



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

Lainsa Servicios ContraIncendios, S.A.



• C



Valencia, 10 de Octubre, 2011

Es un honor para mí este año, presentar el 1º Informe de Progreso en el que se realiza un análisis del estado de aplicación de los Diez Principios incluido en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas al que estamos adheridos desde 2009.

En Lainsa Servicios Contraincendios S.A. contamos desde el inicio de nuestra historia con una implicación con el entorno socio-económico y cultural de los mercados en los que desarrollamos nuestra actividad, siendo conscientes del impacto que nuestros servicios generan sobre nuestros clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.

Por ello, Lainsa Servicios Contraincendios S.A y todos aquellos que formamos parte de él, estamos comprometidos con:

- El cumplimiento de la legislación nacional vigente y especialmente de las normas internacionales en vigor (OIT, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Normas de Naciones Unidas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, etc.).
- Este cumplimiento afecta a todas las áreas de negocio de Lainsa Servicios Contraincendios S.A, así como a todas las áreas geográficas dónde desarrollamos nuestra actividad.

Este compromiso con nuestro entorno se concreta en los siguientes compromisos:

- Cumplir con la legalidad vigente en los países en los que operamos, aplicando las normas y directrices internacionales allí donde no exista un desarrollo legal adecuado.
- Respetar los derechos humanos y, en especial, aquellos que supongan trabajo infantil, forzoso u obligado.
- Asegurar un marco laboral basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación del equipo humano.
- Sensibilizar y potenciar una cultura de respeto al entorno natural, reduciendo el impacto ambiental de nuestras actividades, defendiendo la biodiversidad y fomentando la información y formación en esta cultura.
- Desarrollar las vías de comunicación y diálogo con los diferentes colectivos relacionados con las actividades de la empresa, para alcanzar una sintonía entre los valores empresariales y las expectativas sociales.

La presentación de este informe de progreso reitera nuestro compromiso y adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

D. José Domínguez Renard  
Presidente

LAINSA SERVICIOS CONTRAINCENDIOS, SA.

Av. de las Cortes Valencianas, 58, Sorolla Center, local 10,- 46015 – Valencia (España) – Teléfono: +34 963 540 300 Fax. +34 963 540 340  
info@lainsa-sci.com – www.lainsa-sci.com



## Información general

### Perfil de la entidad: Lainsa Servicios Contralincendios, S.A.

- *Dirección:* Avda. Cortes Valencianas, 58
- *Dirección web:* [www.lainsa-sci.com](http://www.lainsa-sci.com)
- *Alto cargo:* Miguel Albors Climent, Director Manager
- *Fecha de adhesión:* 25/10/2010
- *Número de empleados:* 318
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* EMERGENCIAS
- *Ventas / Ingresos:* 16.452.945
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No aplica
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Impacto social y medioambiental de las actividades sobre los colectivos.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Análisis de su importancia relativa.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Remitiendo a los lectores a la página de ASEPAM.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No aplica
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

### Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* La empresa dispone de las siguientes herramientas: - Estudio de clima laboral - Programa de ideas y sugerencias - Web corporativa - Comité de RSE
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Sociedad anónima



- *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) N/A
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Comité RSE constituido por Presidencia y Equipo de Dirección de la empresa.

### **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) N/A

### **Más información**

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Amparo Comany
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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

---



### POLÍTICAS

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

---



### ACCIONES

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

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

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

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa ha realizado un diagnóstico y ha identificado como aspecto a mejorar la comunicación tanto con clientes como con empleados.

*Objetivos:* Optimización páginas web y Programa DIME 2014 para conocer el clima laboral existente en la empresa.



