



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Telvent GIT



• C

Madrid, 31 de octubre de 2011

Estimados señores,

Mediante esta carta quiero expresarles el firme compromiso que tenemos en Telvent para continuar apoyando y promocionando los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que suscribimos el 7 de octubre de 2002 con el fin de ayudar al desarrollo de un modelo de ciudadanía global que permita la conciliación de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad.

Los diez principios que recoge el Pacto nos sirven como guía para definir la estrategia de Telvent, forman parte de nuestra cultura corporativa y están presentes como referente y estímulo en todos los ámbitos de desempeño de nuestra actividad.

Valoramos de una forma indudablemente positiva nuestra adhesión a esta iniciativa. A través de las acciones llevadas a cabo, queremos conciliar nuestras actividades y objetivos empresariales con los valores y principios descritos en el Pacto Mundial. La realización de este Informe de Progreso contribuye al compromiso de la Compañía de informar de forma transparente y periódica a todos sus grupos de interés sobre el desarrollo de su actividad en los ámbitos económico, medioambiental y social.

En Telvent trabajamos para conseguir a través de las tecnologías de la información un mundo más sostenible y seguro para todos. La Compañía está comprometida desde sus inicios con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático, poniendo en práctica para ello una política que favorezca el progreso económico, la equidad social y la preservación del medio ambiente. Tan importante como que nuestros productos y servicios contribuyan al desarrollo es que la consecución de nuestros objetivos empresariales se haga de forma sostenible.

Las tecnologías desarrolladas por Telvent y aplicadas durante 2010 han mantenido el compromiso con la innovación y sostenibilidad contribuyendo, por ejemplo, a un uso más eficiente del agua, a incrementar la eficiencia energética, a reducir las emisiones de efecto invernadero mediante redes de transporte más sostenibles o a agilizar los procesos de atención sanitaria.

En 2010, Telvent ha llevado a cabo diversas acciones que persiguen mejorar las condiciones de vida y trabajo, así como garantizar la transparencia sobre el desempeño de la Compañía. Telvent ha colaborado con la Fundación Internacional para la Investigación de la Diabetes Juvenil, la Fundación de Ingenieros ICAI para el Desarrollo y la Fundación REDES Para la Comprensión Pública de la Ciencia (FRPCPC). Por otra parte, en abril de 2011 Telvent publicó su tercera Memoria de Sostenibilidad para informar de su estrategia y acciones durante el año 2010, dando así continuidad a este compromiso con la transparencia que inició en 2009.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Otras acciones que se han llevado a cabo a lo largo de 2010 han sido una donación para adquisición de material de construcción destinado a la reparación/reconstrucción de las casas de tres empleados de Abengoa Chile afectadas por el seísmo que se produjo en 2010 en ese país; y la donación del mobiliario de las oficinas de Tamarguillo (Sevilla) a la Fundación Loyola (España).

Con la publicación del Informe de Progreso deseamos compartir con la sociedad los avances en la implantación de estos diez principios que hemos suscrito, referentes a derechos humanos y laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Atentamente,

Ignacio González Domínguez
Presidente y Consejero Delegado



Información general

Perfil de la entidad: Telvent GIT

- **Dirección:** C/ Valgrande, 6
- **Dirección web:** www.telvent.com
- **Alto cargo:** Ignacio González Domínguez, Consejero Delegado
- **Fecha de adhesión:** 07/10/2002
- **Número de empleados:** 5753
- **Sector:** Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Telvent es la compañía global de soluciones tecnológicas y servicios de información de negocio que contribuye a mejorar la eficiencia y la seguridad de las empresas líderes en todo el mundo. Telvent se dirige a aquellos mercados que resultan críticos para la sostenibilidad del planeta, entre los que destacan la energía, el transporte, la agricultura y el medio ambiente.
- **Ventas / Ingresos:** 791.053.000 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Subvenciones de explotación en 2010: 4.101.245,74 Euros. Subvenciones de capital en 2010: 0,00 Euros.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Prescriptores
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Telvent ha identificado sus grupos de interés siguiendo un criterio de impacto de su actividad empresarial.
- **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:** Con más de 40 años de experiencia en sistemas de control y supervisión industrial y de gestión de procesos, Telvent hoy cuenta con sedes oficiales en Europa, Norteamérica, Latinoamérica, Asia- Pacífico y Oriente Medio.
- **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:** El informe aporta información sobre todos los países en los que la compañía realiza actividades relevantes.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Para definir el contenido y el alcance del informe, se han tenido en cuenta todas aquellas sociedades que han generado actividad relacionada con alguno o algunos de los principios del Pacto Mundial durante 2010. En total, son 24 sociedades las que reportan información sobre uno o varios principios. A la hora de establecer ese total se han tenido en cuenta todas las filiales de Telvent (incluyendo uniones temporales de empresas), en todo el mundo, sobre cuya gestión Telvent tiene un control efectivo.



- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la web del Pacto Mundial. Además, se hace referencia a dicho informe en la web de la compañía y en su Memoria de Sostenibilidad, publicada anualmente.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* En 2010 Telvent ha recibido el Premio Andalucía Sociedad de la Información al mejor proyecto TIC para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía. El software DMS (Distribution Management System) de Telvent ha recibido el premio “Product of the Year” de TMC (Technology Marketing Corporation) y también ha sido finalista al premio a la Innovación Digital del Centro Tecnológico Barcelona Digital. Por otra parte, Telvent DTN/The Progressive Farmer ha recibido en 2010 dos premios de la ASBPE (American Society of Business Publication Editors) y un “Star Price for Broadcasting Award” de la IFAJ (International Federation of Agricultural Journalists); dos premios Jesse H. Neal y 17 galardones de la NAAJ (North American Agricultural Journalists). Reconocimiento por parte de C.A. Metro Valencia (Venezuela) por el apoyo continuo que Telvent le ha prestado como proveedor en los proyectos que Metro de Valencia ha puesto en marcha. Asimismo, Telvent ha sido finalista en los premios Ciudad Sostenible por la creación de las primeras viviendas “green” de Madrid.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* La comunicación continua y la transparencia son aspectos fundamentales dentro de la estrategia de Telvent. La compañía considera que conocer los intereses y preocupaciones de sus grupos de interés es la base para diseñar y desarrollar acciones concretas con ellos. Telvent ha identificado sus grupos de interés siguiendo un criterio de impacto de su actividad empresarial y ha definido canales de comunicación estables con ellos. Telvent fomenta unos canales de diálogo estables con sus grupos de interés que persiguen definir un modelo de mejora transversal que responda a las expectativas de todos ellos y que esté alineado con la visión y con la misión de la compañía. Es más, el plan estratégico de Telvent se actualiza sobre la base del estudio de las previsiones de las necesidades y expectativas de estos grupos de interés; cuenta las tendencias y retos del sector, y refleja la orientación de la actividad de Telvent hacia el desarrollo sostenible y la seguridad.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Sociedad Anónima. Equipo de dirección (a 31 de diciembre de 2010): Presidente y Consejero Delegado, Ignacio González; Adjunto al Presidente, José Montoya. Servicios Corporativos: Director Económico- Financiero y de Relación con Inversores, Manuel Fernández Maza; Director General de Desarrollo Corporativo, Javier Garoz; Director de Administración, Tom Dilworth; Directora de Marketing, Amy Eggen; Director de Productos y Tecnología, Travis Richardson; Directora de Asesoría Jurídica, Lidia García; Directora de Recursos Humanos, Aránzazu Amaya Caja; Directora de Auditoría Interna, Carmen Rodríguez. Áreas de Negocio: Energía, Presidente, Larry Stack; Director General, Manuel Losada; Transporte, Presidente, José Ignacio del Barrio; Director General, Alfredo Escribá; Medioambiente, Director General, Cristóbal Ramos; Global Services, Presidente, Javier de la Cuerda; Agricultura, Presidente, John Leiferman. Geografías: Norteamérica, Presidente, Dave Jardine; México, Presidente, Luis Rancé; Brasil, Presidente, Marcio Leonardo;



Venezuela, Director General, Julián Gómez; Argentina, Director General, Ignacio Llorente; Chile, Director General, Luís Javier Morillo; China, Presidente, Dai Yue; Australia, Director General, José Antonio Álvarez. ([Descargar documento](#))

- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (No) La estrategia de Responsabilidad Corporativa de la compañía y otros aspectos ligados al cumplimiento y fomento de los Derechos Humanos se discuten en Comités de Departamentos como los de Recursos Humanos o BTO y Calidad; así como en el Comité de Sostenibilidad que se celebra mensualmente y al que asiste el Consejero Delegado.
- *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:* De conformidad con la Ley de Sociedades Anónimas española, el Consejo de Administración es responsable de la dirección, administración y representación en todos los asuntos concernientes al interés de la sociedad, con sujeción a los reglamentos y normas internas aprobadas por los órganos sociales. El Consejo de Administración de la sociedad cuenta con dos comisiones destinadas a evitar riesgos en lo concerniente a la acumulación de poderes: la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El presidente del Consejo de Administración ocupa asimismo el cargo de consejero delegado de la compañía.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Los grupos de interés identificados por Telvent son sus empleados, sus clientes, sus proveedores y un último grupo denominado prescriptores que comprende a organizaciones, administraciones y sociedad en general. El compromiso de Telvent con los principios de Pacto Mundial abarca toda la actividad de la compañía y se extiende a la relación con todos sus grupos de interés.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Gema Montoya Cazorla / Beatriz Rodríguez Martínez
- *Tipo de informe:* A+B+C



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

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

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



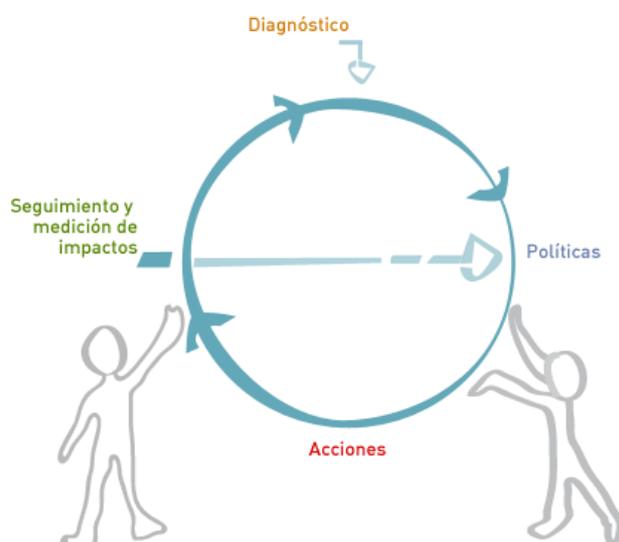
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Telvent cuenta con un conjunto de sistemas y procedimientos destinados a controlar los riesgos que pueden afectar a la compañía. Los Sistemas Comunes de Gestión desarrollan las normas internas de la sociedad y su método para la evaluación y el control de los riesgos. Permiten, además, que toda la organización trabaje de forma eficiente, coordinada y coherente.

Los Sistemas Comunes de Gestión facilitan la identificación, tanto de los riesgos potenciales, entre ellos aquellos que tienen relación con los Derechos Humanos, como las actividades de control necesarias para mitigarlos. Cualquier procedimiento encaminado a identificar y eliminar los riesgos del negocio se instrumenta a través de este sistema, que representa una cultura común en la gestión de todos los negocios de Telvent.

Estos sistemas cubren toda la organización y son de obligado cumplimiento para todos aquellos que forman parte de ella. Para facilitar y asegurar su cumplimiento, Telvent pone en marcha acciones formativas y mecanismos de comunicación que permiten que los sistemas comunes sean conocidos por todos los miembros de la Compañía. Además, para mantener su efectividad, los sistemas comunes son actualizados de forma continua.

Objetivos: Telvent continuará cumpliendo ese compromiso, y difundiéndolo en sus ámbitos de influencia internamente y externamente con el ánimo de involucrar a todos en el respeto de dichos principios.



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: El compromiso de Telvent con el respeto de los Derechos Humanos se observa en su día a día a través de la aplicación de sus normativas internas y de la observación por parte de toda la compañía de una serie de principios éticos que forman parte de la cultura corporativa. Estas políticas internas se complementan con otras externas que buscan extender el compromiso de Telvent con los Derechos Humanos a sus colaboradores, ya sean proveedores, clientes, etc.

El Código de Conducta Profesional de Telvent es de obligado cumplimiento para toda la plantilla. Este conjunto de normas incorpora los elementos comunes a las distintas sociedades que integran la Compañía, atendiendo a su diversidad geográfica, cultural y legal, y recoge los valores fundamentales que deben regir las actuaciones de todos sus empleados con independencia de su puesto o responsabilidad. La integridad en su comportamiento, la observancia estricta de la legalidad vigente, el rigor profesional, la confidencialidad y la calidad forman parte de la cultura histórica de Telvent. El Código recoge la adhesión expresa a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el compromiso con la promoción de todos los principios y derechos de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo. El Código de Conducta Profesional está completamente implantado y es conocido y cumplido por toda la compañía.

Telvent promueve el cumplimiento de los Derechos Humanos entre sus proveedores y colaboradores. Desde junio de 2008, Telvent requiere a sus proveedores, incluidos los de materia prima, la firma de un Código de Responsabilidad Social (CRS) basado en la norma internacional SA 8000 y compuesto de 11 cláusulas. Esta medida pretende promover entre los proveedores de la Compañía el cumplimiento de la normativa social y ambiental establecida, así como de todos los aspectos de responsabilidad social recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. De esta forma, se consigue extender a todos los procesos productivos de la compañía el compromiso con el Pacto Mundial.

Asimismo, y adicionalmente a la adhesión expresa a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se ha acordado incluir en el Código de Conducta el compromiso con la promoción de todos los principios y derechos de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en 1998. Esta declaración incluye el compromiso con el respeto de la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de cualquier discriminación en materia de empleo y ocupación.

Objetivos: Telvent quiere mantener su compromiso con el apoyo y el respeto de la protección de los Derechos Humanos fundamentales. La aplicación de estas políticas internas junto con la difusión de las mismas y el apoyo a sus proveedores en la implantación de políticas y códigos que defiendan ese compromiso son objetivos de la compañía.



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: A lo largo del año 2010, Telvent ha continuado desarrollando un esfuerzo por difundir el conocimiento y el respeto de los Derechos Humanos entre sus empleados, a través del Código de Conducta, y entre sus proveedores, mediante el Código de Responsabilidad Social. Internamente, la difusión de la protección de los Derechos Humanos se lleva a cabo mediante diferentes acciones. El dossier de bienvenida que reciben todos los nuevos empleados que entran a formar parte de la compañía incluye una copia del Código de Conducta que, como ya hemos señalado anteriormente, recoge el espíritu y el respeto de los Derechos Humanos.



Además, la política de Recursos Humanos de Telvent, refleja en su aplicación diaria el compromiso de la compañía con la igualdad y la diversidad. Telvent mantiene la política de reclutar, contratar, formar y promocionar a los profesionales más cualificados, con independencia de su raza, religión, color, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, origen nacional, discapacidad física o mental, y rechazan de manera expresa y activa cualquier forma de discriminación.

Objetivos: Telvent quiere seguir avanzando en la consecución de este reto respetando los Derechos Humanos en su día a día en todas sus oficinas repartidas en todo el mundo, dando a conocer ese compromiso al exterior de forma transparente y promocionando que a su alrededor sus entidades colaboradoras se sumen al objetivo común de construir un espacio sostenible y con mejores condiciones de vida para todos.

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

Respuesta: SI

Implantación: Telvent tiene en cuenta para la definición de su estrategia toda la información relevante disponible sobre políticas de derechos humanos. Es un principio fundamental que toda planificación que lleve a cabo la compañía sea coherente con su modelo estratégico y, por tanto, siempre se tienen en cuenta los resultados obtenidos a través de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos.

Objetivos: La mejora continua de los procedimientos de la compañía es un objetivo fundamental para Telvent. En este sentido, la compañía promueve que todos aquellos aspectos que puedan contribuir a dicha mejora sean incorporados a la toma de decisiones.

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

Respuesta: SI

Implantación: Telvent informa a sus clientes de la seguridad de sus productos durante las fases de oferta, ejecución de proyectos y prestación de servicios a través de la información de gestión que se intercambia con los clientes.

En las encuestas anuales de satisfacción de los clientes se les solicita que valoren su percepción sobre el desempeño por parte de Telvent de los requisitos de seguridad y salud que afectan a las actividades asociadas a los proyectos y servicios que han contratado.

Telvent dispone de una política de prevención de riesgos laborales seguridad y salud que se desarrolla a través de sistemas de gestión certificados en conformidad con las normas OHSAS 18001.

Además, Telvent tiene adquirido el compromiso de que sus productos y servicios estén siempre orientados a lograr la plena satisfacción de sus clientes. Este compromiso fue recogido explícitamente dentro de las Normas o Sistemas Comunes de Gestión (NOC). En estas normas se establece la obligación de implantar y certificar los sistemas de gestión de calidad, los sistemas de gestión ambiental y los sistemas de prevención conforme a las normas internacionales ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.



