



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

Traiglefer, S.L.



### • Carta de Renovación del compromiso

## Carta de renovación del compromiso

### CARTA DEL DIRECTOR GENERAL AL PACTO MUNDIAL

Traiglefer, consciente del compromiso que deben de asumir tanto las empresas como los empresarios para el desarrollo de una sociedad con igualdad de oportunidades, respetuosa con los derechos humanos y una firme voluntad de preservar el medio ambiente quiere reafirmar en el presente ejercicio su firme compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios basados en Declaraciones y Convenciones Universales. En el marco de nuestra apuesta permanente por la innovación y la gestión excelente basada en el Modelo EFQM y en los sistemas de gestión de calidad y medio ambiente según las normas internacionales ISO 9001 e ISO 14001.

De esta forma, aún estando inmersos en un proceso de crisis mundial Traiglefer ha realizado inversiones destinadas, según sus principios, a preservar el medio ambiente. Como es la adquisición de la primera cabeza tractora impulsada por gas natural comprimido de España, lo que conlleva la menor emisión de gases contaminantes que un motor convencional. También se ha de destacar en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial que traiglefer ha obtenido el premio "Empresa Flexible" en el año 2010 emitido por el I Principado de Asturias.

Como objetivos para el siguiente año queremos reafirmar en estas líneas lo expuesto en el informe de progreso, que podemos resumir como mantener una política activa de respeto con el medio ambiente, renovando la certificación en ISO 14001. Mantener e impulsar nuestros estándares de calidad basados en la gestión de la excelencia, seguir apostando tanto ISO 9001 como por el modelo EFQM. Así como participar activamente en aquellas iniciativas que promueva el Pacto Mundial.

**José Manuel Iglesias**  
Director General

Mérida 31 de octubre de 2011



## Información general

### Perfil de la entidad: Traiglefer, S.L.

- *Dirección:* C/ Fernández de Oviedo nº22 3ªA
- *Dirección web:* [www.traiglefer.es](http://www.traiglefer.es)
- *Alto cargo:* José Manuel Iglesias González, Dirección General
- *Fecha de adhesión:* 31/03/2011
- *Número de empleados:* 150
- *Sector:* Transportes y almacenamiento
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Transporte de mercancías y logística integral
- *Ventas / Ingresos:* 24.300.000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Diagnóstico de nuestro grupos de interés en el marco de la elaboración de nuestro Plan Estratégico y de nuestra Memoria EFQM.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* En base al análisis de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés y de la priorización de las mismas, así como del análisis de los impactos que Traiglefer puede ocasionar a los mismos y que los diferentes grupos pueden ocasionar a la empresa.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Este es el primer Informe de progreso de la organización. Además de estar accesible en la web del Pacto Mundial, el informe de progreso se difundirá a los grupos de interés a través de los canales establecidos para la comunicación en materia de medio ambiente y responsabilidad social: web e informes corporativos.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Premio Asturias Empresa Flexible en la categoría mediana empresa. Mención de honor en la categoría de mediana empresa en los galardones de la IX edición de los premios nacionales Empresa Flexible 2010
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

### Estrategia y gobierno



- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* A través de la toma de voces que la organización realiza en el proceso de realización del Plan Estratégico Anual de la Compañía, así como a través de los diversos canales de comunicación con los grupos interés establecidos por la organización en el marco de su Sistema Integrado de Gestión.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Traiglefer dispone de un Consejo de Administración formado por el Gerente, la accionista mayoritaria, la Directora Financiera y la Directora de Recursos Humanos. El Gerente, junto con los Directores de las diferentes áreas, es el responsable de la implantación de los 10 principios del Pacto Mundial en la organización.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) A través de los indicadores utilizados por la organización para el análisis de los diferentes criterios y subcriterios del Modelo EFQM, así como de los indicadores de desempeño ambiental y de calidad establecidos en el marco del Sistema Integrado de Calidad y Medio Ambiente de la organización.

