



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Revestimientos Anticorrosivos Industriales,
S.A.U.

• 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 Revestimientos Anticorrosivos Industriales S.L.U. 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, Revestimientos Anticorrosivos Industriales S.L.U. 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 Revestimientos Anticorrosivos Industriales S.L.U., 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 Dominguis Renard
Presidente

REVESTIMIENTOS ANTICORROSIVOS INDUSTRIALES S.L.U.

Av. de las Cortes Valencianas, 58 / Sorolla Center, local 10 - 46015 - Valencia /España/ - Tel. +34/ 963 540 300 Fax. +34/ 963 540 340
info@revanti.com - www.revanti.com

Información general

Perfil de la entidad: Revestimientos Anticorrosivos Industriales, S.A.U.

- *Dirección:* Avda. Cortes Valencianas, 58
- *Dirección web:* www.grupodominguis.com
- *Alto cargo:* Director Manager, José Dominguis Renard
- *Fecha de adhesión:* 25/10/2010
- *Número de empleados:* 80
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* COMPANY DEDICATED TO THE IMPLEMENTATION OF SPECIAL PAINTS AND COATINGS
- *Ventas / Ingresos:* 4.670.885
- *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) y mercados servidos:* España
- *Alcance del 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 estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el*



presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: Sociedad Anónima

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

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:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Amparo Company
- *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 (P1C1I1)

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

Respuesta: SI

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

Objetivos: Optimización página WEB

Programa DIME 2014 para conocer el clima laboral existente en la empresa



POLÍTICAS:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: 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.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

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

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

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.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de comunicación y transparencia	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad	
	Falta de comunicación Mal ambiente laboral	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de calidad	Código Ético
Empleados	Política de RRHH	Siniestralidad 0 y Homogenización de políticas
	Políticas internas de gestión	Siniestralidad 0 y Homogenización de políticas
Proveedores	Política de calidad	Código de conducta

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	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
	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 (P2C1I1)

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:

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

Respuesta: SI

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

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




SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


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


Respuesta: 0 %


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

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Proveedores		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Proveedores		Procedimiento 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. Descríbalos (P3C111)

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:

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

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

Respuesta: SI

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

Respuesta: SI

Implantación: 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 con el empleado	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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: 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.

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

Respuesta: No

Implantación: N/A



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa 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.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone de un procedimiento específico dentro de su sistema integrado de gestión de identificación y evaluación de cumplimiento legal.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Desarrollo de Código Ético
	Convenio colectivo	Desarrollo de Código Ético
	Política de RRHH	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. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: 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:

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

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

Respuesta: No

Implantación: 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	Confeccionar Código Ético
	Normativa vigente	Confeccionar Código Ético
	Política de RRHH	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 (P6C111)

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.

Para la firma de dicho plan, se ha realizado un diagnóstico exhaustivo tanto cualitativo como cuantitativo de la situación del sociedad a eta respecto así como de los mercados en que ésta ofrece sus servicios.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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

El Plan de Igualdad se definen:

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

Respuesta: SI

Implantación: La sociedad cuenta con un proceso de promoción y evaluación de las aportaciones década uno de los trabajadores 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.

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa cuenta con un sistema de evaluación del desempeño que vela por la igualdad efectiva.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 3 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 3 %

Hombres: 97 %

Mayores de 45 años: 57 %

Menores de 30 años: 14 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 55 %

Empleados con contrato temporal: 45 %

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 (P6C6I1)

Respuesta: No

Implantación: N/A

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

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 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	No se publica	Publicación en la próxima actualización de la web y de la intranet corporativa



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa 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.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 45

Implantación: En el Plan de Formación 20011 está prevista la realización de este tipo de acciones.

• 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 tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa realiza identificación y evaluación de aspectos ambientales de su actividad.

Implantado medidas cuando es necesario.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Plan de Ahorro Energetico incluye medidas técnicas, organizativas y formativas para la reducción del consumo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 15217

Agua: 1,82

Papel: 81652

Implantación: N/A

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

Respuesta: SI

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

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	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	<p>Comité Técnico</p> <p>Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales</p> <p>Responsable Medioambiente</p>	<p>Mantener el sistema de evaluación</p> <p>Mantener el sistema de evaluación</p> <p>Mantener el sistema de evaluación</p>



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: 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:

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

Respuesta: 0

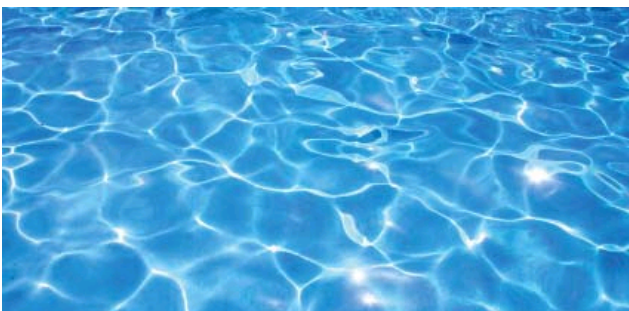
Implantación: N/A

• 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 diagnostico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: 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:

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

Respuesta: SI

Implantación: La política de compras realiza especial hincapié en este aspecto, asegurando en función del 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.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: 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 (P10C411)

Cientes: 0

Empleados: 19

Proveedores: 0

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

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

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
Cientes	Favoritismos Tráfico de influencias	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	Favoritismos Soborno	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	No tenemos política	Desarrollar Código Ético
Empleados	No tenemos política	Desarrollar Código Ético
Proveedores	Política de compras	Desarrollar Código Ético



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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