Atendiendo a la normativa internacional y a las especificaciones internas, es necesario identificar todos los requisitos legales, y de cualquier otro tipo, de aplicación en cada una de las sociedades, así como en sus productos y servicios. En Telvent se establece, además, la evaluación periódica del cumplimiento de todos los requisitos establecidos, de modo que, en caso de incumplimiento, se exige el registro en las aplicaciones corporativas de resolución de problemas (IRP) y de acciones de mejora (AM) para su control y seguimiento. Entre estos requisitos, se incluyen todos los relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, no habiéndose registrado incumplimientos al respecto durante el presente ejercicio.

Objetivos: En este aspecto el objetivo es mantener la calidad y excelencia de nuestros productos y servicios en un alto nivel de exigencia que nos permita satisfacer a nuestros clientes, innovando en soluciones sostenibles.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Código de Conducta Profesional de Telvent, exige la comunicación interna inmediata de los incumplimientos del mismo, así como la comunicación adecuada de toda conducta ilegal. El seguimiento del cumplimiento de esta norma lo realiza el coordinador de Recursos Humanos.

Además, los Sistemas Comunes de Gestión sirven para identificar tanto los riesgos enmarcados en el modelo actual como las actividades de control que los mitigan. Desarrollan, por tanto, las normas internas de actuación y representan una cultura común en la gestión de los diferentes negocios de la compañía. Los Sistemas Comunes de Gestión están sometidos a un proceso de actualización permanente que permite incorporar las mejores prácticas en cada uno de sus campos de actuación. Para facilitar su difusión, las sucesivas actualizaciones se comunican de forma inmediata a la organización a través de soporte informático.

Los responsables de cada una de las normas que integran los Sistemas Comunes de Gestión deberán verificar y certificar el cumplimiento de dichos procedimientos. La certificación de cada año se emite y se presenta al Comité de Auditoría en el mes de enero del año siguiente.

Telvent publicó en el año 2008 su primera Memoria de Sostenibilidad que ha tenido continuidad en la publicación de las Memorias de Sostenibilidad 2009 y 2010. Estos documentos se han realizado siguiendo el estándar GRI (Global Reporting Initiative) versión 3.0. Las Memorias de Sostenibilidad 2009 y 2010 han seguido un Nivel de Aplicación de dicho estándar A+, tal y como ha verificado Global Reporting Initiative.

Toda la información contenida en la Memoria es verificada por parte de un experto externo independiente. Así, la política específica sobre Derechos Humanos desarrollada en el documento ha sido verificada por PricewaterhouseCoopers que ha verificado que todos los indicadores reportados por Telvent e incluidos en su Memoria tienen un nivel de aseguramiento razonable.

Objetivos: Telvent mantiene un firme compromiso con el cumplimiento y la difusión de los Derechos Humanos tanto interna como externamente. En el ejercicio 2010 está prevista la puesta en marcha de un Comité de Igualdad y Diversidad y RSL que hará seguimiento de indicadores relativos a esos conceptos y a la puesta en marcha del Plan de RSL en la compañía.



Por otra parte también es un objetivo de compañía realizar un estudio de riesgo reputacional de los proveedores que incluye los riesgos relativos a Derechos Humanos. Ese estudio es el paso inicial para establecer un seguimiento sobre los proveedores en esta materia.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C311)

Respuesta: 100 %

Implantación: Telvent difunde su Código de Conducta Profesional, que es de obligado cumplimiento para toda la plantilla, a todos sus empleados a través de la Intranet y la web corporativa, y lo entrega en mano a todos los nuevos trabajadores cuando se incorporan a la compañía. Además, algunos de los cursos online que se ofrecen a los empleados tratan específicamente sobre las normas de obligado cumplimiento que están relacionadas con el Código de Conducta.

El Código describe los comportamientos que deben evitarse en toda la organización. Telvent pretende, de este modo, establecer un marco común de convivencia y colaboración e informar a todos los empleados sobre las conductas consideradas adecuadas y las que se consideran inapropiadas, así como cuáles son las limitaciones e incompatibilidades a las que están sujetos.

Objetivos: A lo largo del año 2010 se ha realizado un estudio de aquellos temas relacionados con la Responsabilidad Social que son claves para la compañía. El objetivo era elaborar un Plan de Responsabilidad Corporativa (RC) para el año 2011. Entre los temas estudiados está el refuerzo de la comunicación y conocimiento por parte de los empleados de los procedimientos corporativos de Ética e Integridad que incluyen los compromisos y obligaciones relativos a Derechos Humanos. En este sentido de cara a 2011 se ha establecido este punto como objetivo de la compañía y se han incluido acciones encaminadas a lograrlo en el Plan de RC.

Indique el número y tipo de: (P1C413)

* 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: A través de los canales de información de los que dispone Telvent, no se han registrado en 2010 incumplimientos ni demandas de los tipos mencionados. Esta información está incluida en la Memoria de Sostenibilidad de Telvent 2010 y ha sido auditada por un tercero.

Objetivos: Telvent se compromete a cumplir toda la legislación referente a salud y seguridad del cliente, de los productos y servicios, así como sobre información y etiquetado. Nuestro objetivo es mantener el mismo nivel de celo en su cumplimiento para recorrer un nuevo ejercicio sin incumplimientos ni demandas al respecto.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros) (P1C511)

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



Respuesta: 371,36

Implantación: La compañía contribuye al desarrollo social a través de patrocinios y donaciones. En 2010, la inversión de Telvent en acción social ha sido de 371.359,60 €, repartidos en diferentes áreas.

Área asistencial: 45.883,35 €

Área cultural: 56.000,00 €

Área educativa y de investigación: 247.896,03 €

Area de acción social para empleados: 21.760,22 €

Telvent lleva a cabo anualmente una serie de acciones que tienen por objetivo ayudar a comunidades desfavorecidas. En el año 2010, ha contribuido, entre otras, a las siguientes iniciativas:

- Donación a Focus Abengoa para el patrocinio de la Primavera Cultural de Barcelona (España)
- Donación para adquisición de material de construcción destinado a la reparación/reconstrucción de las casas de tres empleados de Abengoa Chile afectadas por el seísmo que se produjo en 2010 en ese país. (Chile)
- Donación de mobiliario de las oficinas de Tamarguillo (Sevilla) a la Fundación Loyola (España).
- Donación a diversas entidades asistenciales y de investigación de enfermedades en Estados Unidos.
- Donación anual de Navidad. En 2010, Telvent ha decidido continuar con la colaboración que inició el 2009 con la Fundación de Ingenieros ICAI renovando así el compromiso con la mejora de las condiciones de vida en comunidades desfavorecidas mediante el uso de las tecnologías.
- Patrocinio del III Congreso Internacional de Excelencia de la Fundación Madrid Excelente (España).
- Aportación económica para cumplimiento con la Ley de Integración Social de Minusválidos (España).

Objetivos: Telvent se compromete con el desarrollo y el conocimiento de las comunidades en las que Telvent está presente. A través de sus productos y servicios y de las diferentes iniciativas llevadas a cabo en Acción Social, Telvent quiere lograr el objetivo de mejorar la calidad de vida en todo el mundo. Más allá, la compañía mantiene sus políticas de compras a proveedores locales y reclutamiento y formación de personal local que suponen también armas poderosas para el desarrollo de aquellas comunidades en las que tiene actividad.

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma (P1C5I2)

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

Respuesta: SI

Implantación: Por la propia naturaleza de la actividad empresarial de Telvent, los proyectos que desarrolla, al estar enfocados estratégicamente hacia la sostenibilidad y la seguridad, contribuyen al beneficio social.

Independientemente, Telvent realiza otras actividades que aportan beneficio a la comunidad, como patrocinios y donaciones en metálico y en especie.

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas (P1C6I1)



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

Respuesta: 0

Implantación: Las empresas de seguridad contratadas por Telvent son evaluadas periódicamente para comprobar que en su actividad se cumplen todos los aspectos de la legislación aplicable, incluyendo, en un lugar muy destacado, el respeto hacia los Derechos Humanos.

En la actualidad, Telvent trabaja en la divulgación y promoción entre los proveedores de los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, animándoles a que se adhieran a ella y apoyándoles en ese proceso mediante el compromiso con el Código de Responsabilidad Social.