### 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) Hasta la fecha no se han desarrollado.

### Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* René Amores Ayala
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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

---



### POLÍTICAS

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

---



### ACCIONES

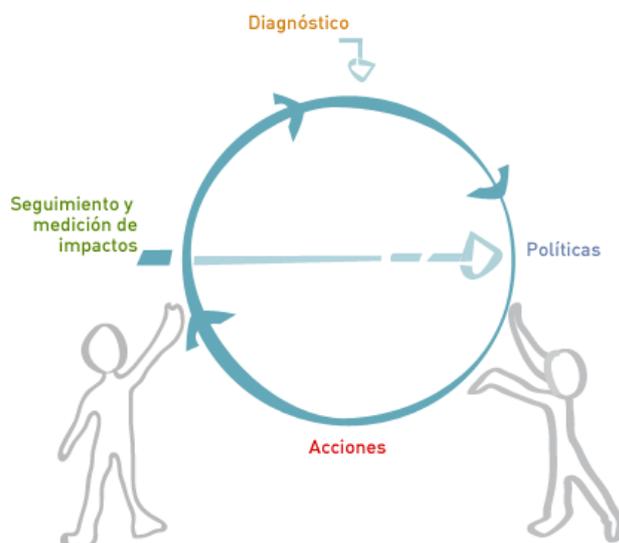
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* TRAIGLEFER no presenta riesgos en relación con el respeto a los Derechos Humanos. TRAIGLEFER se asegura de que el desarrollo de sus actividades se realiza al amparo de las normativas nacionales e internacionales.

*Se asegura igualmente la formación de nuestros empleados en prevención de riesgos laborales, la comunicación interna y externa de nuestros valores y nuestro Código Ético a clientes y proveedores y a la sociedad en general. Asimismo, disponemos de una sistemática de evaluación, homologación y gestión de proveedores que evita cualquier tipo de contratación de proveedores que pudieran incurrir en malas prácticas laborales o de otro tipo. Esta sistemática es objeto de auditorías anuales en el marco de nuestro Sistema de Gestión.*



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Mediante el cumplimiento de la legislación por parte de TRAIGLEFER, se garantiza el respeto de este Principio con todos sus grupos de interés.

*De acuerdo a la Misión, Visión y Valores de la organización, así como a nuestras Políticas de Calidad y Medio Ambiente, se mantienen canales permanentes y fluidos de diálogo con todos nuestros grupos de interés sobre diversas cuestiones, incluidas las relacionadas con los Derechos Humanos.*

*Además, a través del Código Ético de la organización, la Dirección de Traiglefer manifiesta su compromiso de desarrollar*



sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con:

o la legislación vigente, así como las normas y reglamentación aplicable en cada uno de los lugares donde se desarrollen dichas actividades

o la Declaración Universal de los Derechos Humanos

o la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, en inglés International Labour Organization) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Objetivos:** Actualmente se está trabajando en un Plan de Acción RSE, en el que se revisará la validez de nuestra misión, visión y valores de acuerdo a las expectativas y demandas de nuestros grupos de interés.

Además, la organización se plantea los siguientes objetivos: Menos de 7% de reclamaciones por facturas. Seguimiento del 100% de reclamaciones por pérdidas, retrasos en las entregas y daños a la mercancía transportada. Obtener SQAS. Obtener certificación EFQM 200+



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Se realiza una comunicación continua de los valores y principios éticos por los que se rige la empresa.

La TRAIGLEFER tiene sistematizada una metodología para recoger, analizar y tomar las acciones oportunas respecto a las quejas y reclamaciones de los clientes, empleados y de cualquier parte interesada en nuestra entidad. Esta metodología queda establecida a través de nuestro sistema de gestión de calidad basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2008. Gracias a ésta se plantean los objetivos y planes de actuación específicos para mejorar la satisfacción de los clientes.

De la misma forma, tenemos un buzón de sugerencias a través del cual los trabajadores y cualquier parte interesada de la Asociación pueden transmitirnos sus propuestas o ideas de mejora. Por otro lado, la página web de la organización dispone de un área privada para los clientes que les permite realizar un seguimiento de primera mano de la trazabilidad de los stocks y envíos de transporte.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** TRAIGLEFER dispone de una Dirección de Recursos Humanos, PRL y Calidad que se encarga de ejercer el control y seguimiento de las tareas que desarrollan los trabajadores y trabajadoras y que evita cualquier tipo de violación de los derechos humanos.

Además, se realiza un seguimiento y evaluación continua de nuestras políticas de Derechos Humanos y la comunicación de las mismas a los grupos de interés, a través del Código Ético, por parte del Comité de Gestión de la organización, en el



que están representados los responsables de todas las áreas de la compañía, y la Dirección General. Del mismo modo, se auditan algunas de estas cuestiones por una entidad externa en las correspondientes auditorías de calidad y medio ambiente.

**Objetivos:** En relación al grupo de interés clientes, se han establecido los siguientes objetivos:

- Menos de 7% de reclamaciones por facturas.
  - Seguimiento del 100% de reclamaciones por pérdidas, retrasos en las entregas y daños a la mercancía transportada.
- En el caso de las personas de la organización, el objetivo es la realización de encuesta de clima laboral.  
En el caso de los proveedores el objetivo es difundir el Código Ético de la organización y realizar el seguimiento del cumplimiento de los proveedores por parte de los mismos.

