misión de la Compañía, todos ellos reflejados en su Política de Responsabilidad Corporativa.*

PortAventura cuenta, entre otros mecanismos, con un Código Ético que dirige y pauta todas sus actuaciones en materia de Derechos Humanos, temas sociales y medio ambiente, siendo éste de aplicación general para todos sus grupos de interés. Este Código Ético se apoya en un Código de Conducta Laboral y un Código Ético de Proveedores.

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Con la adhesión de PortAventura al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el mes de febrero del año 2008, el Resort se compromete a la implantación progresiva de sus Diez Principios. En cuanto a acciones concretas en relación al apoyo y respeto de los Derechos Humanos desarrolladas en 2010 destacan:*

- Port Aventura ha transmitido a sus proveedores su adhesión a los principios del Pacto Mundial con el envío del "Cuestionario para Proveedores y Contratistas". Este documento consta de 12 preguntas relativas, entre otras cuestiones, a si la empresa es afín a estos principios; si dispone de una política de RC y una política medioambiental desarrolladas; si tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental; si aplica medidas para la reducción del consumo de recursos naturales y la reducción de generación de residuos y emisiones; si considera criterios medioambientales en la prestación de su servicio a PortAventura, o qué certificados tiene en materia de calidad, medio ambiente, seguridad alimentaria, flexibilidad laboral, etc. En el año 2010, el proceso de análisis y evaluación de contratistas ha avanzado más lentamente de lo esperado y planificado. El proceso de recopilación de la documentación externa resulta ser laborioso y requiere mucho seguimiento por parte de organización. Se prevé que para 2011 se haya terminado todo el proceso de análisis y evaluación.

- Todos los nuevos empleados han recibido formación sobre los procedimientos relacionados con los aspectos más destacados de esta materia en el Manual de Acogida, donde también se dan a conocer los valores corporativos y se informa

sobre la gestión responsable que se lleva a cabo en PortAventura.

- La formación del personal de seguridad que trabaja en el Resort también es clave para alcanzar un nivel de excelencia en los procesos de actuación dentro de sus instalaciones. Por eso, la Compañía garantiza que todo el equipo de seguridad que trabaja en ella realiza diferentes cursos de formación. Estos cursos tienen como punto de partida la asunción de los Derechos Humanos en su actividad. Esta medida también se extiende al resto de los trabajadores y se traduce en una formación específica para los empleados designados responsables en caso de emergencia.

- Las nuevas áreas e instalaciones del Resort se están construyendo con planes de accesibilidad en materia de eliminación de barreras arquitectónicas, pensando en las personas con discapacidad.

- Por último, PortAventura ha dado un paso adelante en su Política de Responsabilidad Corporativa poniendo en marcha la Fundación PortAventura, cuyo objetivo es consolidar las acciones que ya venía realizando y adoptar nuevas metas. PortAventura aportará el 0,7% de su beneficio neto para el desarrollo de un programa de acciones solidarias y responsables, dirigido a apoyar la integración de colectivos en riesgo de exclusión social, con especial atención a los niños/as y jóvenes.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura considera que el único riesgo en el no cumplimiento de los Derechos Humanos fundamentales se identifica con algún grupo de proveedores de los países en vías de desarrollo. Por eso, el Resort cuenta con un Código Ético de Proveedores, así como con una aplicación informática de gestión de contratistas y proveedores que permite clasificarlos en función de su gestión en materia de Derechos Humanos y medio ambiente (se trata de CAE.net - Control de Actividad Empresarial-). Obviamente, los resultados de estos mecanismos de seguimiento se trasladan a la planificación estratégica de la actividad de la Compañía, definida en su Plan Estratégico.*

Cabe destacar que este Plan Estratégico implica el respeto estricto por los Derechos Humanos y el medio ambiente, y trata cuestiones específicas relativas a la Responsabilidad Corporativa. En este sentido, si la Compañía observa algún comportamiento que entra en conflicto con estas materias, se toman inmediatamente las medidas oportunas para mejorar la situación y evitar que se repitan.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura asume el compromiso de ofrecer a sus clientes un estándar de excelencia en todos sus productos y servicios, garantizando que no implican riesgos para su salud o su seguridad. En este sentido, las instalaciones son revisadas constantemente por empresas de mantenimiento y todas las atracciones de los dos parques - temático y acuático- son actualizadas anualmente por una entidad de control que certifica que las mismas cumplen con los estándares de seguridad y mantenimiento. Cabe destacar que durante el año 2010 no se ha efectuado ninguna resolución*

contraria a PortAventura en materia de seguridad que haya afectado a la salud de sus visitantes y/o clientes.

Por otra parte, la relación de PortAventura con éstos se basa en la rigurosidad de la información que les ofrece para que ésta sea clara y transparente. De esta forma, la publicidad del Resort no contiene informaciones que sean ambiguas, inexactas o falsas. Tal y como marca la normativa legal y los diferentes códigos de autocontrol deontológicos voluntarios, PortAventura cumple con todos los parámetros establecidos en su oferta de productos y servicios, así como en la forma en que los comunica a sus visitantes y clientes. En el año 2010 PortAventura no ha cometido ninguna infracción ni existe resolución contraria al Resort en materia de publicidad e información sobre sus productos o servicios.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La Política de Responsabilidad Corporativa, así como el propio Código Ético de PortAventura, el Código de Conducta Laboral y el Código Ético de Proveedores, prevén las disposiciones relativas al cumplimiento y seguimiento de las actuaciones en materia de Derechos Humanos y medio ambiente.*

El Resort pone a disposición de sus clientes diversos mecanismos para evaluar y recoger de forma exhaustiva toda la información diaria relativa al nivel de satisfacción de sus servicios e instalaciones. Cabe destacar también que PortAventura cuenta con un "Buzón de Sugerencias" para los empleados, que se puede utilizar tanto para recoger sugerencias y comentarios, como para realizar quejas y denuncias de manera anónima, siendo éstas objeto de investigación por parte de la Compañía.

Otros mecanismos para informar a los empleados son: la Intranet corporativa; la revista interna Acció; las reuniones periódicas del Comité Directivo de la Compañía, que informa directamente a los mandos intermedios y estos, a su vez, al resto de los empleados; las carteleras en las áreas de descanso, etc.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: *100 %*

Implantación: *El Código de Conducta Laboral resume los principios éticos que guían el funcionamiento de PortAventura, así como el desempeño profesional de todos sus directivos y empleados.*

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

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

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

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

Implantación: Durante 2010 no se ha efectuado ninguna resolución contraria a PortAventura en materia de seguridad que haya afectado a la salud de sus visitantes y/o clientes.

De la misma forma, destacar que PortAventura no cometió ninguna infracción ni existe resolución contraria al Resort en materia de publicidad e información sobre sus productos o servicios.

