Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Grupo Eroski

CARTA DEL PRESIDENTE

Con esta carta quisiera, un año más, dar a conocer el Informe de Progreso que anualmente realizamos y con el que damos cuenta de las actuaciones desarrolladas por EROSKI como fruto de su compromiso con la Responsabilidad Social, materializada en nuestra adhesión a los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. De hecho esta es una iniciativa que apoyamos activamente, y en la que hemos desempeñado cargos de responsabilidad desde su origen como miembros de su Comité Ejecutivo.

A pesar de que la lectura del informe es en si ilustrativa, quisiera aprovechar estas líneas para poder destacar las principales acciones desarrolladas durante 2010. Como bien es sabido, la actual coyuntura económica no es la más adecuada para las empresas y para la sociedad en general, pero toda situación de inflexión puede servir para reinterpretarse y seguir con más fuerza si cabe aún. Y en este sentido, la responsabilidad social transversal en la organización, que nos conduzca a un modelo de empresa más sostenible, es algo en lo que venimos trabajando en colaboración con nuestros principales grupos de interés. La generación de valor económico, social y medioambiental que conduce a la sostenibilidad, es algo en lo que estamos involucrados los propios trabajadores, que hacemos realidad día a día nuestro proyecto, demostrando el potencial del modelo de empresa participativo; los proveedores, con los que procuramos buscar caminos que potencien un desarrollo sostenible y medioambientalmente más responsable, y, por supuesto, nuestro consumidor: nuestra razón de ser.

Varias son las iniciativas que en Eroski hemos abordado durante estos años, y en las que vamos a continuar incidiendo en el futuro. La certificación SA 8000 avala nuestro compromiso con el respeto a los Derechos Humanos, conforme normativa de la Organización Internacional de Trabajo de Naciones Unidas, tanto dentro de nuestra organización como por parte de nuestros proveedores y subcontratas. Se trata de un compromiso profundamente arraigado, dada la naturaleza participativa de la organización, en la que trabajadores y consumidores compartimos propiedad y protagonismo en todos los ámbitos de actuación y decisión. Este compromiso lo recogemos en el Código Ético y es gestionado por el Comité Ético, fuertemente ligado a la Alta Dirección, que es el encargado de trabajar el cuadro de mando que garantiza el cumplimiento de los altos estándares que nos hemos marcado como líneas de actuación en la gestión con las personas, y cuyo desglose detallado puede verse en el presente Informe de Progreso.

Nuestros consumidores son nuestra razón de ser, y su satisfacción y fidelidad nuestros objetivos principales. Todas las decisiones que hemos tomado en 2010, y todos los nuevos productos y servicios que hemos puesto en marcha, tenían un mismo propósito: atender a sus necesidades y estar junto a ellos día a día. En el contexto económico que atravesamos actualmente, una de nuestras prioridades ha sido favorecer el ahorro en la cesta de la compra. Pero no por ello, hemos dejado de lado nuestro

GRUPO EROSKI

compromiso con la salud y la calidad ni nuestro afán por hacer la vida más cómoda a los consumidores. En 2010 hemos reforzado la oferta de productos básicos de calidad para nuestro consumidor, buscando que pueda elegir productos más sanos y saludables. La eliminación de las grasas trans, así como la generalización del etiquetado nutricional que permite una fácil interpretación del producto, son buena prueba de ello.

También en 2010 seguimos dando pasos por un desarrollo más sostenible. Hemos lanzado el Plan Medioambiental, que nace con la vocación de ordenar y orientar todas las iniciativas llevadas a cabo dentro del marco de nuestro compromiso con el medio ambiente y las bases para su futuro desarrollo. Prueba de ello es la apertura de la tienda ecoeficiente: permitirá no sólo ahorrar un 30% de energía respecto a una tienda convencional y más de 120 toneladas al año en emisiones de CO_2, sino que, además, abastecerán a la tienda mediante energías ecoeficientes y ecológicamente sostenibles. Y nos satisface que estas actividades sean valoradas externamente: FSC International Partner Awards ha querido premiar la continua labor de EROSKI a favor del Desarrollo Sostenible, con iniciativas tanto en el área de producto como en la gestión sostenible de su propia actividad diaria, en los folletos de información, con el compromiso en la venta de productos certificados y por la labor de divulgación a los consumidores.

No es el Pacto Mundial la única iniciativa de Naciones Unidas con la que Eroski colabora. Además de defender el concepto de desarrollo sostenible del Informe Bruntland en nuestro actuar, son ya diez los años en los que, de manera continuada, hemos suscrito convenios de colaboración con Unicef, impulsando acciones y extendiendo el mensaje a miles de consumidores a través de nuestra red de tiendas.

Como conclusión, puedo decir que el Informe de Progreso del año 2010 que aquí presentamos, es un resumen que recoge nuestras actuaciones en cada uno de los principios del Pacto Mundial, que muestra una evolución positiva que es el reflejo de una profunda vocación, de una trayectoria coherente, y de un modelo de empresa socialmente responsable.

Atentamente,

Agustín Marcaide Soraluce
Presidente Grupo Eroski

Elorrio, 31 de octubre de 2011

THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

Información general

Perfil de la entidad: Grupo Eroski

- *Dirección:* Bº San Agustín s/n
- *Dirección web:* www.eroski.es
- *Alto cargo:* Agustin Markaide Soraluce, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 24/04/2002
- *Número de empleados:* 4000
- *Sector:* Comercio y distribución
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Sector de la distribución
- *Ventas / Ingresos:* 8.170.000.000 euros
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 1.009.818 euros
- *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:* El criterio de selección de los grupos de interés se basa en el mapa de riesgos. Es decir, el riesgo que implica para los grupos de interes la actuación de Eroski y a su vez como implica a Eroski la actuación de este colectivo.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:* España, Francia, Andorra.
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* Todo el Grupo.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Los asuntos más significativos provienen del mapa de riesgos.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la web corporativa, como Anexo de la Memoria de Responsabilidad Social enviada a todas las partes interesadas.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* - Febrero de 2010: Alimentos de España otorgado por el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. El galardón premia la trayectoria y el trabajo desarrollado en la categoría de distribución y comercio alimentario. - Marzo de 2010: premio del X Aniversario del Foro Nacional del Transporte, que reconoce la labor de las empresas que más han contribuido a impulsar un transporte de mercancías eficiente, moderno, sostenible y competitivo. - Marzo de 2010: Premio a la Promoción de la Realidad Plurilingüe del Estado Español, por el fomento de la realidad plurilingüe y la difusión de las lenguas cooficiales. - Junio de 2010: premio CM Líderes en Excelencia 2010 como Mejor Compañía en Satisfacción de Consumidores en la categoría de Estaciones de Servicio. Este galardón se otorga a las mejores compañías en satisfacción de consumidores y clientes

finales. - Julio de 2010: nos reconocen como colaborador oficial de la campaña Europa Energía Sostenible, la mayor iniciativa de la Unión Europea para promover las energías sostenibles. - Septiembre de 2010: l premio FSC Internacional Partner Award por el compromiso en la venta y divulgación de productos FSC, que garantizan un uso responsable de los recursos forestales. - Octubre de 2010: obtenemos un accésit al premio "Espiga de Oro" que concede la Federación Española de Banco de Alimentos (FESBAL) por nuestro apoyo a las campañas de recogida de alimentos. - Noviembre de 2010: recogemos el premio al mejor proyecto del año en los Premios Dirigente del Año de la Logística, gracias a la iniciativa de la Plataforma Automatizada de Fruta M50 de Madrid, que conseguirá duplicar la producción