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** Todos los empleados son informados de nuestros principios éticos: Misión, visión y valores y Código Ético a través de los canales de comunicación interna existentes.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de comunicación y transparencia Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad Falta de comunicación Falta de formación Falta de seguridad en el puesto de trabajo Mal ambiente laboral	
Proveedores	Calidad Desconfianza y pocos contratos a largo plazo Falta de colaboración	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Plan acción RSE
	Política de calidad	Plan acción RSE
	Políticas internas de gestión	Plan acción RSE
Empleados	Código de conducta	Plan acción RSE
	Código Ético	Plan acción RSE
	Políticas internas de gestión	Plan acción RSE
	Reglamento interno	Plan acción RSE
Proveedores	Código Ético	Plan acción RSE
	Política de calidad	Plan acción RSE
	Políticas internas de gestión	Plan acción RSE
	Reglamento interno	Plan acción RSE

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Difusión Código ético de la organización
Empleados	RSE	Difusión Código ético de la organización
Proveedores	RSE	Difusión Código ético de la organización



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Mejorar la gestión de las incidencias y reducir las mismas
	Buzón de sugerencias	Mejorar la gestión de las incidencias y reducir las mismas
	Encuestas	Mejorar la gestión de las incidencias y reducir las mismas
	Procedimiento de gestión de incidencias	Mejorar la gestión de las incidencias y reducir las mismas
	Servicios de atención al cliente	Mejorar la gestión de las incidencias y reducir las mismas
Empleados	Auditorías	Realizar encuestas de clima laboral
	Buzón de sugerencias	Realizar encuestas de clima laboral
	Dirección de RRHH	Realizar encuestas de clima laboral
	Encuesta	Realizar encuestas de clima laboral
	Procedimiento de gestión de incidencias	Realizar encuestas de clima laboral
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Realizar encuestas de clima laboral
Proveedores	Auditorías	Difusión y seguimiento del Código Ético
	Cláusulas en contrato	Difusión y seguimiento del Código Ético
	Encuestas y cuestionarios	Difusión y seguimiento del Código Ético
	Evaluación Departamento de compras	Difusión y seguimiento del Código Ético
	Procedimiento de gestión de incidencias	Difusión y seguimiento del Código Ético
	Sistema Clasificación proveedores	Difusión y seguimiento del Código Ético



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Todos los proveedores de nuestra organización son de ámbito nacional, por lo que, en base a la legislación aplicable, no existe riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.

Aunque el riesgo de los mismos es muy bajo, disponemos de una sistemática de evaluación y homologación de proveedores, que considera aspectos referidos a su calidad, gestión interna, certificaciones, cumplimiento de requisitos ambientales.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* TRAIGLEFER tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente según las normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004. En el marco dicho Sistema, TRAIGLEFER dispone de un procedimiento de compras en el que además se establece la metodología y los criterios para seleccionar y evaluar a los proveedores de productos y servicios.

Entre los criterios contemplados en dicho sistema para la homologación de los proveedores figuran las siguientes cuestiones: calidad de los productos y servicios suministrados, posibles certificaciones del proveedor en calidad, medio ambiente, seguridad/salud laboral y RSE, cuestionarios sobre su gestión, cumplimiento de los requisitos ambientales definidos por TRAIGLEFER, etc...

A todos los proveedores se les comunican nuestras políticas de gestión y los requisitos aplicables para la prestación del producto o servicio, incluyendo requisitos de carácter ambiental.

*Objetivos:* Para el siguiente ejercicio, se realizará una revisión de esta sistemática de evaluación y homologación



para ampliar las cuestiones relacionadas con la responsabilidad social de los proveedores, comunicándoles nuestro Código Ético y estableciendo unas pautas de conducta Ética mediante el documentos "Requisitos RSE para proveedores y (sub) contratas". El cumplimiento de estos requisitos por parte de los proveedores será objeto de evaluación continua en el marco del Sistema de Gestión de la organización.



## ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Nuestra empresa tiene implantada una sistemática de evaluación y homologación de proveedores que asegura la observación en toda nuestra cadena de suministro de nuestra Política de Calidad y Medio Ambiente.

*Anualmente, en el marco de la revisión del Sistema de Gestión por la Dirección, se realiza una reevaluación de nuestros proveedores basada en el cumplimiento de los requisitos de calidad y/o ambientales del servicio y/o producto*

*Objetivos:* Incluir en la evaluación continua de los proveedores el respeto por parte de los mismos del Código Ético definidos por la organización.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 3,84 %

*Implantación:* El 3,84% de nuestros proveedores homologados y calificados como relevantes disponen de un Sistema de Gestión Ambiental certificado según la norma ISO 14001. No se dispone de datos contrastados del volumen de proveedores que disponen de un Sistema de Gestión de Calidad certificado.