### 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:* La sociedad cuenta con un Código Ético en el que se definen la misión, visión y valores de la sociedad, así como las conductas esperables por parte de los empleados para el cumplimiento de los mismos. Así mismo, en la política de compras de la sociedad se adquiere el compromiso de impulsar el cumplimiento riguroso por parte de los proveedores de las condiciones contractuales y la normativa vigente, poniendo especial atención en el respeto a los principios establecidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

*Además, los contratos de prestación de servicios de la sociedad contienen cláusulas contractuales que obligan a las partes a actuar dentro de los más exigentes niveles de seguridad, prevención de riesgos laborales y respeto medioambiental.*

*En la relación con los clientes, la sociedad igualmente colabora en la elaboración e integración de las políticas y principios*



recogidos en el pacto.



## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Sociedad ha incluido la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y familiar en su plan de formación. Así mismo, ha participado durante el ejercicio 2010 en grupos externos que apuestan por la gestión responsable, en concreto:

- Implantación plan de igualdad.
- Cumplimentación de la Sección de RSE del sistema de calificación de proveedores Repro.
- Participación junto con empresas de la Comunidad Valenciana del acto de firmas de adhesión al Pacto Mundial de Las Naciones Unidas organizado por APD.
- Colaboración con entidades sin ánimo de lucro y entidades educativas y culturales tanto nacionales como internacionales.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En la Planificación estratégica se tienen en cuenta los resultados de:

- Encuestas de clima laboral
- Auditorías Internas
- Resultado de los programas de sugerencias de los empleados
- Feedback y requerimientos de clientes respecto a RSE.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En las ofertas técnicas y en los procedimientos de aplicación para cada trabajo se incluyen un apartado de precauciones referentes a las medidas a tomar para evitar problemas de seguridad, daños personales, incidencias en la instalación del cliente o impactos ambientales negativos.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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



*Respuesta:* SI

*Implantación:* La sociedad cuenta con los siguientes mecanismos para medir el impacto de las acciones llevadas a cabo:

a) Encuestas de satisfacción de clientes, cuyo objetivo es la medición de la satisfacción del cliente y la importancia que concede a diferentes aspectos del servicio, para identificar áreas de mejora y priorizar las de mayor impacto en su satisfacción.

b) Sistema de Atención de Quejas, Reclamaciones y Solicitudes.

Certificado bajo la Norma UNE-EN-ISO 9001:2008, garantiza la calidad y transparencia del proceso. La gestión de Quejas y Reclamaciones es clave y estratégica, sus objetivos esenciales son asegurar que todas las reclamaciones recibidas son registradas y pueden identificarse en todo momento y que el tiempo entre recepción y contestación sea mínimo. Existe un Comité mensual de Calidad con responsables de todos los procesos que analiza las reclamaciones y propone mejoras que redundan en una mayor calidad en el servicio y la atención.

c) Intranet corporativa y herramienta de comunicación interna puestas a disposición de la plantilla para transmitir información relevante que afecta a su actividad y para sensibilizar al personal en lo relativo al funcionamiento de la empresa.

d) Realización de DIME para conocer el clima laboral existente en la empresa.

---

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

*Respuesta:* 19 %

*Implantación:* La información se realiza a través de la Intranet corporativa.

*Objetivos:* Incrementar el porcentaje de empleados informados, utilizando las vías de comunicación necesarias.

---

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:* La empresa cuenta con un sistema de gestión integrado que recoge la legislación y la normativa del cliente en seguridad y salud, asegurando en todo momento su cumplimiento.

### • Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| Diagnóstico       |  |           |
|-------------------|--|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos  | Objetivos |
| Cientes           | Falta de comunicación y transparencia  |           |
|                   | Incumplimiento de la Ley de Protección de datos (LOPD)   |           |
| Empleados         | Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad<br>Falta de comunicación<br>Mal ambiente laboral |           |
| Proveedores       | No tenemos riesgo  |           |