- *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:* Las sugerencias se incorporan en base al mapa de riesgos establecido con cada grupo de interés.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Eroski es una sociedad Cooperativa, por ello, su estructura societaria es peculiar. A continuación se adjunta el organigrama. (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):* (Sí) En Eroski la Responsabilidad Social es uno de los cinco principios del Grupo (Desarrollo Profesional, Participación, Responsabilidad Social, Innovación y Valor Consumidor). Por ello, dentro de la estrategia de Eroski se tienen en cuenta todos los puntos relacionados con los principios del Pacto Mundial. Los aspectos relacionados con los Derechos Humanos, Laborales, Medioambientales como los de Cooperación al desarrollo son aspectos inherentes en la decisión de los Planes Estratégicos así como de los Planes de Gestión anuales.
- *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:* La Dirección de la Responsabilidad Social recae dentro del Área Corporativa con presencia en el Consejo de Dirección, órgano en el cual se deciden y se tratan todos los aspectos que tienen que ver con la gestión empresarial.

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.):* (Sí) Eroski dispone de la certificación SA8000, nueve de los puntos se basan en los criterios de la OIT. Además, la Acción Social desarrollada en Eroski está alineada con los objetivos del Milenio. Para conseguir cumplir estos objetivos viene colaborando desde hace 10 años con UNICEF. Hay que mencionar también que Eroski es parte activa del Global Compact en España participando en mesas redondas, jornadas, etc.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* http://
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* viernes, 11 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Marta Areizaga;Inge Orobengoa
- *Tipo de informe:* A+B+D

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

*" La entidad tiene un **alto impacto ambiental**. "*

• 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

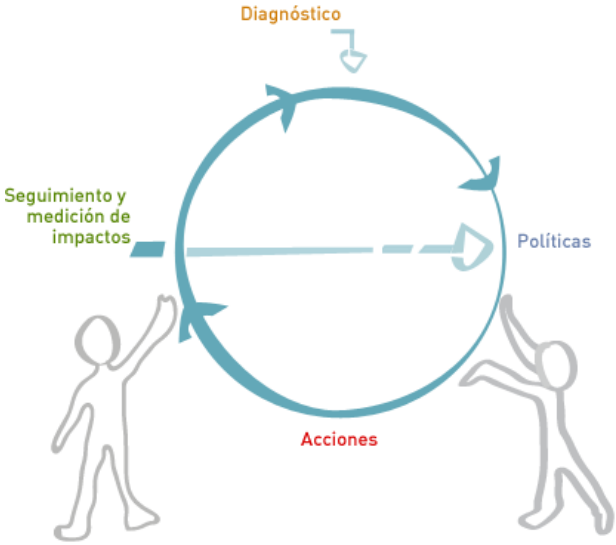
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

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: *Las actuaciones principales de diagnóstico las hemos establecido en relación con los tres principales grupos de interés de la organización: los consumidores / clientes (a quienes escuchamos para adecuar nuestras políticas a sus demandas, y a quienes integramos incluso de manera formal -constituyen el 50% de los órganos máximos de decisión-), los trabajadores, que siendo propietarios y protagonistas constituyen el otro 50% de la realidad de EROSKI en la toma de decisiones, y finalmente los proveedores. De la consideración a esas comunidades se derivan la práctica totalidad de las actuaciones. Evidentemente, la preocupación por una compra responsable de productos y servicios es uno de los ejes integrados en la estrategia, que surge como resultado, entre otras cosas, de las aportaciones de los consumidores y clientes, y de los propios trabajadores.*

El trabajo en la garantía y promoción de los Derechos Humanos es una derivada natural de nuestra naturaleza y vocación que también involucra a nuestros proveedores.

En Eroski, desde el Comité Ético (formado por la Dirección de la Responsabilidad Social, por la propia Presidencia, Dirección de Compras y Dirección Social) se conjungan las acciones de diagnostico y permite desde una visión global poder actuar de acuerdo a los criterios de la norma SA8000 desde la triple perspectiva de los grupos de interés. Este diagnostico es compartido por el Comité y desde aqui se establecen las acciones correspondientes.

Una de las acciones desarrolladas en el ultimo ejercicio ha sido la designación de una trabajadora elegida por el propio colectivo de trabajadores, para que pueda trasladar todos los aspectos que tienen que ver con la gestión ética, y en este caso con los Derechos Humanos.

Entre los objetivos para el proximo ejercicio se considera que ampliar las horas de formación a los delegados de los

trabajadores respecto a este ámbito es un punto a tener en cuenta. En la misma línea, y para poder mejorar la información y comunicación con el cliente, se ha decidido reconvertir la pagína web corporativa de Eroski , asi como desarrollar las herramientas web de redes sociales para estar continuamente en contacto con el cliente. Se trata de dar un paso más allá, identificando aquellas áreas en las que la empresa y la sociedad tienen interesés comunes y potenciando valor y sinergias. Desde noviembre, contamos con perfiles oficiales en dos de las redes con mayor penetración en España: Facebook y Twitter. Mediante nuestra incursión en estos medios, pretendemos estar aún más cerca de nuestros clientes, escuchar sus opiniones y establecer un diálogo con ellos. Al final del presente ejercicio, Eroski contaba ya con unos 5.000 fans en Faebook y más de 49.000 interacciones mensuales en la página.