*Objetivos:* Incrementar el volumen de proveedores con un Sistema de Gestión certificado según alguno de los referenciales existentes.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Establecer requisitos RSE para los proveedores
	Manual de calidad	Establecer requisitos RSE para los proveedores
	Procedimiento de compras	Establecer requisitos RSE para los proveedores
	Sistemas de clasificación de proveedores	Establecer requisitos RSE para los proveedores
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Establecer requisitos RSE para los proveedores

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Establecer requisitos RSE para los proveedores

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Proveedores		



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* : No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el derecho de negociación colectiva, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación. TRAIGLEFER respeta escrupulosamente toda la legislación vigente, tanto a nivel nacional como internacional, que recoge y regula la libertad de afiliación y el derecho de negociación colectiva.

*En el caso de TRAIGLEFER, no existe este tipo de representación, y los propios trabajadores no consideran necesario promover esta iniciativa, dado la regulación en materia de negociación colectiva para este tipo de plantillas. Existe un Comité de Empresa con representantes elegidos por votación entre los empleados.*

*El convenio colectivo aplicable en la empresa es de ámbito nacional, no existiendo por tanto negociación colectiva a este nivel en la empresa.*

*Además, en TRAIGLEFER, se solicita y favorece la participación de todos los trabajadores en la toma de decisiones que les afecten, favoreciéndose que puedan hacer llegar su opinión a los órganos de dirección de la empresa por medio de reuniones, del buzón de sugerencias, de las encuestas de clima laboral, etc. Cualquier solicitud es tomada en cuenta por la organización, valorada y decidida de forma conjunta: adaptación de horarios, conciliación laboral, flexibilidad horaria,...*

*Objetivos:* No se han definido objetivos concretos en relación a este principio.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Bianualmente se realiza una encuesta de clima laboral con el objetivo de obtener la denominada



*Voz de los Empleados. Además, existe una sistemática de reuniones periódicas de los diferentes responsables con los trabajadores de la organización en las que se traslada la información relevante relativa a decisiones y resultados de empresa, al objeto de recabar su opinión y propuestas.*

*Además, en el ámbito de su Sistema de Gestión Ambiental, TRAIGLEFER dispone de un procedimiento de comunicación ambiental, en el que se establece la sistemática para la gestión de las comunicaciones. A través del mismo, la Dirección de la organización anima a todos los empleados a participar e implicarse activamente en la mejora del desempeño ambiental de la organización, existiendo un buzón de sugerencias en el que los empleados pueden transmitir sus quejas, sugerencias o propuestas de mejora.*



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se realizan reuniones periódicas de los diferentes responsables con los trabajadores de la organización en las que se traslada la información relevante relativa a decisiones y resultados de empresa, al objeto de recabar su opinión y propuestas.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas (P3C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* TRAIGLEFER, además de celebrar reuniones periódicas con los trabajadores y facilitar el acceso de los mismos a la Dirección, dispone de un buzón de sugerencias, realiza encuestas de clima laboral, etc... todo ello con el objetivo de dar voz a las propuestas, quejas y sugerencias de los trabajadores.

*Los responsables directos son los responsables de la escucha, evaluación y seguimiento de las propuestas, quejas y sugerencias de los trabajadores, así como de, en su caso, trasladar las mismas a la Dirección de RRHH o a la Dirección General de la organización.*

*De forma bienal, se realiza la Encuesta de Clima Laboral de la empresa, en la que se recaba la opinión de los trabajadores en materias relacionadas con el puesto de trabajo, la propia empresa, los mandos, etc....*

*Objetivos:* Realizar encuesta de clima laboral y mejorar los resultados de percepción de la organización por parte de los trabajadores.

### • Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	Incrementar la satisfacción de los empleados en las encuestas de clima laboral
	Convenio colectivo	Incrementar la satisfacción de los empleados en las encuestas de clima laboral

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mejorar los resultados de las encuestas de clima laboral

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existen factores de riesgo relacionados con el trabajo forzoso, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación. TRAIGLEFER respeta escrupulosamente toda la legislación vigente, tanto a nivel nacional como internacional, en el ámbito laboral, lo que elimina cualquier tipo de práctica laboral que conlleve trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

*Objetivos:* Mantener el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

---

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Dirección RRHH es la encargada de analizar las necesidades de flexibilidad de los diferentes grupos de personas de la organización y de establecer las medidas oportunas para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar.