El Código de Conducta Profesional, además de la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, incluye una norma por la que se establece, como condición de contratación en los acuerdos que se firmen con proveedores, su adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		
Empleados	Accidentes laborales		
	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad		
	Falta de formación		
Proveedores	Falta de colaboración		
	Falta de comunicación		
	Falta de formación		
	Mala reputación		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Política de calidad		Aplicación/difusión de políticas y acciones Plan Responsabilidad Corporativa
	Política de RSE		Aplicación/difusión de políticas y acciones Plan Responsabilidad Corporativa
	Políticas internas de gestión		Aplicación/difusión de políticas y acciones Plan Responsabilidad Corporativa
Empleados	Código de conducta		Aplicación/difusión de políticas y acciones Plan Responsabilidad Corporativa
	Plan RSE		Aplicación/difusión de políticas y acciones Plan Responsabilidad Corporativa
	Política de RRHH		Aplicación/difusión de políticas y acciones Plan Responsabilidad Corporativa
	Política de seguridad y salud laboral		Aplicación/difusión de políticas y acciones Plan Responsabilidad Corporativa
	Políticas internas de gestión		Aplicación/difusión de políticas y acciones Plan Responsabilidad Corporativa
Proveedores	Código de conducta		Aplicación/difusión de políticas internas. Apoyo a proveedores para implantación
	Código Ético	Aplicación/difusión de políticas internas. Apoyo a proveedores para implantación	
	Política de calidad	Aplicación/difusión de políticas internas. Apoyo a proveedores para implantación	
	Política de RSE	Aplicación/difusión de políticas internas. Apoyo a proveedores para implantación	



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Mantener el alto standar de calidad y los canales de comunicación.
Empleados	RSE		Reforzar en los empleados los compromisos en Etica e Integridad.
Proveedores	RSE		Evaluar los riesgos reputacionales. Reforzar los canales de comunicación.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Encuestas		Aplicación/difusión de políticas y acciones Plan Responsabilidad Corporativa. Aplicación/difusión de políticas y acciones Plan Responsabilidad Corporativa.
Empleados	Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta Protocolos Prevención acoso y PRL		Implantación de acciones del Plan Responsabilidad Corporativa y RSL Implantación de acciones del Plan Responsabilidad Corporativa y RSL
Proveedores	Buzón de denuncias Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios Seguimiento Código de conducta Sistema Clasificación proveedores		Aplicación/difusión de políticas. Apoyo a para implantación. Plan RC. Aplicación/difusión de políticas. Apoyo a para implantación. Plan RC.

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: No

Implantación: Telvent promueve el cumplimiento de los Derechos Humanos en las comunidades en las que opera y en los proveedores y colaboradores con los que trabaja. Desde junio de 2008, Telvent requiere a sus proveedores, incluidos los de materia prima, la firma de un Código de Responsabilidad Social (CRS) basado en la norma internacional SA 8000, compuesto de 11 cláusulas. Esta medida pretende promover entre los proveedores de la compañía el cumplimiento de la normativa social y ambiental establecida, así como de todos los aspectos de responsabilidad social recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que Telvent está adscrita. De esta forma, se consigue extender a todos los procesos productivos de la compañía el compromiso con el Pacto Mundial, de modo que, todos los proveedores tienen la obligación de adherirse por escrito al CRS.

Objetivos: El objetivo de Telvent en este ámbito es profundizar y fortalecer el control sobre su cadena de suministro. Para avanzar en ese objetivo se llevará a cabo en 2011 un análisis del riesgo reputacional de los proveedores que incluirá los posibles riesgos relacionado con el incumplimiento de los Derechos Humanos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: Desde junio de 2008, Telvent requiere a sus proveedores, incluidos los de materia prima, la firma de un Código de Responsabilidad Social (CRS) basado en la norma internacional SA 8000, compuesto de 11 cláusulas. Esta medida pretende promover entre los proveedores de la compañía el cumplimiento de la normativa social y ambiental



establecida, así como de todos los aspectos de responsabilidad social recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que Telvent está adscrita. De esta forma, se consigue extender a todos los procesos productivos de la compañía el compromiso con el Pacto Mundial, de modo que, todos los proveedores tienen la obligación de adherirse por escrito al CRS.

Objetivos: El objetivo de Telvent en este ámbito es profundizar y fortalecer sus políticas de control de la cadena de suministro. Con este objetivo, se llevará a cabo en 2011 un análisis del riesgo reputacional de los proveedores que incluirá los posibles riesgos relacionados con el incumplimiento de los Derechos Humanos.

[Descargar el documento adjunto](#)



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: A lo largo del año 2010 todas las compañías que han pasado a ser proveedores de Telvent en cualquier parte del mundo han tenido que comprometerse con el cumplimiento de los Derechos Humanos mediante la firma del Código de Responsabilidad Social.

Objetivos: EL objetivo en 2011 será profundizar en este ámbito mediante la elaboración de un análisis del riesgo reputacional de los proveedores que tendrá en cuenta los riesgos relacionados con el incumplimiento de los Derechos Humanos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C212)

Respuesta: 0 %

Implantación: Telvent exige a todos sus proveedores la firma del Código de Responsabilidad Social que recoge el compromiso de cumplimiento de los Derechos Humanos.

Telvent no realiza actualmente un seguimiento de las certificaciones que poseen sus proveedores en materia de Derechos Humanos.

Objetivos: El objetivo de Telvent es garantizarse el mayor grado de cumplimiento de los Derechos Humanos en su cadena de aprovisionamiento y poner los medios a su alcance para impulsar dichos principios entre sus proveedores.

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C311)



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

Respuesta: 0 %

Implantación: Telvent ha puesto en marcha una iniciativa mediante la cual exige a sus proveedores un compromiso de respeto de los derechos humanos, y se reserva el derecho de establecer controles esporádicos. No obstante, el Código de Conducta Profesional incluye, además de la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, una norma por la que se establece, como condición de contratación en los acuerdos que se firmen con proveedores, su adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Objetivos: En este campo, el objetivo de la compañía es mantener los niveles de control y colaborar con sus proveedores en la puesta en marcha de iniciativas para mejorar el cumplimiento de los Derechos Humanos.

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

Respuesta: 0

Implantación: Telvent cuenta con departamentos de Operaciones en Europa y Norteamérica encargados de mantener una relación fluida con proveedores y socios de todo el mundo, y cuidar los detalles de cuanto les preocupa. Gracias al trabajo de estos equipos especializados, Telvent es capaz de medir la eficacia de la relación con sus proveedores, informarles puntualmente y mantener una relación satisfactoria para ambos. La evaluación de estas relaciones asegura que la compañía está dispensando el trato adecuado, así como que recibe los bienes y servicios conforme a los estándares de calidad definidos. Sin embargo, en 2010, el número de quejas y consultas recibidas a través de todos los canales de comunicación a disposición de los proveedores no es un indicador que reporte la compañía por lo que no disponemos del dato concreto.

Objetivos: Telvent considera que una comunicación fluida es fundamental en la relación con sus proveedores y a tal efecto ha dispuesto una serie de canales de comunicación que la faciliten. Constituye, además, un objetivo de la compañía mejorar y extender estos canales de manera que faciliten el acceso a la información que los proveedores requieran de forma transparente, eficiente y fiable.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	<p>Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos</p> <p>Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos</p>		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros		Evaluar el riesgo reputacional de los proveedores incluyendo factores de DDHH

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Profundizar en el control de la cadena de suministro

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: La totalidad de los trabajadores de Telvent se rigen por regulaciones laborales supraempresariales que varían en función de la naturaleza de sus actividades y los países en los que las realizan. Además del amparo legal de cada país, cobra especial importancia la cobertura normativa a través de los convenios colectivos de cada sector, los convenios territoriales o los pactos propios de empresa, firmados con los trabajadores o con sus representantes unitarios o sindicatos, según el caso.

Objetivos: Telvent respeta y apoya la libre asociación de sus trabajadores, considerándola un derecho inalienable. Además, es un objetivo de la compañía mantener un diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, informándoles sobre todas las áreas de su interés.



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: Todos los trabajadores de Telvent se rigen por regulaciones laborales supraempresariales que varían en función de la naturaleza de sus actividades y los países en los que las realizan. Además, la compañía mantiene canales de comunicación fluidos con los representantes de los trabajadores y con los propios trabajadores. El Código de Conducta Profesional de Telvent incluye la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, por la que se rigen todos los actos y relaciones del trabajo con el firme compromiso que tiene la compañía con el respeto de los Derechos Humanos. Asimismo, incluye el compromiso que tiene Telvent con la promoción de todos los principios y derechos de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en 1988, que incluye la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Objetivos: La compañía informa puntualmente y de forma transparente a sus empleados acerca de aquellos cambios que se producen en la estructura y la organización de la misma. El objetivo en este ámbito es mantener y mejorar esos canales de comunicación para maximizar la calidad y transparencia de la información.



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 (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2010 se han observado estrictamente todas las políticas laborales y se han difundido entre los empleados a través de toda la compañía.