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: *A raíz del diagnóstico realizado anteriormente, se han declinado las correspondientes políticas de atención a los diversos grupos de interés, que recogen diversos objetivos y planes de acción conducentes al refuerzo de la promoción y defensa de los Derechos Humanos en toda la organización y la cadena de valor.*

En cuanto a las politicas de clientes que se mencionan, disponemos de unos compromisos comerciales, los cuales se recogen por escrito y difundimos tanto en nuestra web corporativa como en nuestros centros. Los compromisos son los siguientes:

1) Compromiso de Devolución.
Si no estás satisfecho con tu compra, te devolvemos el importe del producto. Quedan exentos de devolución los CD'sy DVD's con el envoltorio abierto.
2) Compromiso de Doble Devolución en Frescos.
Si no estás satisfecho con cualquiera de nuestros productos frescos, te devolvemos el doble del importe del producto.
3) Compromiso de Escucha.
En EROSKI te escuchamos y respondemos a todas tus dudas, sugerencias y reclamaciones de forma inmediata, o como máximo en 48 horas.
4) Compromiso de Cobro Exacto.
Ante cualquier error de cobro o diferencia entre el precio del ticket de caja y otros soportes de comunicación de precio, te devolvemos el dinero y te regalamos una unidad de ese producto.
5) Compromiso de frescura.
Si algún producto a la venta en nuestras tiendas no cumple nuestras exigencias superiores de frescura, te regalamos una unidad de este producto. Nuestras exigencias son: 7 días antes de la fecha de caducidad en huevos, yogures y postres lácteos, 15 días en leche y 3 días en pan de molde.

Nuestra labor es velar por el cumplimiento de esos compromisos desde la transparencia y la gestión conjunta desde el área de calidad, marca propia y el servicío de atención al cliente.

En cuando a las politicas con los empleados, nos regimos por con un marco general de "Estatutos Sociales" y "Reglamento

de Regimen Interno Cooperativo". El primero de ellos es un marco general de la sociedad, y el segundo recoge la relación socio-laboral dividido en diferentes capitulos (regimen laboral de los socios de trabajo, regimen economico y los órganos de representación e información). Ambos son aprobados por la Asamblea General y adecuados según las necesidades. Las acciones concretas anuales (vacaciones, horario, etc) se gestionan desde el área Social bajo este sistema.

Con las actuaciones que hemos realizado en torno a la prevención a lo largo del ejercicio 2010, hemos asegurado la implantación del sistema de Prevención de Riesgos Laborales con auditorías y controles periódicos, revisando evaluaciones de riesgos o realizando simulacros de emergencia. Asimismo, se han realizado por parte de las Unidades Básicas de Salud reconocimientos médicos y consultas y asesorías médicas. En el aspecto formativo, más de 15.000 personas han recibido 30.600 horas de formación presencial en materia preventiva.

En cuanto a las políticas de proveedores, disponemos de un código ético de actuación compartido con ellos, el cual garantiza una actuación de acuerdo a los principios de OIT bajo auditorias externas.

Objetivos: Recordemos brevemente que supone y de que trata el proyecto de Cooperativización, el cual es nuestro siguiente reto.

EROSKI siempre ha sido una empresa progresista y adelantada a los tiempos. Hace 41 años nuestros estatutos recogían expresamente valores muy en boga últimamente y que han marcado nuestro devenir: la cooperación, participación, innovación, valor consumidor y responsabilidad social. Hoy, fruto del esfuerzo de las personas que creyeron que una empresa puede ser diferente en la gestión y toma de decisiones, somos una realidad empresarial competitiva y sostenible. Para mejorar los buenos resultados del presente y, desde luego, para garantizarlos a futuro, hemos decidido abordar el Proyecto de Cooperativización. Con la cooperativización fomentamos la igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajamos en EROSKI y nos convertimos en una empresa más sólida. También pasamos a ser la mayor cooperativa del sector de la distribución y, sin duda, una de las más grandes asociaciones cooperativas del mundo, aunque no nos preocupa el volumen sino la calidad.

La cooperativización es la transformación en cooperativas mixtas de nuestras actuales sociedades de acciones en las que la cooperativa Eroski es mayoritaria. Serán socios de esas nuevas cooperativas mixtas sus trabajadores y la propia Eroski. Y todas ellas formarán una cooperativa de segundo grado que actuará de vértice del Grupo Eroski para garantizar el gobierno y la unidad de dirección.

Seguiremos fieles a nuestros valores cooperativos, que extenderemos a las nuevas cooperativas mixtas. Creemos que nuestro modelo de empresa es válido, competitivo y moderno, y queremos que más socios se comprometan con él.

¿Por qué lo hacemos?
-Por coherencia ideológica: para que todos los trabajadores tengan la misma condición y semejantes derechos políticos, económicos y sociales.
-Por simplificación de modelo de empresa: es más simple ser de una misma manera y no de dos. Un idéntico modelo de gestión nos ayudará a ir más rápido, además de mejor armonizados.
-Por su ventaja competitiva: somos diferentes en algo sustancial –el modelo de empresa- y queremos hacer de esa diferencia un factor competitivo.

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Los avances más señalados en el 2010 en cuanto al cumplimiento de este principio serian:*

En cuanto al control de las condiciones éticas y sociales de la cadena de suministro, hemos continuado trabajando desde el Comité Ético en su mejora, incrementando los estándares y adecuando nuestro Manual de Gestión Ético. Se han incorporado criterios como Tolerancia Cero y también se han incorporado los proveedores de alimentación a la firma del código ético.

En relación con la responsabilidad interna de quienes hacemos EROSKI, hemos actualizado y mejorado los estándares éticos internos y también hemos incorporado la figura de representante de los trabajadores (escogido por los propios trabajadores) de cara a la norma SA8000, de esta manera se facilita la comunicación con la alta dirección de la empresa en asuntos relacionados con los criterios de la norma SA8000.

Continuamos desarrollando el proyecto iniciado en 2009, el cual permitía con un cambio de Estatutos ya aprobado, de manera voluntaria y progresiva, que todos los trabajadores del Grupo adquieran la condiciones de socios (es decir, de propietarios, con los mismos derechos).

Gracias a nuestra apuesta por el Comercio Justo, en Eroski es posible un consumo responsable y sostenible. La certificación de Fairtrade-Comercio Justo es una garantía totalmente independiente de que el artículo que lo lleva ha sido producido y comercializado según los estándares internacionales del Comercio Justo, avalada además con las auditorias de Flo-Cert (agencia independiente certificadora de Fairtrade) que hemos superado en 2010 con éxito. La incorporación más destacada a esta categoría de productos ha sido el balón de reglamento de marca propia. Con su lanzamiento, nos convertimos en la primera empresa en distribución en vender un balón con sello Fairtrade de nuestra marca. Además ahora también comercializamos en exclusiva la nueva linea de ropa infantil, que incluye prendas realizadas con algodón orgánico certificado con el sello Fairtrade-Comercio Justo. Este sello garantiza que durante su elaboración y comercialización se han respetado los derechos humanos de las personas y del medio ambiente, además de adquirir un producto de calidad, se ponen en valor los criterios de Comercio Justo: salarios para una vida digna, no a la explotación infantil, igualdad entre hombres y mujeres, derechos laborales y respeto al medio ambiente. En esta línea también se han desarrollado campañas internas de promoción de los valores de comercio justo en nuestra red de supermercados e hipermercados.