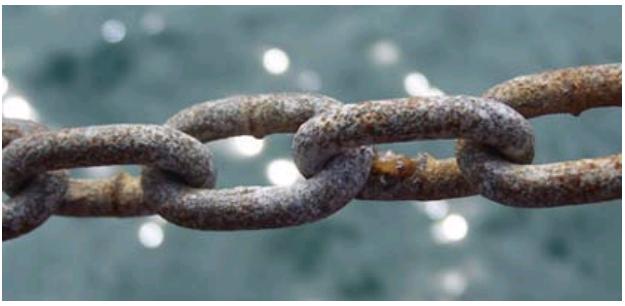
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Clientes	Insatisfacción del cliente y mala reputación	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacía la entidad	
Proveedores	Mala reputación	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Clientes	Código de conducta	Pendientes de definir.
	Código Ético	Pendientes de definir.
	Política de calidad	Pendientes de definir.
	Política de RSE	Pendientes de definir.
	Política o Sistema de atención al cliente	Pendientes de definir.
	Políticas internas de gestión	Pendientes de definir.
Empleados	Código de conducta	Pendientes de definir.
	Código Ético	Pendientes de definir.
	Plan RSE	Pendientes de definir.
	Política de RRHH	Pendientes de definir.
	Política de seguridad y salud laboral	Pendientes de definir.
	Políticas internas de gestión	Pendientes de definir.
	Reglamento interno	Pendientes de definir.
Proveedores	Código de conducta	Pendientes de definir.
	Código Ético	Pendientes de definir.
	Política de calidad	Pendientes de definir.
	Política de compras	Pendientes de definir.
	Política de RSE	Pendientes de definir.
	Reglamentos Internos	Pendientes de definir.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Clientes	Acción social	Pendientes de definir.
	RSE	Pendientes de definir.
Empleados	Acción social	Pendientes de definir.
	RSE	Pendientes de definir.
Proveedores	RSE	Pendientes de definir.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Clientes	Encuestas	Pendientes de definir.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Pendientes de definir.
	Servicios de atención al cliente	Pendientes de definir.
Empleados	Buzón de sugerencias	Pendientes de definir.
	Canales de comunicación	Pendientes de definir.
	Dirección de RRHH	Pendientes de definir.
	Encuesta	Pendientes de definir.
Proveedores	Cláusulas en contrato	Pendientes de definir.
	Encuestas y cuestionarios	Pendientes de definir.
	Evaluación Departamento de compras	Pendientes de definir.
	Seguimiento Código de conducta	Pendientes de definir.
	Sistema Clasificación proveedores	Pendientes de definir.



• 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 (P2C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura tiene en cuenta el impacto ambiental y social que el producto adquirido provoca a lo largo de su vida útil. Así, se consideran otros criterios más allá del precio, como que a lo largo del proceso de fabricación del producto se hayan respetado los Derechos Humanos, o que el impacto ambiental derivado de la selección de las materias primas, la producción y la distribución del producto sea el más reducido posible. Y, por supuesto, también se tiene en cuenta que éste pueda ser reciclado tras su vida útil.*

En este sentido, dispone de un procedimiento estándar que establece las pautas a seguir en la compra de mercancías y servicios. El Departamento de Asesoría Jurídica y Servicios Centrales se encarga de su planificación y supervisión con el fin de integrar, analizar y racionalizar las necesidades globales de la Compañía. Además de optimizar recursos y obtener las mejores condiciones económicas, el procedimiento de compra supone un control exhaustivo del cumplimiento de los criterios establecidos en materia de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos.

Para ello, PortAventura dispone del documento "Condiciones Generales de Compra y Contratación", que promueve la integridad de los proveedores y subcontratistas y exigen el cumplimiento de las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la normativa vigente en seguridad y medio ambiente

Cabe destacar que la Dirección de Compras puede prohibir la contratación de cualquier proveedor por causas de interés de la Compañía, entre las que se encuentran las violaciones del Código Ético de Proveedores. En caso de incumplimiento, se registra la incidencia para su gestión y se lleva a cabo un plan de acción con el proveedor.

Durante el pasado año 2010, PortAventura trabajó con un total de 1.084 proveedores. El 86% de la facturación correspondió a 929 proveedores nacionales y el 14% restante, a 155 proveedores internacionales. El volumen total de compras homologadas fue de 79,8 millones de euros (68,3 millones corresponden a las compras nacionales y 11,5 millones a las internacionales).

Objetivos: A través de su Plan de Compras Responsables, PortAventura se ha propuesto como objetivo a alcanzar el

garantizar que las empresas que forman parte de su cadena de suministro se comprometan a respetar y aplicar los principios y valores que forman parte de su Política de Responsabilidad Corporativa.

POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? (P2C3I2)

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura cuenta con un Plan de Compras Responsables y con un Código Ético de Proveedores que establecen los principios que deben presidir las relaciones entre ambas partes. Dicho código recoge la obligación de respetar los Derechos Humanos. Las relaciones con los proveedores deben estar basadas en la profesionalidad y el respeto mutuo, velando por el cumplimiento de los compromisos acordados.*

Objetivos: En los próximos años se quieren llevar a cabo encuestas de satisfacción a los proveedores y al mismo tiempo darles la oportunidad de aportar cualquier comentario o sugerencia que deseen efectuar.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P2C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura apuesta por una cadena de suministro con valor añadido para la sociedad, confiando su actividad a aquellos contratistas y proveedores alineados con sus principios de Responsabilidad Corporativa y, en general, con el cumplimiento de los Derechos Humanos fundamentales.*

Por eso, desde finales del año 2008, el Resort cuenta con un Código Ético de Proveedores que se articula alrededor de tres líneas básicas: la adhesión a los principios de los Derechos Humanos, las prácticas laborales que respetan el medio ambiente y la reducción de la corrupción de ámbito internacional. En este sentido, PortAventura incluye en los contratos con los proveedores una claúsula ética que rige los principios sobre los que se asienta su Código Ético.

Dentro de este marco de actuación, en 2008 la Compañía, además, empezó a utilizar CAE.Net (Control de Actividad Empresarial), una aplicación informática para la gestión de contratos. Este software on line facilita el cumplimiento de los requisitos específicos de coordinación empresarial de una forma eficaz y eficiente, mediante el envío y recepción de documentos, la verificación de éstos, el control de acceso a las instalaciones, el registro de las inspecciones de los trabajos contratados, la documentación de incidencias, la emisión de informes, etc.

También a través de esta aplicación, y antes de que se lleve a cabo cualquier intercambio comercial, se solicita a los contratistas y proveedores información sobre su desempeño en aspectos socialmente responsables como pueden ser: la seguridad y salud en los puestos de trabajo, la gestión medioambiental, la calidad de los productos y servicios que ofrece,

etc. Según las respuestas que dan, se categoriza a los mismos en función de su gestión en estas materias.

Durante 2010, y con el fin de garantizar que todas las empresas que forman parte de la cadena de suministro se comprometan a respetar y aplicar los principios y valores que forman parte de la Política de Responsabilidad Corporativa de PortAventura, se ha comunicado mediante la aplicación informática CAE.Net el acceso a la "Guía para la implementación de la Responsabilidad Corporativa en la PYME", publicada por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, que pueden consultar y descargar sin coste alguno.