En Telvent, contamos con diversas herramientas destinadas a mejorar la comunicación con los empleados y hacerla más fluida. Entre estas herramientas están las encuestas de clima, buzones de sugerencias, la Intranet Connect@, los servicios informativos internos, la propia formación como herramienta de mejora continua, el mecenazgo interno y los diferentes medios de comunicación vertical y horizontal.

Objetivos: Para la compañía, sus profesionales son el motor fundamental que hace posible la consecución de su misión y visión. Por ello no solo apoya la libre asociación y reconoce el derecho a la negociación colectiva sino que se esfuerza en mantener una comunicación bidireccional con los empleados y sus representantes. El objetivo de Telvent es seguir manteniendo estos canales de comunicación y trabajar para que sean cada vez mejores y más eficientes.



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: No

Implantación: No existen procedimientos específicos de seguimiento y medición de acciones relativas a la representación formal de los trabajadores. Sin embargo, Telvent potencia una comunicación fluida, constante y bidireccional con los representantes de los trabajadores tanto de la compañía, como a lo largo de la cadena de suministro. Telvent estimula la participación de los trabajadores y sus representantes con información constante a través de reuniones, conversaciones y negociaciones. Incentiva la participación de los empleados con las herramientas informáticas IRP para la resolución de problemas, que favorece la propuesta de acciones de mejora de tipo correctivo para evitar que el problema se repita o que aparezcan problemas similares, además, estas herramientas permiten la evaluación de los tiempos de resolución y del coste de no-calidad asociado. Las acciones de mejora (AM) pueden ser de dos tipos: las preventivas, que se inician a partir de las propuestas procedentes de la aplicación RP, y las correctivas, que se inician a partir de las propuestas procedentes de auto-evaluaciones, evaluaciones externas y sugerencias individuales. La aplicación AM está diseñada para trabajar en grupo sobre ella y permite la valoración de los recursos invertidos y también la evaluación de la eficacia y la eficiencia de las acciones de mejora.



Objetivos: Telvent tiene como objetivo ser una compañía responsable con sus empleados y ofrecerles información transparente acerca de la compañía. Más allá, el objetivo de la compañía es mantener una comunicación bidireccional en la que los empleados puedan realizar consultas, plantear dudas, necesidades o sugerencias, para lo que Telvent mantiene una serie de canales de comunicación a disposición de sus empleados.

¿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: En Telvent, se presta un especial cuidado y atención a las inquietudes de sus profesionales a través de encuestas de clima, buzones de sugerencias, la Intranet Connect@, los servicios informativos internos, la propia formación como herramienta de mejora continua, el mecenazgo interno y los diferentes medios de comunicación vertical y horizontal de que dispone la compañía. Todo ello hace posible transmitir directrices y recoger inquietudes en ambos sentidos.

Objetivos: El objetivo de Telvent en este campo es mantener y mejorar allí donde sea posible o aparezca una nueva necesidad la fluidez, calidad y bidireccionalidad de la comunicación con sus empleados.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Mantener y mejorar canales de información transparente a los empleados
	Política de comunicación interna		Mantener y mejorar canales de información transparente a los empleados
	Política de RRHH		Mantener y mejorar canales de información transparente a los empleados



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Seguir garantizando el derecho a la negociación colectiva y a la información

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias		Mantener y mejorar los canales de participación de los empleados
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción		Mantener y mejorar los canales de participación de los empleados

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Telvent ha identificado el proceso de fabricación como un proceso potencialmente susceptible de verse afectado por ese tipo de prácticas. Para evitarlas, se lleva a cabo un control de los proveedores de este servicio, que en Telvent está externalizado. El control se realiza mediante una visita inicial a las instalaciones del proveedor, en la que se incluye una inspección ocular y, posteriormente, visitas mensuales de seguimiento a las instalaciones de los principales proveedores de este tipo de servicio.

Objetivos: El objetivo en 2011 será profundizar en estos controles mediante un análisis del riesgo reputacional de los proveedores que incluirá riesgos asociados a las prácticas de trabajo forzoso.



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: Las horas de la jornada laboral y la remuneración están reflejadas en los acuerdos de las correspondientes organizaciones supraempresariales, que varían en función de la naturaleza de la actividad que realiza la compañía y de la situación geográfica. Además del amparo legal de cada país, cobra especial importancia la cobertura normativa a través de los convenios colectivos de cada sector, los convenios territoriales a los pactos propios de empresa, firmados con los trabajadores o con sus representantes unitarios o sindicatos, según caso. Asimismo, los Sistemas Comunes de Gestión, obligatorios para todos los empleados de Telvent, y accesibles para cualquier persona de la compañía, describen expresamente las directrices y políticas de contratación de la misma.

Objetivos: El objetivo de Telvent respecto a este principio es mantener un control sobre los riesgos de trabajo forzoso para prevenir cualquier incidente que pudoera producirse.



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 (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: Telvent ha identificado el proceso de fabricación como un proceso potencialmente susceptible de verse afectado por prácticas de trabajo forzado o bajo coacción. El personal de construcción de Telvent, adscrito al departamento de fabricación, realiza visitas periódicas (habitualmente semanales) para efectuar un seguimiento del avance de los trabajos.

Desde que en 2007 se desarrollara el modelo de acuerdo para exigir a todos los proveedores que se comprometan a adherirse a una serie de principios éticos coherentes con el Código de Conducta Profesional de Telvent, no se ha detectado en ningún caso la utilización de mano de obra forzada u obligada.

Objetivos: Telvent no se limita a cumplir una normativa sino que, además, a lo largo de los últimos años, ha puesto en marcha una serie de actuaciones que tienen como finalidad hacer más humano y agradable el entorno incrementando la calidad de vida en el trabajo y posibilitando la conciliación de la vida familiar y la profesional. Entre las iniciativas realizadas, destacan la promoción de la actividad física y el deporte, la puesta a disposición de los empleados de guarderías, la posibilidad de acumulación de permisos por lactancia, la flexibilidad horaria y la asistencia social al empleado.

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde 2008 se incluye en el Código de Conducta Profesional, además de la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, una norma por la que se establece como condición de contratación en los acuerdos que se firmen con proveedores, su adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Objetivos: Telvent tiene el objetivo de trabajar para impulsar el compromiso con la eliminación del trabajo forzoso y extenderlo entre su cadena de suministro.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

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



Respuesta: No

Implantación: Los proveedores e comprometen a cumplir con los Derechos Humanos mediante la firma del Código de Responsabilidad Social.

Objetivos: Un objetivo de la compañía para 2011-2012 será a partir del análisis del riesgo reputacional de los proveedores profundizar en los controles sobre aquellos proveedores que obtengan un índice de riesgo mayor.

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C4I1)

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

Respuesta: SI

Implantación: Telvent tiene una política interna de acatamiento de las leyes y normas laborales de cada país en el que opera y, además, proporciona beneficios adicionales a los mínimos exigidos por la ley.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contratar a proveedores que incumplan con este principio		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo		Mantener el control sobre los riesgos que representa el trabajo forzado
	Convenio colectivo		Mantener el control sobre los riesgos que representa el trabajo forzado
	Normativa interna	😊	Mantener el control sobre los riesgos que representa el trabajo forzado
	Política de conciliación		Mantener el control sobre los riesgos que representa el trabajo forzado
	Política de RRHH		Mantener el control sobre los riesgos que representa el trabajo forzado

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social	😊	Mantener los controles sobre los posibles riesgos de trabajo forzado

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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: Telvent no considera que el trabajo infantil sea un riesgo para su labor dado que la naturaleza del trabajo exige personal altamente cualificado. Sin embargo, también cree que debe vigilar que su cadena de aprovisionamiento no realice este tipo de prácticas. El código de Conducta Profesional, la adhesión de estos a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que firman todos los proveedores de Telvent, les compromete a no contratar menores.

Objetivos: El objetivo de Telvent respecto a este principio es mantener un control sobre los riesgos de trabajo infantil para prevenir cualquier incidente que pudiera producirse.



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 (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: La política de contratación de Telvent es especialmente estricta en todo lo referente al trabajo infantil. Una condición de contratación con proveedores es la adhesión de estos a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. De este modo, Telvent pretende salvaguardar los derechos humanos, y especialmente evitar cualquier forma de trabajo forzoso y de explotación infantil.

Objetivos: El objetivo de Telvent en este ámbito es mantener y reforzar los controles para evitar los posibles riesgos respecto al trabajo infantil en su cadena de aprovisionamiento.