*Objetivos:* Realizar y difundir un Catálogo de Medidas de Conciliación.

---



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Todos los miembros de la organización son informados de sus derechos y deberes durante el proceso de contratación.

Todos los empleados están amparados por el convenio de Transporte de Mercancías por carretera, garantizando la Dirección de Recursos Humanos, PRL y Calidad el acceso al mismo. Dicho convenio regula las horas de trabajo anuales y



los niveles de remuneración por categorías que se aplican de forma automática a todos los trabajadores de la empresa. A través del Código Ético de la organización, la Dirección de TRAIGLEFER manifiesta su compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente y la Declaración de la OIT y se compromete con las personas de la organización a considerar importante el desarrollo integral de la persona y facilitar el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

**Objetivos:** Elaborar un Catálogo de medidas de conciliación que recoja, definidas y reguladas adecuadamente, las medidas existentes en la empresa así como el objetivo de cada una de ellas.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** TRAIGLEFER ha implantado diferentes medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, que ha merecido a la organización ser ganadora del V Premio Asturias Empresa Flexible en el año 2010, así como mención especial en la convocatoria nacional del mismo.

Entre las medidas de conciliación implantadas hasta la fecha destacan:

- La jornada habitual de trabajo del personal de oficina y almacén es partida con horario de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19.00 horas. Disfrutan de flexibilidad de entrada y salida siempre que cumplan las 8 horas de trabajo diarias y las condiciones de su trabajo se lo permitan. El resto del personal tiene el horario condicionado a las operativas de los clientes.
- Existe una política de luces apagadas y una política de descansos, de tal forma que si alguien por la operativa de trabajo se ve obligado a trabajar un sábado, se le compensa con otro día de descanso. Asimismo, se inculca la no realización de horas extras y se ha eliminado la jornada de trabajo los sábados en el taller.
- 32 días naturales de vacaciones
- Facilidad en la concesión de permisos justificados
- Cada trabajador tiene un día libre durante las fiestas locales de su local de residencia
- Facilidad de traslado a otros centros de trabajo de la empresa en caso de solicitud
- Seguro de salud. Se está trabajando en su ampliación a la familia
- Regalo por nacimiento de hijo
- Libertad para coger vacaciones

En el caso de los camioneros, además se evita que tengan que pasar los fines de semana fuera de casa, se facilita el retorno mediante coches de alquiler, camiones con dicho destino u otros transportes.

Además, existe una política de no discriminación positiva ni negativa de los camioneros en las planificaciones de las rutas.

**Objetivos:** Elaborar un Catálogo de medidas de conciliación que recoja, definidas y reguladas adecuadamente, las medidas existentes en la empresa así como el objetivo de cada una de ellas.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los Directores de las diferentes áreas se encargan de gestionar y tramitar con la Dirección de RRHH las medidas de conciliación que afectan a sus trabajadores, registrando el número de beneficiarios de cada una de ellas. Anualmente, en los procesos de revisión del Sistema por la Dirección, se analiza el grado efectivo de implantación de las medidas de conciliación.

## • Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta Contrato de trabajo Convenio colectivo	Elaborar y difundir entre los trabajadores un Catálogo de conciliación. Elaborar y difundir entre los trabajadores un Catálogo de conciliación. Elaborar y difundir entre los trabajadores un Catálogo de conciliación.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Elaborar y difundir entre los trabajadores un Catálogo de conciliación.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existen factores de riesgo relacionados con el trabajo infantil, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación. TRAIGLEFER respeta escrupulosamente toda la legislación vigente, tanto a nivel nacional como internacional, en el ámbito laboral, lo que prohíbe terminalmente la contratación de menores de 16 años. Además, al precisar la organización de personal cualificado y de conductores de vehículos, no se dan las condiciones para la contratación de menores de edad.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el Código Ético de la organización, la Dirección de TRAIGLEFER manifiesta su compromiso de velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los menores de edad, no admitiendo ningún tipo de trabajo infantil.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

**Implantación:** Aunque no se trata de un factor de riesgo en nuestra entidad por razones de su actividad, no está permitido el trabajo infantil en TRAIGLEFER y tampoco se lo admitimos a nuestros proveedores y transportistas.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio
	Código Ético	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio
	Convenio colectivo	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio
	Normativa vigente	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio
	Política interna	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio
	Protocolos de selección del personal	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La organización no presenta riesgos en relación con este principio. Desde la Dirección de Recursos Humanos se vela por la ausencia de discriminación en los procesos de selección y promoción del personal, asegurando en todos los casos la igualdad de oportunidades.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el Código Ético de la organización, la Dirección de TRAIGLEFER manifiesta su compromiso de velar porque no se dé ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los procesos de selección de personal se realizan respetando tanto el principio de igual de