En 2003 nos convertimos en la primera empresa de distribución española que obtenía la certificación SA8000 de Responsabilidad Social. Y en 2010 hemos conseguido renovar por séptima vez consecutiva esta normativa, demostrando con ellos que nos preocupamos por realizar una gestión socialmente responsable. Para conseguir esta certificación, todos los años se lleva a cabo una auditoria externa que ratifica que Eroski respeta la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y los principales acuerdos propugnados por la Organización Internacional de Trabajo. La auditoria de 2010, realizada en diciembre, ha sido la primera en ser no anunciada. Los auditores se presentaron sin previo aviso y se supero con éxito.

En nuestra apuesta por la gestión sostenible, Eroski no involucra sólo a los consumidores, sino también a la propia empresa y a sus proveedores. En 2010 hemos firmado un acuerdo con WWF para fomentar un modelo de pesca más sostenible. Nos convertimos así en el primer distribuidor español que adopta un compromiso de esta envergadura, algo ya habitual en otros países industrializados.

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: *Todos los resultados obtenidos en las acciones anteriores devienen como entradas en todas las reflexiones estratégicas y anuales de la organización, la propia presencia de la alta Dirección en el propio Comité Ético garantiza este punto.*

En concreto, el seguimiento del Cuadro de Mando del Comité Ético supone directamente el establecimiento de objetivos concretos para el Área comercial (Centrales de Compras: relación con proveedores) y el Área de personas (trabajadores propios y ajenos) que tengan nuestras instalaciones como centro de trabajo.

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: *Las políticas activas de comunicación con el consumidor y cliente son una de nuestras señas de identidad. Estos son algunos de los canales de comunicación más relevantes:*

a) Anualmente se realizan decenas de cursos de formación en diversos temas, todos ellos relacionados con los derechos y legítimos intereses de los consumidores.
b) Disponemos de una potente web de información al consumidor (www.consumer.es), de la web corporativa de EROSKI (www.eroski.es), y la propia de la Fundación EROSKI (www.fundacioneroski.es), que con un tráfico mensual superior a los 4.000.000 de visitas, garantizan la información detallada sobre estos temas a nuestros consumidores y clientes, y a cualquier internauta interesado.
c) Tenemos más de 1.000.0000 personas suscritas a los diversos boletines informativos que sobre estos temas
d) Mantenemos una comunicación fluida con los socios y amigos de EROSKI y su Fundación (más de 600.000 personas), a los que informamos de nuestras actividades en este campo por vía postal y virtual.
e) Realizamos descargo de las actuaciones realizadas en la Memoria anual y un anuario especifico de Responsabilidad Social
f) Tenemos una política de clara transparencia con los medios de comunicación, que permite el descargo a la sociedad de todas nuestras actividades.

Proporcionar al ciudadano información de valor que pueda ayudarle a tomar decisiones mejores o más responsables a la hora de consumir productos y servicios es una de nuestras líneas de trabajo más importantes. El buque insignia es EROSKI CONSUMER y la labor que desarrolla desde hace más de 30 años, pero también contamos con campañas veteranas y reconocidas, como InfoJuego, y otras más actuales e igualmente exitosas, como 'Reduce tu Huella de Carbono', entre otras.

EROSKI lanzó su etiquetado nutricional en 2007 y, desde entonces, ha seguido mejorándolo e implantándolo cada vez en más productos. Actualmente, todos los artículos de alimentación de EROSKI llevan integrado el semáforo nutricional (un sencillo código de colores que indica si la cantidad de cada nutriente es alta, media o baja) y los iconos nutricionales que señalan, por ejemplo, si el producto es apto para celíacos o si contiene grasas trans añadidas. Con el aval de la Asociación Española de Diestistas-Nutricionistas, en 2010 hemos puesto en marcha una campaña para que nuestros clientes aprendan a usar el semáforo nutricional como una herramienta útil a la hora de realizar las compras y confeccionar los menús. A través de nutricionistas profesionales en nuestros centros 148.000 consumidores participaron en diferentes eventos.

Objetivos: La oferta de marca Eroski para las personas con intolerancia al gluten sigue creciendo. Nuestro surtido, formado por cerca de 350 referencias, es amplio y variado. Todas las referencias pueden consultarse en nuestra pa´gina web www.eroski.es, donde se actualizan mensualmente. Además de su calidad, destacamos su precio: entre un 20% y un 50 % más económico que los productos sin gluten de otros fabricantes. En esta iniciativa, Eroski cuenta con el apoyo de FACE (Federación de Asociaciones de Celiacos de España).

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La responsabilidad de realizar el seguimiento de las políticas y objetivos en relación con los Derechos Humanos recae en la Dirección de Responsabilidad Social que se encarga de la Dirección del Comité Ético, pieza capital en la gestión ética de EROSKI, y responsable máximo de velar por el cumplimiento de los estándares decididos (SA 8000).*

El Comité Ético integra al Área Comercial y al Área de personas, además de la la Dirección de Responsabilidad Social y Presidencia del Grupo y es la instancia que garantiza e impulsa el desarrollo de las políticas y el cumplimiento de los objetivos o la reconducción de sus posibles desviaciones.

El Cuadro de Mando del Comité Ético recoge la totalidad de las variables de gestión ética y social de la organización, y forma parte del planeamiento estratégico y anual de la organización, ya que sirve como herramienta de medición y control que es revisado trimestralmente.

En cuanto a los mecanismos concretos con el cliente, desde el departamento de Servicio de Atención al Cliente, se da cobertura a todas las herramientas diseñadas para poder garantizar un servicio de acuerdo con nuestro compromiso, con su correspondiente procedimiento y gestión coordinada e integrada en el resto de la empresa.

Tal como se mencionaba anteriormente, desde el Área Social, se declinan las correspondientes herramientas de medición y seguimiento para el colectivo de trabajadores, entre otras actuaciones se realizan encuestas de clima laboral y entrevistas de 180º (valoración del propio mando). Existen canales de comunicación procedimentados y además la estructura societaria; la Asamblea General (organo máximo), las Juntas Preparatorias (al que asisten todos los socios trabajadores),

Comisión de Vigilancia, Comité de Recursos, Consejo Social (órgano compuesto por socios de trabajo, participa y colabora en los asuntos relacionados con la Cooperativa) y Comité de Seguridad y Salud (órgano cuya función basicá es velar por el cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos profesionales y proponer las acciones necesarias para la mejora progresiva de las condiciones físicas del trabajo) que garantizan este punto.