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 (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no es considerado factor de riesgo en Telvent. La compañía rechaza tajantemente cualquier forma de trabajo forzoso y la explotación infantil, y apoya las iniciativas dirigidas a erradicarlo. Se ha acordado incluir en el Código de Conducta Profesional, además de la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, una norma por la que se establece como condición de contratación en los acuerdos que se firmen con proveedores, su adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Objetivos: El objetivo de Telvent en este ámbito es mantener y reforzar los controles para evitar los posibles riesgos respecto al trabajo infantil en su cadena de aprovisionamiento.

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Telvent promueve el cumplimiento de los Derechos Humanos en las comunidades en las que opera y en los proveedores y colaboradores con los que trabaja. Desde junio de 2008, Telvent requiere a sus proveedores, incluidos los de materia prima, la firma de un Código de Responsabilidad Social (CRS) basado en la norma internacional SA 8000, compuesto de 11 cláusulas. Esta medida pretende promover entre los proveedores de la Compañía el cumplimiento de la normativa social y ambiental establecida, así como de todos los aspectos de responsabilidad social recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. De esta forma, se consigue extender a todos los procesos productivos de la compañía el compromiso con el Pacto Mundial.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C411)

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

Respuesta: SI

Implantación: Telvent está adherida a los estándares internacionales contra el trabajo infantil, y su normativa interna lo prohíbe. Además, conforme a los compromisos de responsabilidad social adquiridos a través de su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a través de su propio Código de Conducta, está desarrollando en la actualidad un sistema de gestión de la responsabilidad social, de acuerdo con el modelo internacional SA 8000, que garantice una mejora continua en el desempeño social de la compañía.



Asimismo, Telvent, con la publicación anual de su Memoria de Sostenibilidad, se ha comprometido con la Responsabilidad Social de forma más activa, tras su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

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

Respuesta: 0

Implantación: Dada la naturaleza de las actividades de Telvent y la falta de incidencia durante ejercicios pasados, no ha sido necesario hacer verificaciones en este aspecto.

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C4I2)

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

Respuesta: 0

Implantación: Telvent rechaza tajantemente cualquier forma de explotación infantil dentro y fuera de la organización.

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C4I3)

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

Respuesta: 0

Implantación: Dada la naturaleza de las actividades de Telvent, el trabajo infantil no es considerado un riesgo. La compañía rechaza cualquier forma de trabajo infantil y hace verificaciones por medio de las Normas de Obligado Cumplimiento (NOC) de contratación en todos los casos, por lo que no se requieren verificaciones ulteriores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Falta de verificación de los proveedores en el cumplimiento de este principio		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Mantener y extender el compromiso en la lucha contra el trabajo infantil
	Normativa vigente		Mantener y extender el compromiso en la lucha contra el trabajo infantil
	Política de RRHH		Mantener y extender el compromiso en la lucha contra el trabajo infantil

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Mantener y reforzar los controles para evitar los posibles riesgos

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Telvent impulsa de manera activa la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Telvent vela y promueve la igualdad entre mujeres y hombres, aplicando este principio en sus políticas de gestión en recursos humanos, tales como contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, comunicación y prevención del acoso. Telvent ha implantado un Plan Marco de Igualdad, creado en 2008, con el propósito de desarrollar estos valores, perfeccionando su nivel de actuación social, que aplica a toda su plantilla.

El Plan Marco de Igualdad se estructura sobre la base de una serie de medidas que pretenden dos objetivos básicos: garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y evitar cualquier posible situación que implique o pueda ser constitutiva de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de sexo.

Una de las acciones previstas en el Plan Marco es la puesta en marcha de la Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidades, cuya misión es abogar por la igualdad por razón de sexo en toda la organización, impulsando, desarrollando y gestionando el Plan Marco de Igualdad.

Objetivos: Con la intención de profundizar en el cumplimiento de este principio Telvent tiene previsto para el año 2011 la puesta en marcha de un Comité de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social Laboral que tratará de estos asuntos e involucrará a la dirección aportando indicadores de seguimiento de estas temáticas.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2002, Telvent suscribió el Pacto Mundial de Liderazgo Empresarial de Naciones Unidas, adhesión que supone, en el ámbito de los derechos humanos, apoyar y respetar la protección de tales derechos y, en el ámbito de los derechos laborales, eliminar toda forma de discriminación con respecto al empleo y la ocupación, eliminar



todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolir de forma efectiva el trabajo infantil y respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Telvent asume en sus prácticas laborales la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus protocolos, así como a los convenios internacionales aprobados por dicho organismo internacional y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre derechos sociales (expresamente, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, así como las específicas relacionadas con el trabajo infantil, trabajo forzado, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación, discriminación, prácticas disciplinarias, horas de trabajo y compensaciones). Igualmente, asumen la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y los Principios para las Empresas Multinacionales de la OCDE.

Telvent no aceptará ni consentirá ninguna acción que implique la discriminación de los candidatos o de los empleados en cualquier proceso de contratación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, y mantienen una política de igual salario por trabajo igual. La política de contratación se basa en reclutar, contratar, formar y promocionar a los profesionales más cualificados, con independencia de raza, religión, color, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, origen nacional, discapacidad física o mental, rechazando de manera expresa y activa cualquier forma de discriminación. La política de no discriminación de Telvent, se recoge de forma explícita en los Sistemas Comunes de Gestión, que aplican a toda la organización y son conocidos, y de obligatorio cumplimiento, por todos los empleados. En 2008 se materializó, además, en el Plan de Igualdad.



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: Telvent vela, impulsa y promueve la igualdad entre mujeres y hombres aplicando a diario este principio en todas sus políticas de gestión en Recursos Humanos, tales como contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, comunicación y prevención del acoso.



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: 5 %

Directivos mujeres: 13 %

Directivos hombres: 87 %

Mujeres: 24 %



Hombres: 76 %

Mayores de 45 años: 17 %

Menores de 30 años: 26 %

Empleados no nacionales: 42 %

Empleados con contrato fijo: 82 %

Implantación: Datos de plantilla media en 2010.

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 Memoria de Sostenibilidad de Telvent 2010, que se realiza siguiendo criterios del Global Reporting Initiative (GRI), recoge de manera explícita la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo de Telvent. Entre los indicadores que se elaboran para el índice GRI se encuentran el ratio de diversidad de género y otros indicadores culturales respecto a la compañía. La Memoria de Sostenibilidad se puede descargar en la Web de Telvent.

¿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? (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Telvent exige en el Código de Conducta Profesional a todos los empleados, directivos y consejeros de la compañía que transmitan a sus superiores y al personal correspondiente cualquier actividad delictiva conocida o presunta que afecte a Telvent y de la que tengan constancia. La comunicación de dicha actividad no someterá al empleado a medidas disciplinarias salvo que el informe sea deliberadamente falso. Todos los informes se tratarán confidencialmente y serán plenamente investigados. Los empleados disponen además de un interlocutor de Recursos Humanos y un buzón de sugerencias.

Además, Telvent ha establecido un Canal de Denuncias (Whistleblower), aplicable a toda la organización, que garantiza que todos los empleados pueden comunicar cualquier incidencia relacionada con la gestión o área financiera de la compañía, así como cualquier actuación fraudulenta. El funcionamiento del Canal de Denuncias está descrito en un procedimiento que está a disposición de todos los empleados en la Intranet de la compañía.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C312)

Respuesta: 0

Implantación: A fin de 2010 no había expedientes abiertos ni resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta		Profundizar en el control y seguimiento de las políticas de Igualdad
	Convenio colectivo		Profundizar en el control y seguimiento de las políticas de Igualdad
	Plan de igualdad		Profundizar en el control y seguimiento de las políticas de Igualdad
	Política de igualdad		Profundizar en el control y seguimiento de las políticas de Igualdad
	Política de RRHH		Profundizar en el control y seguimiento de las políticas de Igualdad

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Impulsar acciones de Responsabilidad Social que promuevan la igualdad

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Memoria sostenibilidad		Continuar ofreciendo información transparente a los grupos de interés
	Web		Continuar ofreciendo información transparente a los grupos de interés

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: El compromiso de Telvent con el medio ambiente y su concienciación respecto a los actuales problemas medioambientales se reflejan en todos los proyectos que sean susceptibles de tener impacto ambiental o afectar a la integridad de los ecosistemas y la calidad de los servicios ambientales.

Adicionalmente, cada sociedad elabora un Plan anual de Eficiencia Energética que pretende reducir los consumos año tras año reduciendo también las emisiones de CO2.

Telvent hace seguimiento de estos programas y elabora un Inventario anual de Emisiones GEI.