Por otra parte, PortAventura ha transmitido a sus proveedores su adhesión a los 10 Principios del Pacto Mundial, consultándoles sobre su seguimiento hacia ellos. Se ha enviado el "Cuestionario para Proveedores y Contratistas". Este documento consta de 12 preguntas relativas, entre otras cuestiones, a si la empresa es afín a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; si dispone de una política de RC y una política medioambiental desarrolladas; si tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental; si aplica medidas para la reducción del consumo de recursos naturales y la reducción de generación de residuos y emisiones; si considera criterios medioambientales en la prestación de su servicio a PortAventura, o qué certificados tiene en materia de calidad, medio ambiente, seguridad alimentaria, flexibilidad laboral, etc.

Este proceso de análisis y evaluación de contratistas ha avanzado más lentamente de lo esperado y planificado. El proceso de recopilación de la documentación externa resulta ser laborioso y requiere mucho seguimiento por parte de organización. Se prevé que para 2011 se haya terminado todo el proceso.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *0 %*

Implantación: *Aunque en los procesos de contratación de los proveedores se recoge y valora positivamente a aquellas empresas que poseen certificaciones oficiales en aspectos como la calidad, la gestión medioambiental y la prevención de riesgos laborales, en la actualidad la aplicación informática de PortAventura no permite obtener este dato.*

Este dato estará disponible, previsiblemente, a final del año 2011.

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C3I1)

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

Respuesta: *0 %*

Implantación: *En la actualidad la aplicación informática de PortAventura no permite obtener este dato. Aunque no se conoce el número exacto de las revisiones, cabe destacar sin embargo que si se han llevado a cabo análisis de muestreo en proveedores de productos y artículos artesanales en algunos países de América Latina.*

Este dato estará disponible, previsiblemente, a final del año 2011.

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

Respuesta: *0*

Implantación: *En la actualidad la aplicación informática de PortAventura no permite obtener este dato.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos	
	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Proveedores	Código ético comercial	Pendientes de definir.
	Política de compras	Pendientes de definir.
	Política de RSE	Pendientes de definir.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Proveedores	RSE	Pendientes de definir.

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 (P3C3I2)

Respuesta: *No*

Implantación: *No existen factores de riesgo. Además de que el marco normativo laboral español recoge el derecho a la negociación colectiva, el Código de Conducta Laboral, que resume los principios éticos de PortAventura, establece el respeto de la Compañía por los derechos de sindicación, asociación, huelga y negociación colectiva.*

Cabe destacar que el 99% de los empleados de PortAventura están cubiertos por un convenio colectivo.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Las bases de una buena relación laboral se asientan en el diálogo y la participación del empleado. Por ello, PortAventura desarrolla la acción conjunta a través de diversos mecanismos de participación, a disposición de los empleados, con el objetivo de mejorar la calidad del empleo e incrementar la satisfacción de todos los trabajadores.*

En este diálogo se pretende abordar todos aquellos aspectos y temas de importancia para el empleado: la evolución de la Compañía, los cambios organizativos que ésta pueda experimenta, etc. PortAventura confía en los representantes sindicales para compartir visiones, intercambiar puntos de vista y trabajar de manera conjunta en la mejora de las condiciones de los trabajadores.

Otros mecanismos para informar a los empleados y conocer y evaluar sus expectativas, demandas, necesidades son: el Comité de Comunicación Interna; la Intranet corporativa; la revista interna Acció; las reuniones periódicas del Comité Directivo de la Compañía, que informa directamente a los mandos intermedios y estos, a su vez, al resto de los empleados;

la Encuesta de Clima Laboral (ESAT), el buzón de sugerencias, el concurso de ideas, las carteleras en las áreas de descanso, etc.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *En general, PortAventura mantiene una política de negociación colectiva con los representantes sindicales a través de los órganos creados al efecto, mediante reuniones periódicas, así como otro tipo de reuniones de carácter informal.*

Durante el año 2010 no se han desarrollado en PortAventura acciones concretas en relación a este principio.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Como resultado de las últimas elecciones celebradas en el año 2010, en las que participaron un total de 1.128 empleados, la plantilla de PortAventura cuenta con 25 representantes sindicales de las asociaciones CC.OO. y UGT en los órganos de gobierno de la Compañía.*

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Con el objetivo de conocer y evaluar las expectativas, demandas, necesidades, así como la satisfacción de la plantilla, PortAventura dispone de diversos mecanismos de participación y comunicación internos:*

- Comunicación descendente: revista interna Acció, carteleras de información, carteles informativos, comunicados internos, dípticos y otros materiales impresos, vídeos (limitados a las pantallas de algunos edificios), mandos (gestores de los equipos), SMS y cartas.

- Comunicación ascendente: tertulias con directivos, concurso de ideas, atención personalizada (SAC), buzón del SAC, impresos de sugerencias / quejas y mandos (gestores de los equipos).

- Comunicación horizontal: comités y equipos de trabajo, reuniones de área / departamento y reuniones interdepartamentales.

- Comunicación de implicación: programa de actividades para empleados "¿Quedamos?", campaña de donación de sangre, concursos y sorteos, guía de ventajas y PortAventura Teaming.

Entre todos estos mecanismos destaca la Encuesta de Clima Laboral, la ESAT, que, con una periodicidad de dos años, tiene como objetivo conocer la opinión de todos los empleados en relación a diferentes aspectos de la Compañía como: Satisfacción general; Carga de trabajo, balance y vida privada-profesional; Estilo de liderazgo y comunicación; Formación y promoción; Ambiente de trabajo; Valoración y reconocimiento; Remuneración y evaluación; Orientación al cliente y Fidelización e Identificación. La próxima encuesta está prevista que se realice a final del año 2011.

Por otra parte, Acció es la revista interna de la plantilla de PortAventura. De periodicidad mensual, se edita en papel reciclado y trata todo tipo de contenidos de la Compañía para informar y entretener a los empleados. La revista tiene además un buzón de correo para recibir sugerencias y comentarios de los empleados y mantener una dinámica de diálogo con toda la organización.

Por último, el concurso de ideas es un certamen anual con tres convocatorias trimestrales destinado a que los empleados hagan llegar sus ideas de mejora a la Dirección. Un jurado, compuesto por un representante de cada departamento y dos miembros del Comité de Dirección, elige la mejor idea del trimestre y del año con premios en metálico de 200 y 1.500 euros, respectivamente. En el año 2010 se presentaron un total de 44 ideas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código de conducta	Pendientes de definir.
	Convenio colectivo	Pendientes de definir.
	Política de comunicación interna	Pendientes de definir.
	Política de RRHH	Pendientes de definir.
	Política de RSE	Pendientes de definir.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	RSE	Pendientes de definir.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Buzón de sugerencias	Pendientes de definir.
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	Pendientes de definir.
	Evaluaciones anuales	Pendientes de definir.
	Reuniones de equipo	Pendientes de definir.