En cuanto a los sistemas de seguimiento de los proveedores, la gestión realizada desde el Área de Compras (clasificación de proveedores según riesgo, zona, volumen de compras) y el seguimiento en materia de Derechos Humanos realizada desde el Comité Ético garantizan un correcto funcionamiento en cuando al código ético de conducta de estos.

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

Respuesta: *100 %*

Implantación: *La Información-Comunicación es uno de los 10 valores esenciales de los socios de trabajo en la cooperativa. Así lo recoge el Reglamento de Régimen Interno Cooperativo. Es especialmente importante para el socio de trabajo y para la propia entidad mantener buenos niveles de información a través de los procesos de comunicación interna establecidos.*

Existen varios canales internos de comunicación que garantizan que la información llega a todos los trabajadores:
a) Reuniones societarias: Es punto habitual del orden del día de las reuniones societarias (a las que acuden todos los trabajadores).
b) Hay numerosos medios de comunicación periódica, bien en papel, bien en soporte virtual: revista NEXO, para todos los trabajadores de EROSKI, revista SEDE, para los de la Sede Social, boletín interno mensual con los titulares más importantes del mes, intranet en la que se disponen las informaciones y noticias más relevantes, y en la que la gestión ética (Código Ético, Manual de Gestión Ética, actividades del Comité Ético, etc.), están disponibles para todos

En cuanto a la formación, desde el áre Social se coordina este aspecto. Anualmente se establecen planes de formación genericas para todos los trabajadores y también funcionales. Uno de los objetivos para los proximos años es el desarrollo de la herramienta Bitacora. Se trata de un sistema de gestión de personas integral, que pretende encajar el perfil/puesto/función/competencia a la persona y lograr la adecuación mediante entrevistas de evaluación y detectar de esta manera, acciones formativas correspondientes a cada perfil. También se realizan acciones formativas expecificas en cuanto a la normativa SA8000 a los delegados de los trabajadores y toda la información referente a estos temas se encuentra disponible en la intranet accesible para todos los trabajadores.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

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

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

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

Implantación: No se han recogido inclumplimientos en este sentido.

El Área Corporativa y el Área Comercial se encargan de que la definición de la información y etiquetado de los productos de marca propia (sobre los que tenemos toda la responsabilidad) sea, además de absolutamente correcta desde el punto de vista de la legalidad, adecuada para las necesidades de los consumidores, expresadas por ellos a través de los numerosos canales (formales e informales) de que disponen.

El desarrollo de un etiquetado nutricional avanzado (Semáforo Nutricional Eroski), en el que aportamos al consumidor, de manera práctica y muy bien valorada por el mismo, toda la información que se requiere desde el punto de vista nutricional para un consumo saludable y equilibrado en su dieta diaria, es una buena prueba de nuestra voluntad en este sentido.

• Resumen de Implantación:

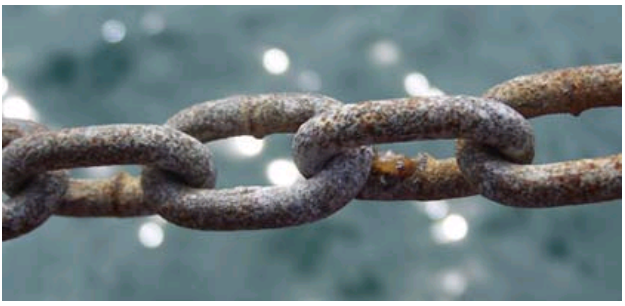
Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Clientes	Falta de calidad	
	Falta de comunicación y transparencia	
	Incumplimiento de la Ley de Protección de datos (LOPD)	
	Insatisfacción del cliente y mala reputación	
	Inseguridad	
	Poca accesibilidad de los productos y servicios	
Empleados	Accidentes laborales	
	Falta de compromiso de los empleados hacía la entidad	
	Falta de comunicación	
	Falta de formación	
	Mal ambiente laboral	
Proveedores	Falta de comunicación	
	Falta de formación	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Clientes	Código Ético	Desarrollo de los compromisos comerciales
	Política de calidad	Desarrollo de los compromisos comerciales
	Política de RSE	Desarrollo de los compromisos comerciales
	Política o Sistema de atención al cliente	Desarrollo de los compromisos comerciales
	Políticas internas de gestión	Desarrollo de los compromisos comerciales
Empleados	Código de conducta	Desarrollo del proyecto de cooperativización
	Código Ético	Desarrollo del proyecto de cooperativización
	Plan RSE	Desarrollo del proyecto de cooperativización
	Política de RRHH	Desarrollo del proyecto de cooperativización
	Política de seguridad y salud laboral	Desarrollo del proyecto de cooperativización
	Políticas internas de gestión	Desarrollo del proyecto de cooperativización
	Reglamento interno	Desarrollo del proyecto de cooperativización
Proveedores	Código de conducta	Apoyo a las economías regionales
	Código Ético	Apoyo a las economías regionales
	Política de calidad	Apoyo a las economías regionales
	Política de compras	Apoyo a las economías regionales
	Política de RSE	Apoyo a las economías regionales
	Reglamentos Internos	Apoyo a las economías regionales

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Clientes	Acción social	Continuar con el desarrollo de la acción social y los compromisos comerciales
	RSE	Continuar con el desarrollo de la acción social y los compromisos comerciales
Empleados	Acción social	Desarrollo del proyecto cooperativización
	RSE	Desarrollo del proyecto cooperativización
Proveedores	Acción social	Contribuir al desarrollo económico y social de los lugares en los que nos estamo
	RSE	Contribuir al desarrollo económico y social de los lugares en los que nos estamo