| Políticas         |                                       |   |
|-------------------|---------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas                             | Objetivos                                       |
| Cientes           | Política de calidad                   | Código Ético                                    |
| Empleados         | Política de RRHH                      | Siniestralidad 0 y Homogenización de políticas. |
|                   | Política de seguridad y salud laboral | Siniestralidad 0 y Homogenización de políticas. |
|                   | Políticas internas de gestión         | Siniestralidad 0 y Homogenización de políticas. |
| Proveedores       | Política de calidad                   | Código de conducta                              |
|                   | Política de compras                   | Código de conducta                              |

| Acciones          |                            |   |
|-------------------|----------------------------|---|
| Grupos de Interés | Acciones                   | Objetivos   |
| Cientes           | RSE                        | Mejorar la puntuación de RSE en el sistema de calificación de proveedores REPRO |
| Empleados         | Acción social              | N/A   |
|                   | RSE                        | N/A   |
| Proveedores       | No tenemos acción concreta | N/A   |



| Seguimiento       |   |  |
|-------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos      | Objetivos  |
| Clientes          | Buzón de sugerencias                    | Consolidación del sistema de encuestas de satisfacción del cliente |
|                   | Encuestas                               | Consolidación del sistema de encuestas de satisfacción del cliente |
|                   | Procedimiento de gestión de incidencias | Consolidación del sistema de encuestas de satisfacción del cliente |
| Empleados         | Auditorías                              | Constitución del Comité Ético y Mantenimiento del Programa DIME    |
|                   | Canales de comunicación                 | Constitución del Comité Ético y Mantenimiento del Programa DIME    |
|                   | Dirección de RRHH                       | Constitución del Comité Ético y Mantenimiento del Programa DIME    |
|                   | Encuesta                                | Constitución del Comité Ético y Mantenimiento del Programa DIME    |
|                   | Procedimiento de gestión de incidencias | Constitución del Comité Ético y Mantenimiento del Programa DIME    |
|                   | Protocolos Prevención acoso y PRL       | Constitución del Comité Ético y Mantenimiento del Programa DIME    |
| Proveedores       | Cláusulas en contrato                   | Realizar auditorías a nuestros proveedores más importantes         |
|                   | Encuestas y cuestionarios               | Realizar auditorías a nuestros proveedores más importantes         |
|                   | Evaluación Departamento de compras      | Realizar auditorías a nuestros proveedores más importantes         |
|                   | Procedimiento de gestión de incidencias | Realizar auditorías a nuestros proveedores más importantes         |



• Principio 2

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



**DIAGNÓSTICO:**

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La mayoría de nuestros proveedores son de carácter local y situados en países desarrollados donde se supone un fuerte control legislativo con respecto al respeto a los derechos humanos.



**POLÍTICAS:**

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa dispone de una política de compras que incluye el compromiso de éstos con los principios de los Derechos Humanos.



**ACCIONES:**

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Incluir en el sistema de evaluación de proveedores un criterio que evalúe la RSE.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 0 %

*Implantación:* Actualmente la empresa está en proceso de desarrollo e implantación de un sistema para medir este indicador.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se han registrado quejas o consultas en referencia a los proveedores.

### • Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico |                   |           |  |
|---|-------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Riesgos           | Objetivos |  |
| Proveedores   | No tenemos riesgo |           |  |

  

|  Políticas |                     |                          |  |
|---|---------------------|--------------------------|--|
| Grupos de Interés   | Políticas           | Objetivos                |  |
| Proveedores   | Política de compras | Elaboración Código Ético |  |

  

|  Acciones |          |   |  |
|--|----------|---|--|
| Grupos de Interés  | Acciones | Objetivos   |  |
| Proveedores  | RSE      | Incluir PRL en criterios de calificación de proveedores |  |

  

|  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:* SI

*Implantación:* La empresa cuando realice actividades en países en vías de desarrollo velará por la información, participación y capacidad de negociación de los trabajadores contratados localmente, respetando en todo momento la normativa y principios establecidos tanto en el país en cuestión como por la empresa matriz.