*oportunidades como la legalidad vigente, sobre la base de la formación, experiencia y aptitudes necesarias para el puesto de trabajo a desarrollar (descritas para cada puesto en el Sistema de Gestión de Calidad), independientemente de su condición, raza o sexo*

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde la Dirección de Traiglefer se promueve la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, tanto en los diferentes perfiles de puesto de la organización como a nivel directivo.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

*Directivos frente a empleados:* 9,78 %

*Directivos mujeres:* 33,3 %

*Directivos hombres:* 66,6 %

*Mujeres:* 26,08 %

*Hombres:* 73,91 %

*Mayores de 45 años:* 25 %

*Menores de 30 años:* 10 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 84,78 %

*Empleados con contrato temporal:* 15,21 %

*Implantación:* Existen diferencias importantes entre los perfiles de las personas de oficina y los camioneros, aminorándose de forma significativa el porcentaje de mujeres entre estos últimos, frente a la paridad existente entre el personal de oficina.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La composición de los órganos de gobierno es difundida y conocida por las personas de la organización, si bien se hacen públicos explícitamente de cara a la sociedad en general, ya que si bien en la web de la organización aparece publicado el organigrama de la empresa, no se refleja su composición.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Durante el año 2010, no se ha abierto ningún expediente relativo a situaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

*Objetivos:* Mantenernos sin ningún expediente abierto relativo a situaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.
	Convenio colectivo	Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.
	Política de contratación y selección	Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.
	Plan de carreras	Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe gobierno corporativo	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio
	Intranet	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio
	Otros	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio



## • Principio 7

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante el año 2010 TRAI GLEFER ha implantado y certificado un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001.

*Uno de nuestros principales valores es el compromiso con la protección y la gestión eficiente del medio ambiente. Por ello, de acuerdo a los principios de nuestra política ambiental, intentamos en todo momento desarrollar nuestra actividad diaria con el máximo respeto por el medio ambiente, gestionando eficazmente los recursos y minimizando en lo posible el impacto ambiental de nuestros servicios.*

*TRAI GLEFER considera imprescindible el que todos sus empleados, y cualquier persona que pueda trabajar en su nombre, estén sensibilizados respecto a la problemática ambiental de la empresa. Para ello, el Responsable de Medio Ambiente junto con los Responsables de Departamento, transmitirán a través de charlas con los empleados los principios de actuación y otras cuestiones relacionadas con el medio ambiente.*

*Todo el personal de TRAI GLEFER recibe la formación adecuada a sus funciones dentro del sistema de gestión ambiental mediante charlas o cursos que se planifican con carácter anual dentro del Plan de Formación de la empresa.*

*Además, se ha diseñado un "Tríptico de Sensibilización y Buenas Prácticas Ambientales" que es entregado a todos los empleados de la organización en el momento de incorporarse a su puesto de trabajo.*

*TRAI GLEFER ha comunicado su Política Ambiental y los "Requisitos Ambientales aplicables a proveedores y (sub) contratistas a todos los proveedores de bienes y servicios ambientalmente relevantes.*

*Todos nuestros proveedores de bienes y servicios ambientalmente relevantes han sido evaluados en función de su potencial impacto sobre el medio ambiente a través de un cuestionario y del cumplimiento de los requisitos ambientales para proveedores y subcontratistas definidos por la organización.*

*En el Código Ético de la organización, la Dirección de TRAI GLEFER manifiesta sus compromisos hacia el medio ambiente.*

*Objetivos:* 100% de empleados sensibilizados sobre temas medioambientales; 20% de los conductores formados sobre técnicas de conducción eficiente; 100% trabajadores con responsabilidad en el Plan de Emergencias formados

*Objetivos:* Los objetivos del Programa de Gestión Ambiental definido y aprobado por TRAI GLEFER para el presente

año son los siguientes:

1. Reducir el impacto derivado del consumo de combustible por los camiones mediante la sustitución del combustible tradicional por biodiesel.
2. Minimizar el impacto de las emisiones atmosféricas de los vehículos mediante la adquisición de un vehículo que funcione con gas natural comprimido.
3. Mejorar la capacitación del personal con responsabilidades en la actuación ante emergencias.
4. Implantar prácticas de conducción eficiente.
5. Mejorar el control operacional sobre el consumo de sustancias peligrosas.
6. Realizar evaluación del modelo SQAS (modelo de calidad, medio ambiente, seguridad y protección de la industria química)



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 25

*Implantación:* En el marco de su Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente, Traiglefer evalúa anualmente las necesidades de formación y sensibilización de las personas de la organización en materia ambiental, planificando y ejecutando las acciones formativas necesarias para satisfacer las mismas. Traiglefer garantiza la sensibilización ambiental de todos sus empleados. Este compromiso se traslada también a las subcontratas y proveedores a través de la comunicación de requisitos ambientales y del Tríptico de buenas prácticas y sensibilización ambiental.