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Clientes	Auditorías	Continuar desarrollando nuestros compromisos comerciales
	Buzón de sugerencias	Continuar desarrollando nuestros compromisos comerciales
	Comité de seguimiento y RSE	Continuar desarrollando nuestros compromisos comerciales
	Encuestas	Continuar desarrollando nuestros compromisos comerciales
	Procedimiento de gestión de incidencias	Continuar desarrollando nuestros compromisos comerciales
	Servicios de atención al cliente	Continuar desarrollando nuestros compromisos comerciales
	Teléfono de denuncias/quejas	Continuar desarrollando nuestros compromisos comerciales
Empleados	Auditorías	Desarrollo del proyecto de Cooperativización
	Buzón de sugerencias	Desarrollo del proyecto de Cooperativización
	Canales de comunicación	Desarrollo del proyecto de Cooperativización
	Comisión interna de control o Comité ético	Desarrollo del proyecto de Cooperativización
	Dirección de RRHH	Desarrollo del proyecto de Cooperativización
	Encuesta	Desarrollo del proyecto de Cooperativización
	Procedimiento de gestión de incidencias	Desarrollo del proyecto de Cooperativización
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Desarrollo del proyecto de Cooperativización
Proveedores	Auditorías	Dar seguimiento al codigo ético y seguimiento auditorias
	Cláusulas en contrato	Dar seguimiento al codigo ético y seguimiento auditorias
	Encuestas y cuestionarios	Dar seguimiento al codigo ético y seguimiento auditorias
	Evaluación Departamento de compras	Dar seguimiento al codigo ético y seguimiento auditorias
	Procedimiento de gestión de incidencias	Dar seguimiento al codigo ético y seguimiento auditorias
	Seguimiento Código de conducta	Dar seguimiento al codigo ético y seguimiento auditorias
	Sistema Clasificación proveedores	Dar seguimiento al codigo ético y

		seguimiento auditorías



• Principio 2

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *El Sistema de Gestión Ética de EROSKI garantiza el control de las condiciones éticas y sociales de la cadena de suministro. Para ello se parte del estándar SA 8000, certificación que EROSKI tiene desde 2003, y cuyos principios, valores y requerimientos los proveedores deben aceptar de manera verificable. El control (vía auditoría) de su cumplimiento se realiza atendiendo a factores objetivos y ponderados de riesgo (tales como tamaño del proveedor, tipo de marca propia de EROSKI o no, sector de actividad, país de alto riesgo de desviación en los temas de la norma, principalmente).*

La centralización vertical de todos los proveedores en la Central de Compras del grupo, y la ligazón de esta a través de su participación en el Comité Ético garantizan la implementación adecuada y el óptimo funcionamiento de este control.

La existencia de una instancia independiente dedicada únicamente al control ético y social en la Central de Compras internacional, con base y oficinas en todos los países del Sudeste asiático, garantizan asimismo el control de los proveedores en principio más complicados por las situaciones objetivas de los mercados productivos de origen.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Como es sabido, la certificación SA 8000 implica el riguroso control y auditoría de las condiciones de los trabajadores implicados en la cadena de valor (propios, proveedores y subcontratas).*

En este sentido, en Eroski disponemos de nuestra propia política de calidad y de compras, además del Código Ético que compartimos con nuestros proveedores. Este código es publico y accesible desde nuestra web corporativa (www.eroski.es).

Además de esto, en la central de compras disponemos de una política de compras confeccionada entre finales de 2010 e inicios de 2011 y aprobada por los órganos relevantes de la organización, actualmente está en fase de divulgación interna. También disponemos de una Política de Proveedores de 2008 y que en cierta medida se revisa y actualiza en la política de compras antes citada.

A continuación se mencionan algunos aspectos relevantes y que tienen que ver con este apartado, de la Política de Compras:

En el apartado 2 titulado "Directrices Estratégicas para Compras y Modelo de Relación" se cita textualmente marco de actuación: Otras políticas o directrices que en momentos puntuales pudieran ser marcos o premisas para el desarrollo de la función de Compras:
responsabilidad social, apoyo a determinados sectores (ej. sector lácteo, etc), calidad,...

En el apartado 3 "Análisis DAFO" dentro de las oportunidades se recoge: El desarrollo sostenible y el medio ambiente es y lo será más aún en el medio plazo una de las preocupaciones de los fabricantes y lo es de Eroski también.

El punto 14.4 titulado "La legalidad y la Ética en las compras" dice: La Central de Compras de Eroski y todas aquellas personas que dentro de Eroski tengan su función en relación a las compras, deben cumplir lo que determinan las leyes que nos establecen criterios de actuación: ley de defensa de la competencia, la ley de comercio, ley de morosidad, etc. Toma vital importancia lo que firmemos con el proveedor, nuestro contrato es la plantilla comercial, la plantilla logística y las condiciones generales de suministro. El departamento jurídico mantendrá al día, las obligaciones legales y recomendaciones a las que la Central de compras debe acogerse, estableciendo las actualizaciones periódicas de formación necesarias. La central de compras debe estar en todo momento formada e informada sobre las obligaciones relacionadas con su ámbito de gestión.

El estilo de negociación y código ético de conducta propio de EROSKI será acorde a los valores y cultura de la Central de Compras y exigiremos a nuestros proveedores el cumplimiento de nuestros acuerdos de responsabilidad social.

Dentro del apartado anterior, el punto 14.4.5 titulado "Responsabilidad Social" dice:
EROSKI, organización SOCIALMENTE RESPONSABLE, comunicará a sus proveedores los principios que rigen su compromiso ético y social y les pedirá el compromiso en los siguientes apartados:

1) No utilizar ni apoyar el uso de trabajo infantil.

2) No utilizar ni apoyar el uso de trabajos forzados.

3) Establecer un entorno laboral seguro y saludable para sus trabajadores considerando el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales como un aspecto prioritario en la gestión de la empresa.

4) Respetar el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva de sus trabajadores.

5) No favorecer ningún tipo de discriminación de raza, sexo, religión, edad, etc. La contratación de personal se basará en las competencias y habilidades del personal.

6) No utilizar ni apoyar el uso de castigos corporales, coerción mental o física o abusos verbales.

7) Respetar el horario de trabajo establecido en la normativa laboral y convenios sectoriales.

8) Garantizar la remuneración de los trabajadores de acuerdo a las normativas vigentes.

9) Conforme al punto 9 de la norma, facilitará a EROSKI la información necesaria y la realización de auditorias en las instalaciones de la empresa proveedora que permitan comprobar el cumplimiento de los requisitos de responsabilidad social, en el caso de que sean requeridas.

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *En 2010, EROSKI ha continuado trabajando de acuerdo a la Norma SA8000, y superando las auditorias realizadas por Bureau Veritas con resultados satisfactorios. Además este ejercicio se ha incorporado el programa de auditorias internas, para poder realizar el analisis y seguimiento de los criterios de cumplimiento de gestión ética en cuanto a la norma SA8000.*

Asimismo, se ha procedido a la actualización del Manual de Gestión Ética, y a la incorporación de nuevos modelos más exhaustivos de seguimiento para los proveedores y subcontratas.

Se han realizado diversas jornadas de formación interna: para dar a conocer a los trabajadores los contenidos y naturaleza de los compromisos éticos de EROSKI en relación con al SA 8000, y también formaciones específicas internas a los interlocutores de la gestión de contratas y subcontratas de cada área. También se ha participado en varias ponencias externas para difundir las buenas prácticas de EROSKI en estos temas.