• Principio 4

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *No*

Implantación: *Por la naturaleza de las actividades que desarrolla PortAventura y la amplia cobertura legal que existe sobre esta materia en España -único territorio en el que opera-, la Compañía considera que no existen factores de riesgo en relación al trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *El convenio colectivo (2007-2010) firmado entre PortAventura y los trabajadores determina las horas de trabajo anuales por empleado, así como las vacaciones y días festivos, permisos y licencias. Asimismo, también se recogen los niveles de remuneración de los empleados en función de su categoría laboral. En este sentido, cabe destacar que la retribución mínima del personal que trabaja en la Compañía está por encima del mínimo fijado por la Ley. El salario base está regulado por las tablas establecidas en el convenio colectivo propio y representa 1,5 veces el salario mínimo legal.*

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Dado que el trabajo forzoso no es considerado un factor de riesgo para PortAventura, no se cree*

necesario realizar ninguna actuación concreta en España, más allá de la vigilancia del estricto cumplimiento legal.

Aún así, PortAventura pone a disposición de los empleados un amplio paquete de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar. Entre estas medidas destacan la flexibilización de los permisos de maternidad y paternidad, la flexibilización de los horarios en periodos de lactancia, la posibilidad de optar a un horario de trabajo flexible, las reducciones de jornada por cuidado de un menor o familiar enfermo, excedencias, etc. En concreto, durante el ejercicio 2010 un 12% de los empleados de PortAventura solicitó la flexibilización por maternidad y otro 2% por el cuidado de un menor.

El promedio de horas trabajadas por empleado al año en PortAventura es de 1.776. Sin embargo, la flexibilidad horaria es una herramienta a favor de la conciliación: se trabaja sin un horario fijado por la Compañía siempre que se cubra el servicio, no existe un control minucioso de los tiempos y cada empleado se autogestiona él mismo dentro de una franja horaria.

En cuanto a los proveedores de los países en vías de desarrollo con los que trabaja PortAventura, el Resort cuenta con un Código Ético de Proveedores, así como con una aplicación informática de gestión de contratistas y proveedores que permite clasificarlos en función de su gestión en materia de Derechos Humanos y medio ambiente.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso (P4C3I2)

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura apuesta por una cadena de suministro con valor añadido para la sociedad, confiando su actividad a aquellos contratistas y proveedores alineados con sus principios de Responsabilidad Corporativa y, en general, con el cumplimiento de los Derechos Humanos fundamentales.*

Por eso, desde finales del año 2008, el Resort cuenta con un Código Ético de Proveedores que se articula alrededor de tres líneas básicas: la adhesión a los principios de los Derechos Humanos, las prácticas laborales que respetan el medio ambiente y la reducción de la corrupción de ámbito internacional. En este sentido, PortAventura incluye en los contratos con los proveedores una claúsula ética que rige los principios sobre los que se asienta su Código Ético.

Dentro de este marco de actuación, en 2008 la Compañía, además, empezó a utilizar CAE.Net (Control de Actividad Empresarial), una aplicación informática para la gestión de contratos. Este software on line facilita el cumplimiento de los requisitos específicos de coordinación empresarial de una forma eficaz y eficiente, mediante el envío y recepción de documentos, la verificación de éstos, el control de acceso a las instalaciones, el registro de las inspecciones de los trabajos contratados, la documentación de incidencias, la emisión de informes, etc.

También a través de esta aplicación, y antes de que se lleve a cabo cualquier intercambio comercial, se solicita a los contratistas y proveedores información sobre su desempeño en aspectos socialmente responsables como pueden ser: la seguridad y salud en los puestos de trabajo, la gestión medioambiental, la calidad de los productos y servicios que ofrece, etc. Según las respuestas que dan, se categoriza a los mismos en función de su gestión en estas materias.

Durante 2010, y con el fin de garantizar que todas las empresas que forman parte de la cadena de suministro se comprometan a respetar y aplicar los principios y valores que forman parte de la Política de Responsabilidad Corporativa de PortAventura, se ha comunicado mediante la aplicación informática CAE.Net el acceso a la "Guía para la implementación de la Responsabilidad Corporativa en la PYME", publicada por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, que pueden consultar y descargar sin coste alguno.

Por otra parte, Port Aventura ha transmitido a sus proveedores su adhesión a los 10 Principios del Pacto Mundial, consultándoles sobre su seguimiento hacia estos principios. Se ha enviado el "Cuestionario para Proveedores y Contratistas". Este documento consta de 12 preguntas relativas, entre otras cuestiones, a si la empresa es afín a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; si dispone de una política de RC y una política medioambiental desarrolladas; si tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental; si aplica medidas para la reducción del consumo de recursos naturales y la reducción de generación de residuos y emisiones; si considera criterios medioambientales en la prestación de su servicio a PortAventura, o qué certificados tiene en materia de calidad, medio ambiente, seguridad alimentaria, flexibilidad laboral, etc. Este proceso de análisis y evaluación de contratistas ha avanzado más lentamente de lo esperado y planificado. El proceso de recopilación de la documentación externa resulta ser laborioso y requiere mucho seguimiento por parte de organización. Se prevé que para 2011 se haya terminado todo el proceso.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores (P4C3I1)

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Como se ha dicho anteriormente, PortAventura cuenta con un Código Ético de Proveedores que se articula alrededor de tres líneas básicas, siendo una de ellas la adhesión a los principios de los Derechos Humanos. Por eso, antes de que se lleve a cabo cualquier intercambio comercial con los proveedores, se analiza, entre otros aspectos, su desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

Objetivos: Se prevé que en el año 2011 se termine todo el proceso de análisis y evaluación de los contratistas y proveedores a través de la aplicación informática de PortAventura.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código ético/conducta	Pendientes de definir.
	Contrato de trabajo	Pendientes de definir.
	Convenio colectivo	Pendientes de definir.
	Normativa interna	Pendientes de definir.
	Política de conciliación	Pendientes de definir.
	Política de RRHH	Pendientes de definir.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	RSE	Pendientes de definir.