Objetivos: Con el objetivo de gestionar de forma equilibrada y óptima la dimensión ambiental, Telvent tiene definida una política medioambiental que incluye los siguientes objetivos:

- Cumplir con la normativa vigente en cada momento, así como otras normativas de carácter voluntario a las que pudiera acogerse.
- Satisfacer las exigencias de carácter medioambiental de nuestros clientes y otras partes interesadas.
- Establecer un compromiso de mejora continua mediante el cumplimiento y revisiones periódicas de los objetivos y metas medioambientales fijadas, que contribuya al desarrollo sostenible.
- Prevenir las repercusiones medioambientales nocivas o negativas, minimizando el uso de recursos energéticos y de materias primas, tratando en lo posible de que dichos consumos sean renovables o regenerables.

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: Telvent cumple la exigencia de que todas las sociedades materiales implanten y certifiquen un sistema de gestión ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO 14001:2004 y el Reglamento (CE) nº 761/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de marzo de 2001. Además, los sistemas de gestión ambientales implantados en

Abengoa son muy exigentes en lo relacionado con el seguimiento y la medición de los impactos ambientales, así como en el control de las operaciones asociadas. Todas las actividades vinculadas a los aspectos ambientales evaluados como significativos, deben estar contempladas en su correspondiente plan de seguimiento y medición, y en un programa de control operacional.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	<p>Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)</p> <p>Formación en el respeto del medio ambiente</p> <p>Sensibilización en materia medio ambiental</p>		<p>Mejorar la eficiencia. Comunicar compromisos y resultados. Implicar.</p> <p>Mejorar la eficiencia. Comunicar compromisos y resultados. Implicar.</p> <p>Mejorar la eficiencia. Comunicar compromisos y resultados. Implicar.</p>

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

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Telvent está comprometida desde sus inicios con el desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático, incorporando a la consecución de sus objetivos empresariales una política orientada no sólo a que sus productos y servicios contribuyan al desarrollo sostenible, sino a que la consecución de los mismos se haga de forma sostenible, contribuyendo al progreso económico, la equidad social y la preservación del medioambiente.

Objetivos: De acuerdo con su política de gestión ambiental y de uso sostenible de los recursos energéticos y naturales, Telvent ha establecido como objetivo estratégico la implantación de sistemas de gestión ambiental acordes con los requisitos de la norma ISO 14001. Es en este marco donde se establecen objetivos concretos de reducción de los impactos ambientales negativos que puedan tener los productos y servicios de cada sociedad. Estos objetivos incluyen la reducción en el consumo de recursos naturales y en la generación de residuos y emisiones.



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: Telvent está plenamente ligada al desarrollo sostenible y a la protección del medio ambiente. Telvent enfoca su crecimiento empresarial hacia la innovación en nuevas tecnologías que contribuyan al desarrollo sostenible: creando infraestructuras que eviten inversiones en activos que generen emisiones y diseñando sistemas de información que ayuden a gestionar más eficientemente las infraestructuras existentes. La política ambiental de Telvent se dirige a implantar, certificar y mantener un sistema de gestión ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO 14001:2004, definiendo las directrices necesarias para lograrlo, siempre teniendo presente que dicho sistema está enfocado hacia un modelo empresarial de desarrollo sostenible.



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 (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: El compromiso de Telvent con el medio ambiente y su concienciación respecto a los actuales problemas ambientales se reflejan en todos y cada uno de los proyectos que desarrolla, de modo que para todos aquellos proyectos que sean susceptibles de tener impacto en el medio ambiente se exigirá la inclusión de una nueva evaluación de impacto ambiental, especificando las posibles consecuencias en la salud ambiental, la integridad de los ecosistemas, y la calidad de los servicios ambientales.

Telvent ha desarrollado una norma interna cuyo objetivo es la determinación, el seguimiento y notificación de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en todas sus sociedades. Ha implantado además una herramienta informática que permitirá gestionar los datos contenidos en dichos indicadores y realizar seguimiento sobre ellos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C212)

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente, Telvent establece objetivos encaminados a la reducción del consumo de recursos naturales y recursos energéticos, el manejo y la gestión de los residuos y otros aspectos medioambientales. En estos objetivos se detallan los recursos asignados para la consecución de cada uno de ellos, la planificación para el desarrollo y la ejecución, y establecen quiénes son los responsables del cumplimiento de cada objetivo planteado, técnicos plenamente capacitados con la formación académica y ambiental necesaria. Periódicamente se realizan informes de seguimiento que se revisan en cada Comité de la Calidad y del Medio Ambiente para evaluar si se están cumpliendo los objetivos y las acciones de mejora a tomar.

Además, con la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad bajo los estándares del Global Reporting Initiative, se han establecido, como objetivos, los indicadores de medioambiente, incluyendo a todas las sociedades. Esto permitirá, entre otras cosas, medir los impactos de las operaciones sobre la biodiversidad, el consumo de recursos naturales, las emisiones atmosféricas, los vertidos, la emisión de olores, la emisión de ruidos y el porcentaje de materiales reciclados consumidos. Sobre esas mediciones será posible fijar los objetivos de limitación y control.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C311)

Respuesta: 0 %

Implantación: Los proveedores y subcontratista de Telvent, independientemente de los sistemas de gestión ambiental que cada uno haya decidido implantar, han de cumplir el Código de Conducta Profesional. Telvent no dispone de un registro de información referente a los sistemas de gestión medioambiental de sus proveedores.

Objetivos: En el futuro, la compañía tiene previsto realizar un análisis de riesgo de los proveedores en el que se valorarán los riesgos relativos al medioambiente.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad Políticas Formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de Gestión de Calidad Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)		Aplicación y difusión de las políticas medioambientales. Implicación. Aplicación y difusión de las políticas medioambientales. Implicación. Aplicación y difusión de las políticas medioambientales. Implicación. Aplicación y difusión de las políticas medioambientales. Implicación.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Diseño, implementación y difusión de acciones medioambientales. Implicación.



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Comité de medioambiente Responsable Medioambiente		Dar continuidad a la evaluación medioambiental y comunicar los resultados. Dar continuidad a la evaluación medioambiental y comunicar los resultados.

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Telvent dispone de varias empresas que operan en el sector Medio Ambiente realizando proyectos, ofreciendo soluciones y servicios completos de tecnologías de la información aplicadas a: aguas (sistemas de alerta de inundaciones, sistemas de optimización de cuencas hidrográficas, control de redes de riego, control de fugas); protección ambiental (redes de vigilancia de la calidad del aire, sistemas de medición continua de emisiones en chimeneas, gestión integral de incendios forestales); y observación meteorológica.

De forma indirecta, el resto de sociedades de Telvent desarrollan e implantan tecnologías en todo el mundo con impactos positivos sobre el medio ambiente.



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: 0

Implantación: Telvent no tiene contabilizado el número total de estudios, informes y comunicaciones que realice la compañía en 2010 para difundir las tecnologías sostenibles y la eficiencia energética. Resultaría imposible dado que la actividad empresarial de Telvent va dirigida a desarrollar y difundir tecnologías respetuosas con el medio ambiente y que permitan una gestión más eficiente de los recursos y la energía. Mediante la aplicación de las más modernas tecnologías de la información y las telecomunicaciones, Telvent incrementa la eficiencia y la seguridad de los procesos y contribuye a hacer posible el gran reto de crear un mundo sostenible para las generaciones futuras. Debido a ello la mayor parte de nuestras comunicaciones internas y externas difunden las tecnologías respetuosas con el medioambiente y la eficiencia energética.

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

Respuesta: 10,38

Implantación: En 2010 Telvent invirtió un total de 10,38 millones de Euros en tecnologías no agresivas con el medio ambiente. La cifra de ventas de la compañía en ese mismo año fue de 723,86 millones de Euros.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Fomentar la investigación e implantación de tecnologías sostenibles

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

Leyenda:  Progresada adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: En una compañía como Telvent, con presencia en 40 países y cerca de 6000 empleados, es imprescindible definir un sistema común de gestión del negocio que permita trabajar de forma eficaz, coordinada y coherente. La aplicación de prácticas de buen gobierno, que contribuyan a incrementar la transparencia informativa de la sociedad, genera valor añadido y mejora la comunicación con terceros, minimizando riesgos y maximizando el beneficio. Las nuevas tecnologías están transformando los canales y los modelos de comunicación entre las sociedades cotizadas y los stakeholders. Telvent apuesta por una comunicación fluida con todos sus grupos de interés y por los nuevos canales de comunicación como parte de su compromiso con la transparencia y el buen hacer en la gestión.

En Telvent, para evaluar los riesgos existen sistemas internos de control que ayudan a que las actividades y procesos de la empresa se lleven a cabo con eficacia, eficiencia y transparencia.