### 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:* La sociedad cuenta con una política de recursos humanos en la que se presta especial importancia a las relaciones laborales con el fin de ofrecer las garantías necesarias para asegurar un proceso de diálogo abierto y colaborador entre la empresa, los trabajadores y los agentes sociales.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La sociedad ha puesto en marcha, con el objetivo de conocer las opiniones e inquietudes de los empleados, y plantear acciones y soluciones que repercutan en la mejora de la calidad y la eficiencia de los diferentes

procesos y sistemas de gestión, tanto internos como externos, el estudio de clima laboral DIME.

Así mismo, existen una serie de comisiones para tratar temas de interés mutuo e informar de cualquier aspecto de interés, cuya frecuencia de establece a lo largo del ejercicio y después de cada uno de ellos se realiza una acta en las que se recogen todos los compromisos alcanzados así como el grado de avance de los mismos.

El Código de Conducta de la sociedad incluye a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, entendiéndose éste como un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo, informar de los cambios ocurridos en el ámbito laboral y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones, dentro de un marco armonioso de las relaciones laborales. En este planteamiento se cuenta con una colaboración activa con los agentes sociales con el fin de alcanzar acuerdos satisfactorios para ambas partes.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Los sindicatos son parte activa de la elaboración de los convenios colectivos de la sociedad y como se ha señalado anteriormente mantienen reuniones periódicas con el Departamento de relaciones laborales de la sociedad.

Además, se reconoce a las representaciones sindicales firmantes del convenio como interlocutores necesarios para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales de la empresa.

Existe un procedimiento documentado dentro del Sistema de Gestión con las directrices para la negociacion de convenios.

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Seguir favoreciendo el despliegue de mecanismos e instrumentos que favorezcan la escucha, evaluación y seguimiento de las preocupaciones, sugerencias, críticas de empleados y continuar adoptando, en función de éstas, acciones que repercutan en mejoras.

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |         |           |
|-------------------|---------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados         | Otros   |           |



|  Políticas |                                  |                             |
|---|----------------------------------|-----------------------------|
| Grupos de Interés   | Políticas                        | Objetivos                   |
| Empleados   | Convenio colectivo               | Elaborar Código de Conducta |
|   | Política de comunicación interna | Elaborar Código de Conducta |
|   | Política de RRHH                 | Elaborar Código de Conducta |
|   | Política de RSE                  | Elaborar Código de Conducta |

|  Acciones |          |  |
|--|----------|--|
| Grupos de Interés  | Acciones | Objetivos  |
| Empleados  | RSE      | Implantar planes de acción derivados de la encuesta de clima laboral |

|  Seguimiento |   |  |
|---|---|--|
| Grupos de Interés   | Seguimiento y medición de impactos        | Objetivos  |
| Empleados   | Encuestas y cuestionarios de satisfacción | Consolidación canales de comunicación ascendente y descendente |
|   | Reuniones de equipo                       | Consolidación canales de comunicación ascendente y descendente |



## • 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:* SI

*Implantación:* La mayoría de las actividades de la empresa se realiza en países desarrollados donde trabajo forzoso o realizado bajo coacción no es un factor de riesgo dada la seguridad jurídica.

*En el caso en que la empresa realice actividades en países en vías de desarrollo velará por el cumplimiento de este principio.*



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los convenios colectivos o pactos de empresa específicos de la sociedad, regulan las condiciones de trabajo, tales como el tiempo de trabajo y la remuneración de los trabajadores, entre otros aspectos.

*Para el personal que ocupa puestos directivos y técnicos, se establece una retribución variable condicionada por los resultados y la contribución individual.*



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No



*Implantación:* La empresa en el presente ejercicio no ha realizado ninguna acción concreta. No obstante, para el próximo ejercicio esta previsto la publicación del código ético donde se recoja este principio.