*Objetivos:* 100% de los trabajadores con sensibilización ambiental.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Programa de Gestión Ambiental
	Sensibilización en materia medio ambiental	Programa de Gestión Ambiental



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



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se realiza una identificación y evaluación de los aspectos y potenciales riesgos ambientales derivados de nuestras actividades y servicios, en el marco de nuestro Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001. Nuestros principales aspectos ambientales son el consumo de gasóleo B, el consumo de energía eléctrica, la utilización de sustancias peligrosas en el taller de mantenimiento (aceites, grasas, disolventes, anticongelantes, la generación de residuos peligrosos en el taller de mantenimiento, emisiones a la atmósfera de los vehículos y emisiones de ruido de los vehículos.

Con periodicidad anual TRAIGLEFER evalúa los aspectos ambientales, identificando los significativos y estableciendo objetivos y metas de mejora sobre ellos.

Los riesgos ambientales identificados son los siguientes: Riesgo de incendio y/o explosión y riesgo de inundación en nuestras instalaciones, vertido o derrame de residuos asimilables a urbanos, vertido de residuos y/o sustancias peligrosas. En relación a las responsabilidades ambientales, TRAIGLEFER ha definido un procedimiento de identificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y aplicables en esta materia y un procedimiento de emergencias ambientales donde se establece la sistemática para su identificación y control.

*Objetivos:* Realizar evaluación del modelo SQAS de Calidad, Medio Ambiente, Prevención y Protección desarrollado por la Federación Europea de Industrias Químicas.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* TRAIGLEFER cuenta con una Política Ambiental, integrada en el sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente.



*Esta política es comunicada a todos los nuevos empleados y a los proveedores ambientalmente relevantes, estando además disponible para su consulta a través de la página web de la organización.*

*De acuerdo a los principios de nuestra Política Ambiental, desarrollamos nuestra actividad diaria optimizando los recursos, de manera que ello repercute en un mayor control y reducción del impacto ambiental y asegurando el cumplimiento de la normativa aplicable a nuestras instalaciones y aspectos ambientales.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Anualmente, en la Revisión por la Dirección, TRAIGLEFER establece un Programa de Gestión Ambiental con carácter anual, en el que se fijan los objetivos y metas de mejora, así como los plazos, indicadores, responsabilidades y recursos necesarios para alcanzarlos.

*Además, mensualmente se actualiza la legislación ambiental que nos aplica, evaluando con periodicidad anual el cumplimiento de todos los requisitos aplicables.*

*Objetivos:* El Programa de Gestión Ambiental 2010 recoge los objetivos ambientales para 2011: Reducir el impacto derivado del consumo de combustible por los camiones mediante la sustitución del combustible tradicional por biodiesel. Minimizar el impacto de las emisiones atmosféricas de los vehículos mediante la adquisición de un vehículo que funcione con gas natural comprimido. Mejorar la capacitación del personal con responsabilidades en la actuación ante emergencias. Implantar prácticas de conducción eficiente. Mejorar el control operacional sobre el consumo de sustancias peligrosas.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 88892

*Agua:* 952

*Papel:* 2990

*Implantación:* El Responsable de Medio Ambiente de TRAIGLEFER realiza el seguimiento y medición de los consumos de recursos y residuos generados mediante una herramienta de indicadores de desempeño, la cual permite evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

*Objetivos:* Anualmente, en el proceso de revisión del Sistema por la Dirección, se analiza el desempeño ambiental de la organización, estableciéndose objetivos de mejora en el caso de aquellos aspectos que no evolucionan adecuadamente