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 (P5C2I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Por la naturaleza de las actividades que desarrolla PortAventura y la amplia cobertura legal que existe sobre esta materia en España -único territorio en el que opera-, la Compañía considera que no existen factores de riesgo.*

POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura dispone de normas claras sobre la contratación de empleados, realizándose todas las contrataciones de acuerdo a la legalidad vigente. En los perfiles de puestos de trabajo, en donde se describen las características que tienen que tener los candidatos a ocupar dichos puestos, se indica que es necesario que el candidato sea mayor de edad.*

Hay que destacar, también, que una parte muy importante de la plantilla estival de PortAventura son jóvenes que adquieren su primera experiencia laboral en el Resort. Los contratos de temporada, de fines de semana y festivos o en calidad de prácticas, cubren muchas de sus necesidades, ya que gran parte de ellos busca compaginar los estudios, exámenes, etc. En el caso de la contratación de jóvenes (16 - 17 años) se exige la aprobación por parte de un responsable o tutor.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente

ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Dado que el trabajo infantil no es considerado un factor de riesgo para PortAventura, no se cree necesario realizar ninguna actuación concreta en España, más allá de la vigilancia del estricto cumplimiento legal.*

Como acción concreta relacionada con la infancia, quizá si puede destacarse el programa "PortAventura y las escuelas", una iniciativa que tiene como objetivo dar a conocer a los más jóvenes las cinco culturas que están representadas en el parque. La multiculturalidad, la biodiversidad y la física se esconden detrás de cada atracción y espectáculo. Por eso, PortAventura ha diseñado cinco talleres educativos especialmente preparados para los grupos escolares. Estos talleres están basados en los contenidos del programa escolar del Ciclo Superior de Primaria, Educación Secundaria y Bachillerato. La finalidad es potenciar la participación activa y la experimentación directa para aprender y divertirse a la vez.

Junto con los talleres, PortAventura dispone de guías especializados que acompañan a los grupos escolares de Educación Inicial Primaria durante su estancia en el parque. El Resort también ofrece descuentos para combinar la visita al parque con otros destinos de interés de la zona como la Tarragona Romana, Reus Modernista o el parque del Delta del Ebro.

Dentro de las iniciativas que desarrolla PortAventura en relación a los escolares destaca también su participación, un año más en 2010, en el concurso "El Recorrido de la Energía", impulsado por el Institut Català d'Energia de la Generalitat de Catalunya. Esta iniciativa contribuye a crear conciencia entre los alumnos de primaria y secundaria sobre el ciclo de la energía y la importancia del ahorro y la eficiencia energética, así como a fomentar el interés y la innovación en temas energéticos en general.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil (P5C3I2)

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Como se ha dicho anteriormente, PortAventura apuesta por una cadena de suministro con valor añadido para la sociedad, confiando su actividad a contratistas y proveedores alineados con los principios de Responsabilidad Corporativa de la Compañía. Por eso, el Resort cuenta con un Código Ético de Proveedores que se articula alrededor de tres líneas básicas, siendo una de ellas la adhesión a los principios de los Derechos Humanos.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores (P5C3I1)

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

Respuesta: *0*

Implantación: *En la actualidad la aplicación informática de PortAventura no permite obtener este dato. Aunque no se conoce el número exacto de las revisiones, cabe destacar sin embargo que si se han llevado a cabo análisis de muestreo en proveedores de productos y artículos artesanales en algunos países de América Latina.*

Este dato estará disponible, previsiblemente, a final del año 2011.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código Ético	Pendientes de definir.
	Convenio colectivo	Pendientes de definir.
	Normativa vigente	Pendientes de definir.
	Política de RRHH	Pendientes de definir.
	Política de RSE	Pendientes de definir.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	Pendientes de definir.

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 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 (P6C2I2)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Tal y como establece su Plan de Igualdad de Oportunidades, incluido en el convenio colectivo (2007-2010), PortAventura vela por asegurar la igualdad de trato y oportunidades de todos los empleados. La igualdad es un principio que la Compañía asume como propio y que extiende a los ámbitos de nacimiento, raza, sexo, religión, idioma, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Este respeto por los Derechos Humanos hace durante 2010 no se haya producido ninguna resolución contraria a PortAventura en materia de discriminación de género u origen.*

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura realiza prácticas responsables de selección, tanto interna como externa, y de contratación mediante procesos públicos y transparentes, que garantizan la igualdad de oportunidades y que se fundamentan exclusivamente en aquellos requisitos de tipo técnico, competencial y de capacidad, que son necesarios para el puesto profesional correspondiente. Estas prácticas responsables se establecen también en los procesos de formación, promoción y retribución.*

Cabe destacar que tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la dirección de PortAventura decidió incluir en su convenio colectivo (2007-2010) la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades que asegure las mismas condiciones, tanto en la contratación como en la formación y desarrollo profesional, para todos los empleados. Durante el año 2010, una Comisión de Igualdad ha estado trabajando para establecer propuestas y medidas de mejora para dicho Plan.

Por otra parte, PortAventura mantiene firme su compromiso por la integración laboral de colectivos con discapacidad o en

riesgo de exclusión social. En este sentido, la Compañía sigue las directrices legales de la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI) de forma rigurosa y estricta, cumpliendo escrupulosamente con la cuota del 2% de trabajadores discapacitados, una obligación que compete a las empresas de 50 ó más trabajadores. En el año 2010, el número total de empleados con alguna discapacidad es ya de 69 (3,6%), y para muchos de ellos, esta es su primera experiencia de trabajo.

Hay que resaltar también que PortAventura apuesta por incorporar en su plantilla a colectivos que, de otra manera, podrían verse expuestos a la exclusión laboral. Las personas mayores de 45 años, por ejemplo, son requeridas y acogidas por la Dirección de Recursos Humanos del Resort. De hecho, actualmente el 5% de la plantilla pertenece a este segmento. Dentro de este porcentaje, el 88% de los puestos son ocupados por mujeres. En este marco, PortAventura colabora en la inserción de las mujeres en el mercado laboral a través de su colaboración con diferentes instituciones y organismos públicos.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P6C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Dentro del ámbito de la inserción de personas con discapacidad, durante el año 2010 PortAventura ha colaborado con fundaciones y organizaciones como FSC Inserta, Federación Ecom o el Programa Incorpora de la Obra Social "la Caixa". Cabe destacar que el sistema de selección e incorporación de las personas con discapacidad a PortAventura es diferente al que realizan otras muchas empresas. El Resort recibe candidaturas y hace una selección por capacidades, realiza la entrevista a los candidatos y éstos quedan a la espera hasta el momento que se genera una vacante que se adapte a sus capacidades.*

En esta misma línea de cumplimiento con la ley de integración, PortAventura destina cada año una parte remarcable de la contratación de servicios a centros especiales de empleo. Destacan la Fundación Privada Onada como proveedor de servicios de jardinería, la Fundación Emplea y Flisa Grupo Fundosa como proveedor de servicios de lavandería.

En este esfuerzo integrador por la diversidad, hay que remarcar finalmente la apuesta de PortAventura por incorporar en su plantilla a colectivos que, de otra manera, podrían verse expuestos a la exclusión laboral. Esta integración se hace en colaboración con entidades cercanas:

- Programa SALT: convenio con el Ayuntamiento de Vila-Seca (Servei Ocupació Col.locació Empreses) que ofrece prácticas in situ, en los puestos auxiliares del parque, a colectivos desfavorecidos (fracaso escolar, etc.) después de un periodo de formación teórica.

- Tastet d´Oficis: convenio de colaboración con la organización local "Aprendre a Aprendre", dirigida a colectivos marginales y desfavorecidos. Ofrece un taller de simulación de un proceso de selección en la empresa donde se ponen en práctica los conocimientos impartidos en el centro: entrevista, confección de CV, etc.