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |         |           |
|-------------------|---------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados         | Otros   |           |

| Políticas         |                     |                            |
|-------------------|---------------------|----------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas           | Objetivos                  |
| Empleados         | Contrato de trabajo | Desarrollo de Código Ético |
|                   | Convenio colectivo  | Desarrollo de Código Ético |
|                   | Normativa interna   | Desarrollo de Código Ético |
|                   | Política de RRHH    | Desarrollo de Código Ético |
|                   | PRL                 | Desarrollo de Código Ético |

| Acciones          |          |              |
|-------------------|----------|--------------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos    |
| Empleados         | RSE      | Código Ético |

| 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 (P5C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La naturaleza de la actividad desarrollada por la empresa y los sectores de actividad en los que opera garantiza el cumplimiento de este principio.

*No obstante, la empresa cuando realice actividades en países en vías de desarrollo velará por el respeto en todo momento de la normativa y principios establecidos tanto en el país en cuestión como por la empresa matriz.*



### 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:* Las políticas de selección y contratación de personal de la sociedad, de acuerdo con la legislación vigente, prohíben cualquier forma de trabajo infantil en la organización con independencia del tipo de servicio objeto de prestación.

*Así mismo, la sociedad cuenta con mecanismos de control que permiten asegurar que la cadena de suministro tanto de servicios como de productos da respuesta a esta máxima.*



### 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:* No

*Implantación:* La empresa llevará a cabo para el próximo ejercicio la elaboración y difusión del código ético a los empleados a través de la intranet corporativa.

## • Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico |         |           |  |
|---|---------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Riesgos | Objetivos |  |
| Empleados   | Otros   |           |  |

  

|  Políticas |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Grupos de Interés   | Políticas   | Objetivos   |  |
| Empleados   | Convenio colectivo<br>Normativa vigente<br>Política de RRHH | Confeccionar Código Ético<br>Confeccionar Código Ético<br>Confeccionar Código Ético |  |

  

|  Acciones |          |              |  |
|--|----------|--------------|--|
| Grupos de Interés  | Acciones | Objetivos    |  |
| Empleados  | RSE      | Código Ético |  |

  

|  Seguimiento |                                    |           |  |
|---|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |  |
| Empleados   |                                    |           |  |



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La sociedad tanto en su política de recursos humanos como en cada una de las políticas que la desarrollan apuesta por la integración laboral en igualdad de género y formación y promoción.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde el ejercicio 2007, la sociedad cuenta con un plan de integración de personal con discapacidad, de acuerdo con la LISMI.

En el Plan de Igualdad se define:

1. Mantener un trato basado en el respeto mutuo, la cortesía y la equidad, sin importar la jerarquía.
2. Cumplir con el principio de no discriminación en cuanto a raza, sexo, orientación sexual, credo, deficiencias físicas, origen étnico, social o procedencia.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades a favor del crecimiento profesional de cada individuo en los contratos y políticas del Grupo que desarrollemos.
4. No permitir ni tolerar el acoso, hostigamiento o abuso sexual en cualquiera de sus expresiones o formas: acoso verbal, acoso físico, intimidación, hostilidad, solicitud de favores o conductas sexuales condicionadas al empleo, promociones y/o ascensos.



### ACCIONES:



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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La sociedad cuenta con un proceso de promoción y evaluación de las aportaciones de cada uno de los trabajadores/as que aporta la máxima objetividad en los procesos de selección y promoción en igualdad de condiciones que eviten cualquier tipo de segregación.

Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Así mismo, la sociedad cuenta con un procedimiento interno documentado que se activaría ante posibles situaciones de acoso laboral.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Directivos frente a empleados:* 1 %

*Directivos mujeres:* 0 %

*Directivos hombres:* 100 %

*Mujeres:* 9 %

*Hombres:* 91 %

*Mayores de 45 años:* 19 %

*Menores de 30 años:* 34 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 53 %

*Implantación:* N/A

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C214)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa en su próxima actualización de la web e intranet hará pública la composición de los órganos directivos.