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el marco del Sistema de Gestión Ambiental, Traiglefer evalúa anualmente los aspectos ambientales de sus actividades, productos y servicios para determinar aquellos que tienen un mayor impacto sobre el medio ambiente. Los aspectos ambientales que resultan significativos como consecuencia de esta evaluación son considerados elementos prioritarios para el establecimiento de mejoras. A través del Programa de Gestión Ambiental se establecen con carácter anual objetivos cuantificables para los que se definen metas ambientales para lograr la consecución de los mismos. Tanto los objetivos como las metas son sometidos a seguimiento periódico para determinar su grado de consecución. Asimismo, la organización evalúa anualmente el cumplimiento de los requisitos legales y voluntarios aplicables a sus actividades, productos y servicios.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Evaluación SQAS y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental
	Política de reducción de consumo	Evaluación SQAS y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Evaluación SQAS y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental
	Sistemas de Gestión de Calidad	Evaluación SQAS y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Evaluación SQAS y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Programa de Gestión Ambiental



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Realizar evaluación SQAS.
	Otros	Realizar evaluación SQAS.
	Responsable Medioambiente	Realizar evaluación SQAS.



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante el año 2010 se han estado haciendo pruebas con biodiesel en los vehículos de la organización, firmando un acuerdo con el proveedor de gasoil para el suministro de biodiesel de forma generalizada.

*Objetivos:* Se desarrollará un sistema de gestión de flotas para la planificación de las rutas de los camiones propios y de los colaborados, incrementado la eficiencia de las mismas, con el consiguiente ahorro de tiempos y combustible.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 0,5

*Implantación:* Aunque no se dispone de datos precisos, las inversiones en nuevas tecnologías antes mencionadas han supuesto una inversión superior al 5%, tanto en recursos materiales y horas de trabajo, de nuestra facturación en el ejercicio 2010.

*Durante el año 2010 se adquirió un camión impulsado por gas natural comprimido, que genera menos emisiones de gases de efecto invernadero por unidad de energía que los vehículos convencionales. Asimismo, se implantó una sistemática de compra de biodiesel a los suministradores de combustible.*

## • Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Desarrollo de un sistema de gestión de flotas

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



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Desde TRAIGLEFER no se ha realizado ningún diagnóstico a este respecto al entender que no somos una organización que tenga riesgo en esta materia.

La dirección general de la empresa controla todas y cada una de las actividades de la misma y además, sometemos nuestra contabilidad de forma voluntaria a auditorías de cuentas.

*Objetivos:* No se han desarrollado objetivos concretos para este principio.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La política contra la corrupción de TRAIGLEFER queda reflejada en el Código Ético de la organización, documento que compromete a todas las personas que tienen una relación contractual con la organización. Así, por ejemplo, en el mismo se establece que en las relaciones de las personas de TRAIGLEFER con proveedores y alianzas está prohibido ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de cobro o pago fuera de contrato o acuerdos empresariales. Asimismo, no utilizará la posición de empleado para obtener ventajas personales.

La no aceptación u ofrecimiento de regalos fuera de las costumbres y usos sociales (material de promoción o detalles navideños de poco valor, que estas empresas utilicen habitualmente y con una amplia difusión). Debemos evitar cualquier tipo práctica que pueda restar libertad de decisión o interferir en el desarrollo de las relaciones comerciales con nuestros proveedores y subcontratas.

El compromiso de evitar toda actuación o decisión que busque influir en las decisiones de los funcionarios de las Administraciones públicas mediante prebendas de cualquier tipo.



## ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Se realiza la difusión de nuestro Código de Ético, a las personas de nuestra organización. Se realizan auditorías de cuentas anuales de carácter voluntario.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Clientes:* 0

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 0

*Implantación:* El 100% de las personas de la organización conoce el Código Ético definido y aprobado.

*Objetivos:* Se comunicará a todos los grupos de interés de la organización el Código ético definido a través de la página web de la organización.

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Además de los compromisos establecidos en el Código Ético de la organización, TRAIGLEFER realiza auditorías contables anuales voluntarias.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales
	Manual de calidad	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales
	Políticas internas de gestión	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales
Empleados	Código de conducta	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales
	Código Ético	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales
	Normas éticas y valores corporativos	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales
	Políticas internas de gestión	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales
Proveedores	Reglamento interno	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales
	Código Ético	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales
	Política de calidad	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales
	Política de compras	Hacer públicas las auditorías de cuentas anuales

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Difusión Código ético de la organización
Empleados	No tenemos acción concreta	Difusión Código ético de la organización
Proveedores	No tenemos acción concreta	Difusión Código ético de la organización

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	No hemos definido objetivo concreto para este principio.
Empleados	No tenemos seguimiento	No hemos definido objetivo concreto para este principio.
Proveedores	No tenemos seguimiento	No hemos definido objetivo concreto para este principio.



## • Tabla de contenido

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

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

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

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<u>22</u>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C111</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C211</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P1C411</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C511</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C111</a>	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	
<a href="#">P2C211</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P2C411</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



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