Se ha acordado incluir en la herramienta informática de proveedores que gestiona el Área de Compras, la firma del código ético, de esta manera se simplifica y se agiliza la gestión. En los próximos meses se desarrollará el programa.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *0 %*

Implantación: *El dato no está disponible, puesto que no forma parte de nuestros indicadores de seguimiento. La cartera de proveedores es muy elevada y dinámica, por la propia naturaleza de la actividad. Sí existe una promoción importante de las certificaciones sociales y éticas (BSCI, ICTI, SA 8000) entre nuestros proveedores, y seminarios de formación en que les asesoramos sobre cómo mejorar, sobre todo priorizando los proveedores de riesgo.*

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

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

Respuesta: *100 %*

Implantación: *La totalidad de los proveedores están en el proceso de control ético. El nivel de supervisión depende de los baremos de riesgo ya explicados.*

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

Respuesta: *0*

Implantación: *El dato no está disponible. Las consultas recibidas derivan principalmente de los proveedores reauditados. En el caso de auditorias superadas con alguna incidencia leve, el proveedor dispondrá de un plazo establecido para solventarlo. La relación de estos proveedores con el área de Compras es directa, por lo que esto garantiza el canal de información con su área concreta (Compras Alimentación, Compras No Alimentación y Compras Frescos). Estos canales de información son basicamente el correo electronico y el telefono para que cada proveedor pueda canalizar cualquier sugerencia, aportación, consulta o queja.*

Desde la central de compras en el continente asiático, se gestionan las auditorias tanto de calidad como las auditorias éticas. Estos informes son recogidos, tratados y se realiza el seguimiento de cada proveedor lo que nos garantiza un canal de información continuo con el mismo.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Proveedores	Código ético comercial	Divulgación de la politica de compras
	Política de calidad	Divulgación de la politica de compras
	Política de compras	Divulgación de la politica de compras
	Política de RSE	Divulgación de la politica de compras

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Proveedores	Acción social	Inluir en sistema informatico firma de código ético
	RSE	Inluir en sistema informatico firma de código ético

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

• Principio 3

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *EROSKI, por su origen y naturaleza, es una organización peculiar. Somos una organización de origen y base cooperativa, de manera que consideramos un valor de gran relevancia (y una fortaleza asimismo potente) la integración de los trabajadores en la gestión y dirección de la organización. Así, el 50% de los órganos rectores está compuesto por trabajadores democráticamente elegidos (una persona, un voto). El 100% del Consejo Social, máximo órgano de representación de los trabajadores, y encargado de velar por las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo en sentido amplio (entre otros temas), está compuesto por trabajadores elegidos por el colectivo de trabajadores.*

Por tanto, el trabajador es en EROSKI, además, propietario y protagonista. Participa en las decisiones y en los beneficios económicos. La implicación por tanto es superior a la esperable en un mero trabajador por cuenta ajena. En todo caso, y de acuerdo a la legislación vigente, existe obviamente representación sindical y máximo respeto a todas las libertades y derechos, tanto para los trabajadores socios como para aquellos que no lo son.

En el capítulo IV de los Estatutos Sociales, se detalla el sistema de representación y gestión de la entidad. El Consejo Social, compuesto por socios de trabajo, máximo representante de los trabajadores, para una mejor consecución de sus objetivos está asesorado por la Comisiones Delegadas. Dentro de cada demarcación definida por el Consejo Social, se consituye una Comisión Delegada del Consejo Social, elegida en representación de los socios de trabajo, con caracter asesor e informativo hacia el propio Consejo Social y los trabajadores de los centros.

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: *El nivel de información es elevado, y también el de participación. Los trabajadores tienen información por diversos canales (línea de mando, intranet, publicaciones periódicas, reuniones con los delegados elegidos democráticamente, descargo de los órganos sociales, etc.), que les permiten tener toda la información precisa para mantenerse informado sobre la marcha de la organización, los proyectos en curso, las decisiones relevantes, etc. Y además para poder decidir con datos: no olvidemos que un propietario (y los trabajadores lo son) está llamado a tomar decisiones sobre la empresa de la que es dueña. Por Estatutos, las decisiones de calado (como el caso reciente de la decisión de cambio de normativa interna para permitir la cooperativización del Grupo) se han de tomar por la Asamblea General, compuesta en un 50% por trabajadores elegidos por el colectivo de trabajadores de EROSKI.*

El Reglamento de Regimen Interno Cooperativo recoge todo esto expresamente en la normativa. Uno de los valores que se mencionan es el de Información-Comunicación. En una Cooperativa es especialmente importante para el socio de trabajo y para la propia entidad mantener buenos niveles de información a través de los procesos de comunicación interna establecidos. Se incluyen aquí la información ascendente y descendente y la recogida de aportaciones, sugerencias e ideas que efectuen los socios. Es especialmente importante la canalización de la misma para que la entidad pueda ser eficiente a través de la estructura funcional o por medio de los órganos sociales según el tipo de comunicación, de gestión o societario, que se trate.

En los Estatutos Sociales se habla de los derechos y las obligaciones de los socios de trabajo. Entre las obligaciones está de la asistir a la Asambles y las Juntas y entre los derechos, el elegir y ser elegidos para los cargos sociales de la Cooperativa.

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Un claro ejemplo de este Principio es la aplicación del incremento de la jornada laboral en el ejercicio 2010. Es una iniciativa que viene del año 2009 (en que los socios trabajadores aprobaron este incremento como una de las medidas para afrontar la crisis económica). Después de la experiencia del año anterior, y realizando un analisis de los resultados obtenidos, para el ejercicio de 2010 se aprobó por todo el colectivo de trabajadores un incremento del 5% de la jornada laboral sin elevar la retribución (a decisión voluntaria de incremento o de reducción del anticipo mensual).La decisión se tomó después de un proceso de información de las posibilidades a todos los socios trabajadores, y la decisión conjunta, vía organos societarios.*

Por esta causa, todos los trabajadores han trabajado para mejorar notablemente la eficiencia mediante la contención de gasto y el incremento de la eficiencia y gestión de los procesos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores

en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Como ya hemos mencionado anteriormente, la representación de los trabajadores es de tan alto nivel como que los máximos órganos de decisión (la Asamblea General y el Consejo Rector, nombrado por esta), se compone necesariamente de un 50% de socios trabajadores, elegidos democráticamente.*