¿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:* Existe un procedimiento documentado incluido en el Sistema de Gestión Integrado para el tratamiento de estas situaciones, que en el caso de producirse son canalizadas a través del Área de Gestión de RRHH.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* En el ejercicio 2010, no se ha producido ninguna demanda por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |  |           |
|-------------------|--|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos  | Objetivos |
| Empleados         | Discriminación de género<br>Incumplimiento de la Ley LISMI |           |

  

| Políticas         |                      |              |
|-------------------|----------------------|--------------|
| Grupos de Interés | Políticas            | Objetivos    |
| Empleados         | Convenio colectivo   | Código Ético |
|                   | Plan de igualdad     | Código Ético |
|                   | Política de igualdad | Código Ético |
|                   | Política de RRHH     | Código Ético |
|                   | Política de RSE      | Código Ético |

  

| Acciones          |   |                  |
|-------------------|---|------------------|
| Grupos de Interés | Acciones  | Objetivos        |
| Empleados         | Creación o aplicación protocolo prevención de acoso | Plan de carreras |
|                   | Diagnostico de igualdad                             | Plan de carreras |
|                   | Formación   | Plan de carreras |
|                   | Implantación del Plan de igualdad                   | Plan de carreras |
|                   | LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI     | Plan de carreras |



|  Seguimiento |                                    |  |
|---|------------------------------------|--|
| Grupos de Interés   | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos  |
| Empleados   | Intranet                           | Hacer pública la composición hacia el exterior de la empresa |
|   | Web                                | Hacer pública la composición hacia el exterior de la empresa |



## • Principio 7

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa realiza una identificación y evaluación de aspectos ambientales para cada proyecto singular.

En el Plan de Formación se incluyen acciones de concienciación y formación en materia de medio ambiente a todo los niveles del personal.

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:* La empresa ha implantado programas de reducción de consumo eléctrico, papel cero y reducción del volumen de residuos generados.

## • 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 | Incrementar el % de personal formado en materia de medio ambiente |
|                   | Sensibilización en materia medio ambiental | Incrementar el % de personal formado en materia de medio ambiente |

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



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa realiza identificación y evaluación de aspectos ambientales de su actividad. Implantado medidas cuando es necesario.



### 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:* La empresa dispone de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y seguridad, que incluye una política ambiental.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Plan de Ahorro Energetico incluye medidas tecnicas, organizativas y formativas para la reduccion del consumo.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La revisión de los resultados medioambientales se realiza en el Comité de Sistemas de Gestión (Q, MA y PRL).

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:* 1 %

*Implantación:* La empresa recopila dicha información para nuevos proveedores, se está diseñando una sistemática para recogerla en proveedores ya calificados.

### • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |                   |           |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos           | Objetivos |
| No especificado   | No tenemos riesgo |           |

  

| Políticas         |  |  |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas  | Objetivos  |
| No especificado   | Manual de Calidad y Medioambiente                | Revisar la Política Integrada de Calidad, Ma y PRL |
|                   | Política de calidad, medioambiente y seguridad   | Revisar la Política Integrada de Calidad, Ma y PRL |
|                   | Políticas Formales (ej. Política Medioambiental) | Revisar la Política Integrada de Calidad, Ma y PRL |
|                   | Sistemas de Gestión de Calidad                   | Revisar la Política Integrada de Calidad, Ma y PRL |
|                   | Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)       | Revisar la Política Integrada de Calidad, Ma y PRL |

  

| Acciones          |          |                             |
|-------------------|----------|-----------------------------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos                   |
| No especificado   | RSE      | Concienciación del personal |



| Seguimiento       |  |   |
|-------------------|--|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos   | Objetivos   |
| No especificado   | Comité Técnico<br>Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales<br>Responsable Medioambiente | Mantener el sistema de evaluación<br>Mantener el sistema de evaluación<br>Mantener el sistema de evaluación |



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa a través de su Comité Tecnológico, evalúa en todos los casos para nuevos servicios o desarrollos tecnológicos los impactos derivados de esa innovación.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 8

*Implantación:* En todos los nuevos desarrollos aprobados por el comité tecnológico se ha evaluado e informado los aspectos medioambientales asociados.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* N/A

## • 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      | Asegurar que se incluyen aspectos medioambientales en los servicios |

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



• Principio 10

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



**DIAGNÓSTICO:**

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La política de compras de la sociedad vela por la reducción e eliminación del soborno y la corrupción en el desarrollo de los servicios prestados.