- Consorci prouniversitari Alt Camp/ Conca de Barberà: taller dirigido a jóvenes pre-universitarios con el objetivo de ofrecer know how sobre cómo actuar en un proceso de selección.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)

Directivos frente a empleados: 0,5 %

Directivos mujeres: 38 %

Directivos hombres: 62 %

Mujeres: 70 %

Hombres: 30 %

Mayores de 45 años: 30 %

Menores de 30 años: 70 %

Empleados no nacionales: 20 %

Empleados con contrato fijo: 72 %

Implantación: PortAventura ha hecho públicos los datos de la composición de su personal por edades, género, categorías y otros parámetros en su Informe de Responsabilidad Corporativa 2010.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura ha hecho públicos los datos de la composición de su personal por edades, género, categorías y otros parámetros en su Informe de Responsabilidad Corporativa 2010.*

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *El Código de Conducta Laboral de PortAventura hace referencia a las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación, y establece las pautas de actuación necesarias en caso de sospechar que se estén produciendo. Así mismo, también establece las disposiciones para garantizar la integridad del proceso, la protección de las víctimas o la confidencialidad de todo lo tratado durante el mismo.*

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

Respuesta: *0*

Implantación: *No existe en la actualidad ninguna demanda ratificada con respecto a acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código ético/conducta	Pendientes de definir.
	Convenio colectivo	Pendientes de definir.
	Plan de igualdad	Pendientes de definir.
	Política de RRHH	Pendientes de definir.
	Política de RSE	Pendientes de definir.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Pendientes de definir.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Memoria sostenibilidad	Pendientes de definir.
	Web	Pendientes de definir.

• Principio 7

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

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P7C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Durante el ejercicio 2010 PortAventura logró unos objetivos que inciden en los protocolos de actuación medioambiental de la Compañía. Para su consecución se asignaron responsables, medios, plazos y recursos (más de 1,2 millones de euros).*

- Puesta en marcha de iniciativas para implicar a los visitantes en el respeto al medio ambiente, por ejemplo: sustitución en las tiendas del Resort de las bolsas de plástico fabricadas con sustancias derivadas del petróleo por otras elaboradas con un nuevo material ecológico y 100% reciclable; introducción de mensajes ambientales en los manteles de autoservicio del parque, etc.

- Mejora de los puntos de generación de residuos industriales y especiales en el Resort. Entre otras iniciativas, se instaló una compactadora de residuos de latas de pintura y se señalizó la "deixalleria" para informar sobre una correcta gestión de los residuos.

- Esfuerzo continuo por parte de la Dirección de Compras para concienciar a todos los departamento de la Compañía de la necesidad de disminuir el consumo de hojas de papel, consiguiendo rebajarlo un 8% en relación 2009 (286.225 hojas menos consumidas).

- Reducción del consumo de agua potable y no potable en un 8% en relación a 2009, fruto de una amplia campaña de sensibilización ambiental y de diferentes acciones correctivas.

- Creación del Comité del Ahorro Energético, un grupo de trabajo que tiene entre sus funciones concienciar al personal en materia de ahorro de energía, realizar un estudio energético externo y establecer las medidas correctoras oportunas.

- Reducción del consumo de energía eléctrica en un 1,5%. Elaboración del documento "Gestos lógicos, gestos ecológicos. Guía de buenas prácticas para reducir el consumo de energía y recursos", en la que se establecen diferentes medidas para contribuir con pequeños gestos diarios en el ahorro de energía, agua y otros recursos.

- Con el objetivo de disminuir las emisiones de CO2 en un 2%, desde 2008 PortAventura trabaja en el cálculo de la huella medioambiental que genera su actividad, estimando las emisiones de gases de efecto invernadero expresadas en toneladas de CO2. Los cálculos se han basado en la "Guia pràctica per el càlcul d'emissions de gasos amb efecte hivernacle (GEH)" editada por la Generalitat de Catalunya y L'Oficina Catalana del Canvi Climàtic.

- Renovación de diferentes certificaciones como: certificación del reglamento europeo 761/2001 (EMAS), certificación intermacional ISO 14001/2004, Gold Signature de Audubon Internacional, Distintiu Garantia Qualitat Ambiental de la Dirección de Calidad Ambiental del Departament de Medi Ambient i Habitatge de la Generalitat de Catalunya, suscripción a Travellife, etc.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Mirar también la respuesta dada al indicador anterior.*

1.- Consumo de agua: el agua es, sin duda, el elemento que mejor caracteriza e identifica al complejo lúdico de PortAventura. Sin embargo, cabe diferenciar que, según su origen, ésta puede ser potable o regenerada. Dentro del primer grupo, se engloba el agua de consumo humano, el agua de baño y el agua utilizada para usos recreativos (lagos, fuentes, atracciones, etc.). Durante el año 2010, se han mantenido e incorporado numerosas acciones que favorecen el ahorro de agua potable de consumo humano. Unas acciones apoyadas además por las campañas de sensibilización que se desarrollan para todos los clientes de parques y hoteles y empleados.

2.- Consumo de energía eléctrica: si bien el consumo de energía eléctrica depende de las especificidades de cada unidad de negocio de la Compañía, cabe destacar que el Resort dispone de un sistema de control centralizado de la energía consumida en el parque mediante un ordenador central y 64 autómatas programables que controlan los consumos energéticos. También los cuatro hoteles disponen de medidas de ahorro de gran eficacia; como bombillas de bajo consumo, control de consumidores eléctricos mediante sistema informático, desconexión del aire acondicionado al abrir la ventana, etc.

3.- Consumo de gas: el consumo de gas en hoteles viene generado por la actividad de las cocinas y la producción de agua caliente sanitaria. En PortAventura Park cabe destacar el mantenimiento de la reducción del consumo de gas en la atracción el Templo de Fuego, que sigue programado sus espectáculos en función de la asistencia prevista, y no de manera continua.

4.- Emisiones a la atmósfera: aunque poco significativas, la actividad de PortAventura también genera otro tipo de emisiones a la atmósfera. Son aquellas provocadas por diversos puntos de emisiones tales como las dos locomotoras de los trenes de vapor a gas oil, las calderas de calefacción y/o agua caliente a gas natural, carpintería y pintura, vehículos de motor, la pirotecnia de los espectáculos y la combustión del fuego en la atracción del Templo de Fuego y FiestAventura.

Los tres primeros puntos de emisión se verifican y registran cada dos años y los correspondientes resultados están dentro de los límites establecidos por la legislación. Los tres últimos apartados se consideran como emisiones difusas las cuales se gestionan minimizando los consumos.