Además, Telvent tiene implementados unos Sistemas Comunes de Gestión que facultan a sus colaboradores para trabajar de forma organizada, coordinada y coherente, permitiendo identificar tanto los riesgos potenciales como las actividades de control necesarias para mitigarlos. Cualquier procedimiento encaminado a identificar y eliminar los riesgos del negocio se instrumenta a través de este sistema, que representa una cultura común en la gestión de los negocios. El cumplimiento de los Sistemas Comunes de Gestión es obligatorio para toda la organización, de ahí que sean conocidos por todos sus miembros; además, se actualizan de forma continua.

Los responsables de cada una de las normas que integran los Sistemas Comunes de Gestión deben verificar y certificar el cumplimiento de dichos procedimientos. La certificación de cada año se emite y se presenta al Comité de Auditoría en el mes de enero del año siguiente, con ocasión de la formulación y auditoría de las Cuentas Anuales y del Informe Anual.



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 honradez, integridad y el buen juicio de los empleados, directivos y consejeros de Telvent es fundamental para la reputación y el éxito de la Compañía. El Código de Conducta Profesional de Telvent rige los actos y relaciones de trabajo de los empleados, directivos y consejeros con los clientes y posibles clientes, con los compañeros, la competencia, los órganos de la Administración, con los medios de comunicación y con todas las demás personas o instituciones con las que la empresa tenga contacto. Estas relaciones resultan fundamentales para conseguir el éxito continuado de Telvent.

Adicionalmente, el Código de Conducta, exige los más altos estándares de honradez y conducta ética, incluyendo procedimientos adecuados y éticos para tratar los conflictos de intereses reales o posibles entre las relaciones profesionales y personales; exige la comunicación plena, justa, precisa, puntual e inteligible en aquellas comunicaciones que se realicen; exige el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables; aborda los conflictos de intereses reales o posibles y proporciona orientación para que los empleados, directivos y consejeros comuniquen dichos conflictos; aborda el mal uso o la mala aplicación de los bienes y las oportunidades empresariales; exige el máximo nivel de confidencialidad y trato justo dentro y fuera de la compañía; y exige la comunicación interna inmediata de los incumplimientos del Código de Conducta, así como la comunicación adecuada de toda conducta ilegal. El Código de Conducta está disponible para todos los trabajadores en la web corporativa y el Portal del Empleado y se entrega a todos los nuevos empleados.

¿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? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Los regalos y las actividades de ocio son prácticas comunes que se utilizan en muchos sectores y países para reforzar las relaciones comerciales. La posición de Telvent está clara en todo el mundo. No deberá aceptarse ni proporcionarse regalo o favor alguno, ni tampoco ninguna actividad de ocio, si obliga o parece obligar a la persona que lo reciba. No está permitido recibir ni entregar jamás regalos en efectivo ni en activos de alta liquidez.

Los empleados de Telvent pueden aceptar o conceder regalos, favores y actividades de ocio exclusivamente si cumplen todos los criterios siguientes:

- Si no contravienen la ley o la política de la otra parte;
- Si guardan coherencia con las prácticas comerciales habituales del país o sector;
- Si guardan una relación razonable con las relaciones comerciales;
- Si guardan coherencia con las directrices comerciales existentes;
- Si no pueden interpretarse como cohecho, soborno o influencia inadecuada;
- Si no infringen los valores o la ética comercial de Telvent de alguna otra manera.



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 (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Desde el año 2007, se ha incluido en el Código de Conducta Profesional la declaración expresa de



adhesión de la compañía a la convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 2003.

En el año 2010 se ha realizado una tarea de comunicación exhaustiva de este Código a todos los nuevos empleados en su incorporación a la empresa. Además, el Código de Conducta se ha difundido a todos los empleados a través de la intranet de la compañía.



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: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Además de las disposiciones del Código de Conducta Profesional y demás políticas corporativas, los empleados de Telvent que trabajen con cualquier entidad de la Administración, en cualquier país, tienen la obligación de conocer, entender y observar las leyes y reglamentos aplicables al desarrollo de negocios con entidades de la Administración en ese país. En el supuesto de que un órgano de la Administración nacional, estatal o local haya adoptado una política más restrictiva que la de Telvent en materia de regalos y gratificaciones, los empleados y representantes de Telvent, deberán cumplir dicha política más estricta.

Telvent no entregará ni animará a nadie a entregar ningún tipo de incentivo a ningún empleado de la Administración, ni a ningún proveedor sometido a un contrato o subcontrato gubernamental o no gubernamental, con el objetivo de conseguir ningún contrato o ventaja comercial.

Todos los proveedores conocen el Código de Responsabilidad Profesional ya que de obligada firma para trabajar con la compañía.

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

Respuesta: SI

Implantación: El compromiso social que Telvent mantiene, está presente también en otras actividades distintas a las propias de las áreas de negocio, y se proyecta de diferentes formas directamente o a través de la Fundación Focus-Abengoa. Durante el año 2010 Telvent realizó su acción social a través de dicha fundación dado que Abengoa era aún accionista mayoritario de la compañía.

Las donaciones y patrocinios se realizaron a través de la Fundación Focus-Abengoa, siempre de acuerdo a las leyes pertinentes. Adicionalmente cada una de ellas hubo de ser aprobada a través de una norma obligada cumplimiento integrada en los Sistemas Generales de Gestión para evitar riesgos en la realización de estas acciones.

La información sobre las organizaciones destinatarias y las cuantías están publicadas dentro de la Memoria de Sostenibilidad de Telvent, disponible en la web de la compañía.



Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C611)

Respuesta: SI

Implantación: Además de las disposiciones del Código de Conducta Profesional y demás políticas corporativas, los empleados de Telvent que trabajen con cualquier entidad de la Administración de cualquier país tienen la obligación de conocer, entender y observar las leyes y reglamentos aplicables al desarrollo de negocios con entidades de la Administración en ese país. En el supuesto de que un órgano de la Administración nacional, estatal o local haya adoptado una política más restrictiva que la de Telvent en materia de regalos y gratificaciones, los empleados y representantes de Telvent, deberán cumplir dicha política más estricta. Telvent no entregará ni animará a nadie a entregar ningún tipo de incentivo a ningún empleado de la Administración, ni a ningún proveedor sometido a un contrato o subcontrato gubernamental o no gubernamental, con el objetivo de conseguir ningún contrato o ventaja comercial.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Blanqueo		
	Competencia desleal		
	Desinformación		
	Extorsión		
	Favoritismos		
	Incumplimiento de la normativa		
	Malversación		
	No tenemos riesgo		
	Otros		
	Soborno		
Empleados	Tráfico de influencias	😊	
	Aceptación de regalos		
	Blanqueo		
	Competencia desleal		
	Extorsión		
	Favoritismos		
	Malversación		
	No tenemos riesgo		
	Otros		
	Soborno		
Proveedores	Tráfico de influencias		
	Blanqueo		
	Competencia desleal		
	Control de proveedores		
	Cumplimiento de la normativa		
	Extorsión		
	Favoritismos		
	Malversación		
	No tenemos riesgo		
	Otros		
Soborno			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de conducta		Aplicar / difundir las políticas internas.
	Normas éticas y valores corporativos		Aplicar / difundir las políticas internas.
	Otros		Aplicar / difundir las políticas internas.
Empleados	Código de conducta		Aplicar / difundir las políticas internas.
	Normas éticas y valores corporativos		Aplicar / difundir las políticas internas.
	Otros		Aplicar / difundir las políticas internas.
Proveedores	Código de conducta	Aplicar / difundir las políticas internas.	
	Código Ético	Aplicar / difundir las políticas internas.	
	Normas éticas y valores corporativos	Aplicar / difundir las políticas internas.	
	Otros	Aplicar / difundir las políticas internas.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política		Aplicar / difundir la política interna.
Empleados	Comunicación interna y externa		Aplicar / difundir la política interna.
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)		Aplicar / difundir la política interna.
	Difusión de la política		Aplicar / difundir la política interna.
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Aplicar / difundir la política interna.	
Proveedores	Difusión de la política	Aplicar / difundir la política interna.	



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Canal de denuncias anónimo o confidencial	😊	Aplicar / difundir las políticas internas.
Empleados	Buzón de sugerencias		Aplicar / difundir las políticas internas.
	Canal de denuncias anónimo o confidencial		Aplicar / difundir las políticas internas.
	Canal ético		Aplicar / difundir las políticas internas.
Proveedores	Otros		Aplicar / difundir las políticas internas.

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Describalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
P1C5I1 - C	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas	
PRINCIPIO 2		
P2C2I1	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	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
P2C3I1	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P4C1I1	Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P4C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso	
P4C3I1 - B	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
P4C4I1 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P5C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C3I1 - C	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	
P5C4I3 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	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	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P6C2I4	resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	los límites y canales de información de los mismos?	
P10C111	¿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
P10C211	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	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C611	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12