**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:* La política de compras realiza especial hincapié en este aspecto, asegurando en función de la naturaleza de la contratación, un número de al menos tres ofertas para cada uno de los servicios. Así mismo, se llevan a cabo auditorías internas, no existiendo ninguna no conformidad al respecto.

*La política de compras de la sociedad establece la no viabilidad de recibir ni remitirá proveedores y/o clientes regalos, invitaciones, etc.*

¿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:* Existen procedimientos de control de gastos internos de representación con 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, describala (P10C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La empresa para el próximo ejercicio llevará a cabo el desarrollo y difusión del código ético.

---



### 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:* 19

*Proveedores:* 0

*Implantación:* Se difunde únicamente a través de la Intranet corporativa al personal que tiene acceso a esta vía.

*Objetivos:* La Política de Compras y el código ético en desarrollo se difundirán al resto de empleados mediante vías alternativas a la intranet y exteriormente por la WEB.

---

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Existe un sistema de control de dichos gastos.

---

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa dispone de comités de gestión que trata, entre otros temas, posibles situaciones de corrupción.

### • Resumen de Implantación:



| Diagnóstico       |  |           |
|-------------------|--|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos                                | Objetivos |
| Clientes          | Favoritismos<br>Tráfico de influencias |           |
| Empleados         | No tenemos riesgo                      |           |
| Proveedores       | Favoritismos<br>Soborno                |           |

| Políticas         |                     |                          |
|-------------------|---------------------|--------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas           | Objetivos                |
| Clientes          | No tenemos política | Desarrollar Código ético |
| Empleados         | No tenemos política | Desarrollar Código ético |
| Proveedores       | Política de compras | Desarrollar Código ético |

| Acciones          |                            |  |
|-------------------|----------------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones                   | Objetivos                              |
| Clientes          | Difusión de la política    | Desarrollo y difusión del Código Ético |
| Empleados         | No tenemos acción concreta | Desarrollo y difusión del Código Ético |
| Proveedores       | No tenemos acción concreta | Desarrollo y difusión del Código ético |

| Seguimiento       |                                    |                             |
|-------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos                   |
| Clientes          | Comités de gestión                 | Desarrollo del Código Ético |
| Empleados         | Comités de gestión                 | Desarrollo del Código Ético |
| Proveedores       | Comités de gestión                 | Desarrollo del Código Ético |



## • Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

|  |   |  |
|--|---|--|
| <a href="#">21</a>                       | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria   | 3.1  |
| <a href="#">22</a>                       | Fecha de la memoria anterior más reciente   | 3.2  |
| <a href="#">23</a>                       | Ciclo de presentación del Informe de Progreso   | 3.3  |
| Estrategia y gobierno                    |   |  |
| <a href="#">24</a>                       | Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión   | 4.17   |
| <a href="#">25</a>                       | Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama   | 2.3, 2.6   |
| <a href="#">26</a>                       | Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)  |  |
| <a href="#">27</a>                       | Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 4.1, 4.2   |
| <a href="#">28</a>                       |   | 4.3  |
| <a href="#">29</a>                       |   | 4.4  |
| Objetivos y temáticas de Naciones Unidas |   |  |
| <a href="#">30</a>                       | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)   |  |
| PRINCIPIO 1                              |   |  |
| <a href="#">P1C2I1</a>                   | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto   |  |
| <a href="#">P1C2I2</a>                   | ¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado   | Dimensión social/Derechos Humanos/Política                 |
| <a href="#">P1C1I1</a>                   | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas   |  |
| <a href="#">P1C2I5</a>                   | Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad  |  |
| <a href="#">P1C4I1</a>                   | Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma  |  |
| <a href="#">P1C2I3</a>                   | Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas   | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento |
| <a href="#">P1C3I1</a>                   | Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad  |  |
| <a href="#">P1C4I3</a>                   | Indique el número y tipo de:  | PR4  |
| PRINCIPIO 2                              |   |  |
|  | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los   |  |