• 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	Formación en el respeto del medio ambiente	Pendientes de definir.
	Sensibilización en materia medio ambiental	Pendientes de definir.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Si bien la actividad desarrollada por PortAventura no puede calificarse como muy negativa para el medio ambiente, la Compañía es sensible a este tema y, desde sus inicios, el desarrollo de sus proyectos ha ido en paralelo con el respeto y la protección del entorno ambiental. En este sentido, los impactos medioambientales más significativos asociados a la actividad de PortAventura son el consumo de recursos naturales y la generación de residuos.*

Cabe destacar que el modelo de gestión de PortAventura está avalado ya desde antes de su construcción por un proyecto previo que se desarrolló en consonancia con la forma del territorio y el respeto a su paisaje natural. La replantación de los árboles afectados y el aprovechamiento de las aguas pluviales fueron algunas de las medidas sobre las que se diseñó el proyecto final del Resort.

Ya en el año 2000, el Sistema de Gestión Ambiental de PortAventura fue certificado de acuerdo al reglamento europeo 761/2001 (EMAS), siendo el primer parque temático de Europa reconocido con este certificado. Bajo el paraguas de este modelo se evalúan y mejoran constantemente las acciones en gestión ambiental de las empresas de servicio.

Destacar también que en 2003 los hoteles de PortAventura fueron avalados por la Dirección de Calidad Ambiental del Departament de Medi Ambient i Habitatge de la Generalitat de Catalunya con la concesión del Distintivo de Garantía de Calidad Ambiental.

En el año 2007 la prestigiosa certificación internacional ISO 14001 reconoció el compromiso y eficiencia del sistema de gestión ambiental de PortAventura, teniendo en cuenta para ello sus iniciativas de mejora continua y la minimización de los impactos ambientales directos.

En el año 2009, se renovó el certificado EMAS y la certificación ISO 14001/2204 con las que ya contaba el Resort; el Hotel Caribe obtuvo estas certificaciones, al igual que el Distintiu Garantia Qualitat Ambiental. Por último, PortAventura Golf obtuvo la certificación Gold Signature de Audubon Internacional, que avala las buenas prácticas acometidas en conservación del agua, preservación de la fauna y la flora e involucración en la comunidad.

Por último, en el año 2010:

- 26 auditorias de control operacional en áreas específicas en el Resort.
- Auditoria ambiental interna.
- Auditoria de cumplimiento ambiental legal.
- Auditoría ambiental externa de recertificación EMAS e ISO 14001/2004 para PortAventura Park, PortAventura Aquatic Park, los hoteles PortAventura, El Paso y Caribe y Beach Club.
- Renovación del Distintiu Garantia Qualitat Ambiental para los hoteles PortAventura y El Paso.
- Obtención del Distintiu Garantia Qualitat Ambiental para el Hotel Caribe.
- Suscripción de los 4 hoteles a Travellife: Turismo Sostenible.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *El compromiso medioambiental de PortAventura se concreta en el Sistema de Gestión Ambiental (SGA), cuyos principios de actuación se resumen en:*

1. Asegurar el cumplimiento y superar las exigencias de la normativa ambiental que le sean aplicables, así como los requisitos voluntarios que subscriba, haciéndolos formar parte integrante de su Política Ambiental.

2. Asignar todos los medios y responsabilidades necesarias para garantizar el logro de objetivos y metas que conduzcan a una mejora continua del comportamiento ambiental, diseñando procesos que tiendan a minimizar y prevenir los impactos ambientales de las actividades desarrolladas.

3. Constituir un equipo ambiental que tiene como fin asegurar el cumplimiento de los objetivos ambientales y donde estén representados todos los departamentos, con carácter consultivo y ejecutivo, asentando así las bases para velar por el respeto del medio ambiente y el patrimonio natural.

4. Formar, entrenar y sensibilizar, a todos los niveles, al personal de la empresa para crear una atmósfera favorable al progreso de cualquier medida ambiental.

5. Comunicar la Política Ambiental a todas las personas que trabajan para la organización o en nombre de ella, incluyendo contratistas y proveedores, y velar para que cumplan con las normas ambientales.

6. Evaluar, desde cada departamento, todos los aspectos ambientales de sus actividades, así como el impacto de los nuevos proyectos.

7. Desarrollar, en la medida de lo posible, proyectos que puedan implicar a los visitantes en el respeto al medio ambiente y dar a conocer la Política Ambiental de la Compañía a los diversos grupos de interés.

8. Preservar la biodiversidad del territorio, protegiendo las especies y los hábitats que las contienen.

9. Promover y comprometerse a minimizar el consumo de recursos naturales (hídrico y energético), fomentar la reutilización, así como minimizar la generación de residuos, priorizando la valorización.

Cabe destacar que este compromiso medioambiental tiene una dimensión global que abarca todas las áreas de negocio. Esto significa también que cada uno de los empleados del Resort tiene su parcela de responsabilidad. Además, y como parte de este compromiso, PortAventura fomenta la sostenibilidad entre sus clientes y la sociedad en general.

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *En el año 2010, los 4 hoteles del Resort, PortAventura, El Paso, El Caribe y Gold River, han renovado su suscripción a Travelife, licencia gestionada por la International Federation of Tour Operators (IFTO).*

Para ser miembros de Travelife, los hoteles han tenido que superar numerosas auditorías que los han acreditado como empresas que trabaja por un "turismo sostenible". Se considera turismo sostenible aquel que: disminuye los efectos negativos para el medio ambiente a través de la reducción del consumo de energía, agua y residuos; proporciona oportunidades de empleo y beneficio económico al lugar de destino a través de la adquisición de servicios y bienes de la zona, y maximiza los beneficios sociales para las comunidades locales, ofreciendo empleo a gente de la zona.

La acreditación de Travelife implica minimizar los impactos al medio ambiente, tratar a la gente de forma justa y preocuparse por cuestiones sociales y comunitarias.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Las dos figuras clave de la Política de Gestión Ambiental de PortAventura son el Representante del Sistema de Gestión Ambiental (RSGA) y el Equip Verd o Comité Ambiental.*

El RSGA es un directivo de la Compañía que hace de nexo de unión con el Comité de Dirección y el que, a efectos reglamentarios, actúa como Representante del Sistema. El Equip Verd o Comité Ambiental es un grupo de trabajo, integrado por representantes de todos los departamentos, que tiene por objetivo asegurar una correcta y uniforme gestión del medio ambiente en todas las instalaciones del Resort. Este Comité se encarga, además, de proponer anualmente los objetivos medioambientales que, posteriormente, son aprobados por el RSGA, junto con el Director de cada departamento

afectado. El equipo se reúne bimensualmente para realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos marcados, cuyos resultados se registran en la aplicación informática del programa de Gestión Ambiental "SEMS".

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

Respuesta: *0 %*

Implantación: *En la actualidad la aplicación informática de PortAventura no permite obtener este dato, que estará disponible, previsiblemente, a final del año 2011.*

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
No especificado	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Pendientes de definir.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Pendientes de definir.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	RSE	Pendientes de definir.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
No especificado	Comité de medioambiente	Pendientes de definir.
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Pendientes de definir.

• Principio 9

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

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *PortAventura trata de aprovechar al máximo las oportunidades que las nuevas tecnologías ofrecen para mejorar, o intentar minimizar, el impacto ambiental directo de su actividad, implantándolas es sus nuevas instalaciones o en las obras de mejora que se llevan a cabo: bombillas de bajo consumo, control de consumidores eléctricos mediante sistema informático, implantación de detectores de presencia, desconexión del aire acondicionado al abrir la ventana, sustitución de grifos tradicionales por otros detectores de movimiento, etc.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C2I1)

Respuesta: *0*

Implantación: *Dato no disponible.*

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C2I2)

Respuesta: *0*

Implantación: *Dato no disponible.*

• 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	RSE	Pendientes de definir.

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 cuales son sus riesgos e impacto (P10C3I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Hasta la fecha PortAventura no ha realizado ningún diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo en relación a la corrupción, por considerar que no existen riesgos en esta materia. Los esfuerzos de la Compañía se han centrado más en otros Principios relacionados con los Derechos Humanos fundamentales y el impacto medioambiental.*

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *El Código Ético de PortAventura tiene como finalidad establecer las pautas que han de guiar la conducta de la Compañía, siendo de aplicación general para todos sus grupos de interés. En este sentido, este documento contempla el rechazo a la corrupción en todas sus formas.*

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C5I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En el Código Ético de PortAventura se recoge la obligación de los empleados de actuar de manera integra, con respeto a la ética y a la legalidad, priorizando los intereses de la Compañía frente a los personales o de terceros.*

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P10C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *El Código Ético de PortAventura incluye específicamente el rechazo a la corrupción en todas sus formas, así como la manera de actuar en caso de conflicto de intereses.*

Durante el año 2010 no se han desarrollado acciones concretas en relación a este principio.

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 (P10C2I1)

Clientes: 0

Empleados: 0

Proveedores: 0

Implantación: Dato no disponible.

Cabe destacar que el Código Ético de PortAventura tiene como finalidad establecer las pautas que han de guiar la conducta de la Compañía, siendo de aplicación general para todos sus grupos de interés.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La Responsabilidad Corporativa de PortAventura se extiende también hacia los colectivos sociales más desfavorecidos. Este compromiso se vehicula a través de diversos acuerdos y programas de colaboración con organizaciones sociales, fundaciones e instituciones, a los que la Compañía dota de recursos, apoyo y motivación para el desarrollo de proyectos solidarios que trabajan para una sociedad mejor para todos.*

1.- Con la finalidad de consolidar las acciones de Responsabilidad Corporativa que ha venido realizando durante sus 15 años de existencia y adoptar nuevos objetivos y metas, en el mes de septiembre de 2010 la Compañía puso en marcha la Fundación PortAventura, que nace con el espíritu de apoyar la integración de colectivos en riesgo de exclusión social, con especial atención a los niños y jóvenes. Para ello, PortAventura aportará el 0'7% de su beneficio neto a la Fundación, destinados al desarrollo de un programa de acciones solidarias y responsables.

En este marco, la intención de la Fundación PortAventura es, de ahora en adelante, llevar a cabo dos tipos de proyectos:

unos exclusivamente propios y otros en colaboración con diferentes organismos y entidades locales que compartan sus mismos objetivos, para optimizar recursos y conseguir la máxima efectividad. Durante el año 2011, la Fundación dará a conocer sus primeros proyectos que, en la actualidad, están en proceso de definición, y continuará con el desarrollo de otros clásicos como el programa Teaming, la donación de entradas y otras aportaciones a entidades no lucrativas, la visita de los personajes de PortAventura a hospitales y centros, campañas de recaudación de fondos económicos o de donación de sangre, etc.

2.- El programa PortAventura Teaming, puesto en marcha en el año 2008, es una iniciativa que se basa en "microdonaciones en equipo". Se trata de una forma de ser solidarios con las organizaciones sociales a cambio de un mínimo esfuerzo (1 euro al mes) y muchas ilusiones. En 2010, 455 empleados aportaron 3.836 euros al programa, que fueron complementados por otros 18.000 euros añadidos por la Compañía. El importe total recaudado (21.836 euros) se destinó a la Fundación CorAvant y a la Fundación Enriqueta Villavecchia.

3.- Por otro lado, desde hace ya varios años el Área de Responsabilidad Corporativa de PortAventura lleva a cabo diversas iniciativas con el objetivo de facilitar la accesibilidad al ocio a diferentes colectivos. Entre éstas, destaca la gestión de entradas y otras aportaciones de las que se benefician organizaciones no lucrativas. En 2010 el número de entradas donadas a estas organizaciones fue de 32.594, lo que representa una aportación económica de 544.190 euros.

4.- La Compañia lleva a cabo también otras acciones especiales, son los llamados "Días de… en PortAventura", en los que se ofrece la entrada al parque con precios reducidos a colectivos especiales. Durante 2010 se desarrollaron cuatro de estos días: "Posa't la gorra", "¡Haciendo amigos con Down Catalunya!", "Fin de Semana contra el Hambre" y "El Segundo Día Sin Gluten".

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *En el Código Ético de PortAventura se recoge la obligación de los empleados de actuar de manera integra, con respeto a la ética y a la legalidad, priorizando los intereses de la compañía frente a los personales o de terceros*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Clientes	Incumplimiento de la normativa	
Empleados	Aceptación de regalos	
Proveedores	Cumplimiento de la normativa	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Clientes	Código de conducta	Pendientes de definir.
	Código Ético	Pendientes de definir.
	Normas éticas y valores corporativos	Pendientes de definir.
	Política de RSE	Pendientes de definir.
Empleados	Código de conducta	Pendientes de definir.
	Código Ético	Pendientes de definir.
	Normas éticas y valores corporativos	Pendientes de definir.
	Política de RSE	Pendientes de definir.
Proveedores	Código de compradores	Pendientes de definir.
	Código de conducta	Pendientes de definir.
	Código Ético	Pendientes de definir.
	Normas éticas y valores corporativos	Pendientes de definir.
	Política de compras	Pendientes de definir.
	Política de RSE	Pendientes de definir.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Clientes	No tenemos acción concreta	Pendientes de definir.
Empleados	No tenemos acción concreta	Pendientes de definir.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Pendientes de definir.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Clientes	Código Ético	Pendientes de definir.
Empleados	Buzón de sugerencias	Pendientes de definir.
Proveedores	No tenemos seguimiento	Pendientes de definir.

• 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 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 o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.9
14	Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
15	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
16		3.8
17		3.10
18		3.11
19	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
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	
P1C2I1	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	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
	PRINCIPIO 2	
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los	

P2C2I1	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	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
P2C3I1	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	
	PRINCIPIO 3	
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
	PRINCIPIO 4	
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P4C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso	
P4C3I1 - B	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
	PRINCIPIO 5	

P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P5C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil	
P5C3I1 - C	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
	PRINCIPIO 6	
P6C2I2	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	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
	PRINCIPIO 7	
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
	PRINCIPIO 8	
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	

P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
	PRINCIPIO 9	
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
	PRINCIPIO 10	
P10C3I1	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 cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensbilización
P10C2I1	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	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone 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