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

|                        |   |   |
|------------------------|---|---|
| <a href="#">P2C211</a> | factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto  |   |
| <a href="#">P2C312</a> | ¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?   | Dimensión social/Derechos Humanos/Política                        |
| <a href="#">P2C111</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas   |   |
| <a href="#">P2C212</a> | Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total  | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento        |
| <a href="#">P2C313</a> | Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)   |   |
| <b>PRINCIPIO 3</b>     |   |   |
| <a href="#">P3C312</a> | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva   | HR5   |
| <a href="#">P3C211</a> | ¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?                                | Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política |
| <a href="#">P3C111</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas   |   |
| <a href="#">P3C212</a> | ¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos                              |   |
| <a href="#">P3C311</a> | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos |   |
| <b>PRINCIPIO 4</b>     |   |   |
| <a href="#">P4C211</a> | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica  | HR7   |
| <a href="#">P4C212</a> | Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas  | Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política |
| <a href="#">P4C111</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas   |   |
| <b>PRINCIPIO 5</b>     |   |   |
| <a href="#">P5C211</a> | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica   | HR6   |
| <a href="#">P5C212</a> | Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente                          | Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política |
|                        | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio   |   |



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

|                        |   |   |
|------------------------|---|---|
| <a href="#">P5C1I1</a> | que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala  |   |
| <b>PRINCIPIO 6</b>     |   |   |
| <a href="#">P6C2I2</a> | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto         |   |
| <a href="#">P6C2I3</a> | ¿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 |
| <a href="#">P6C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala  |   |
| <a href="#">P6C2I1</a> | Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad | LA13  |
| <a href="#">P6C2I4</a> | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información  |   |
| <a href="#">P6C3I1</a> | Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad |   |
| <a href="#">P6C3I2</a> | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo  | HR4   |
| <b>PRINCIPIO 7</b>     |   |   |
| <a href="#">P7C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala  | Dimensión ambiental/Formación y sensibilización                   |
| <a href="#">P7C2I2</a> | 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                 |   |
| <b>PRINCIPIO 8</b>     |   |   |
| <a href="#">P8C2I4</a> | Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad  |   |
| <a href="#">P8C2I1</a> | Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas   |   |
| <a href="#">P8C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala  |   |
| <a href="#">P8C2I2</a> | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales   |   |
| <a href="#">P8C3I1</a> | Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %   |   |
| <b>PRINCIPIO 9</b>     |   |   |
|                        | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio   |   |



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

|                         |   |  |
|-------------------------|---|--|
| <a href="#">P9C1I1</a>  | que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala  |  |
| <a href="#">P9C2I1</a>  | Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética         |  |
| <a href="#">P9C2I2</a>  | Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente                                |  |
| <b>PRINCIPIO 10</b>     |   |  |
| <a href="#">P10C3I1</a> | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto |  |
| <a href="#">P10C2I2</a> | Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales   | Dimensión social/sociedad/Política                       |
| <a href="#">P10C5I1</a> | ¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?               |  |
| <a href="#">P10C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala  | Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización    |
| <a href="#">P10C2I1</a> | Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad                                |  |
| <a href="#">P10C4I1</a> | ¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?  |  |
| <a href="#">P10C6I1</a> | Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción  | SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento |
| <b>ÍNDICE</b>           |   |  |
| <a href="#">Tabla</a>   | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI   | 3.12   |