Desde el cuadro de mando que gestiona el Comité Etico de Eroski se dispone del indicador de asistencia de los delegados de trabajadores a los organos sociales y también del porcentaje de ruegos, preguntas y sugerencias atendidas. Toda esta información aporta el buen funcionamiento de la organización y la participación activa en la gestión de la misma.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Existen múltiples maneras para escuchar, evaluar, valorar, etc. las propuestas o las valoraciones de los trabajadores. Estos son algunos de los más relevantes:*
a)la cadena de mando
b)las reuniones mensuales con los representantes de los trabajadores, elegidos por ellos.
c)El Comité de Recursos, al que puede dirigirse cualquier trabajador para hacer llegar cualquier situación que considere no idónea, para su evaluación y resolución
d)Entrevista de 180º a toda las personas de la organización con mando sobre personas
e)Entrevista de evaluación cualitativa y cuantitativa por la que se pueden canalizar al mando y a su superior jerárquico las aportaciones que fueren consideradas relevantes por sus trabajadores
f)Grupos de trabajos específicos para temas concretos, en que trabajadores diversos, de manera voluntaria, se encargan de analizar cuestiones que interesan al colectivo de trabajadores, y hacen propuestas para su aprobación. Las actuales medidas de jornada flexible que permiten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral salieron de un grupo de trabajo de estas características, que fue asumida por la oganización
g)Encuesta anónima de satisfacción de las personas, por la que se mide desde hace ya años la evolución de los principales indicadores de ítems que afectan a la satisfacción de las personas: formación, liderazgo, remuneración, confianza, conciliación, etc.
h)Encuesta anónima de cultura organizacional, para el análisis y la mejora de la cultura organizacional de nuestra empresa. De esta herramienta se establecen acciones de mejora con la opinión de todos los trabajadores.

Por nuestra naturaleza Cooperativa garantizamos que cada trabajador pueda trasladar las cuestiones que considere necesarias a través de los canales establecidos y especialmente a través de las reuniones societarias mensuales conducidas por los delegados elegidos democraticamente por los propios trabajadores. En 2010 se ha visto la necesidad de revisar el nº de representados de cada delegados, es decir garantizar equitativamente la representación de los trabajadores de cada zona. Por lo que un objetivo para el ejercicio siguiente es la de revisar este nº y ampliar si fuera necesario (con el diagnostico previo, la formación a todos los delegados en materia societaria y la adecuación de número de trabajadores en cada reunión de centro).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	Falta de apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	
	Falta de comunicación e información con el empleado sobre sus derechos	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código de conducta	Desarrollo y gestión de los canales de información
	Otros	Desarrollo y gestión de los canales de información
	Política de comunicación interna	Desarrollo y gestión de los canales de información
	Política de RRHH	Desarrollo y gestión de los canales de información
	Política de RSE	Desarrollo y gestión de los canales de información

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	Analisis de la representatividad en cuanto a volumen de los delegados
	RSE	Analisis de la representatividad en cuanto a volumen de los delegados

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	Revisar la representación del nº de delegados
	Evaluaciones anuales	Revisar la representación del nº de delegados
	Otros	Revisar la representación del nº de delegados
	Reuniones de equipo	Revisar la representación del nº de delegados

• 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: *En algunos supuestos (productos con origen en determinadas zonas geográficas de riesgo a nivel mundial) cabe la posibilidad de considerar que existe un mayor nivel de riesgo, y por eso velamos expresamente, a través de las auditorias que llevamos a cabo al 100 % en todos los proveedores de todas estas zonas, para que no se produzcan incumplimientos. Ahora bien, la depuración de la cartera de proveedores que ha supuesto el estricto cumplimiento de esta norma durante los siete años que han pasado desde la obtención de la homologación SA8000 por parte de Eroski, así como el trabajo de sociedad Intercoop en Asia, y de las labores de información y formación a los proveedores, que ya hemos mencionado, han situado a este factor de hipotético riesgo en un nivel de absoluto control. Se trata de mantener la tensión sobre este punto.*

Las Normas Laborales que afectan a todos los trabajadores se regulan y gestionan desde el Área Social y son aprobadas anualmente por la Asamblea en el que participan los delegados de los propios trabajadores.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Eroski dispone de directrices claras sobre las horas de trabajo, la seguridad y la remuneración. Son publicadas íntegramente, y están presentes y disponibles para todos los trabajadores tanto en los tablones de información de cada departamento, como en la Intranet. El correspondiente Delegado de los trabajadores vela porque todos los trabajadores bajo su ámbito conozcan estas normas. Hay que recordar que el conocimiento y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en el ámbito de las condiciones antedichas de trabajo (horas, remuneración, horarios,...) son tanto un derecho como una obligación estatutaria, por ello estan disponibles y se revisan en el reglamento de regimen interno y en los Estatutos.*

Los "Estatutos Sociales" actuan como marco general y el "Reglamento de Regimen Interno Cooperativo" para regular las cuestiones que tienen que ver con el aspecto socio laboral de los trabajadores. Además desde el Área Social se llevan a cabo diferentes politicas de concilicación, para hacer real la conciliación de la vida personal con la laboral. Para ello disponemos de excedencias ampliadas, reducciones de jornada manteniendo el derecho a recuperar la jornada ordinaria una vez finalizado el periodo de reducción, horarios continuos y excencias voluntarias entre otros.

Desde el departamento de Prevención de Riesgos, se gestionan las politicas que tienen que ver con este ámbito de actuación, se realizan las correspondientes acciones de diagnostico, y seguimiento, así como el establecimiento de las actuaciones pertinentes de formación tanto a trabajadores como a las personas que son elegidas para realizar el control de las acciones ante situaciones de emergencia.

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Las acciones más relevantes en este ámbito y que tienen que ver con el empleado, desarrolladas en 2010 son las siguientes:*

- Información y seguimiento de los cambios organizativos internos
- Las actuaciones para el 2010 en materia de prevención en la sede:
**Revisión del plan de prevención y de los procedimientos del sistema.*
**Realización de medición de ruido en cocina.*
** Realización de medición de calidad de aire en toda la Sede.*
**Emergencia:(Revisión Plan de Emergencia, Renovación equipo de intervención, Formación para el equipo, Simulacros de emergencia, Realización de inspecciones programadas)*
- Modificación de la normativa vigente de reducción de jornada para atención de familiares dependientes: "Ampliar hasta parientes de tercer grado la reducción de jornada por guarda legal para el socio que necesite encargarse del cuidado directo de un familiar dependiente."
- Aprobación normas laborales extraordinarias 2011 (incremento del 5% de la jornada laboral).
- Aprobación sistema "Bitácora": Gestión Integral de Personas
- Nombramiento de una persona representante de los trabajadores sobre la norma SA8000, esta persona fue elegida por el propio colectivo de trabajadores, y es la que canaliza las cuestiones que tienen que ver con la norma
- Procedimiento de votación para consultas universales
-Puesta en marcha de la herramienta "Portal de Presencia", para que cada trabajador pueda consultar a través de la intranet las horas trabajadas y realizar la gestión de los partes de incidencia.

Además cada socio tiene la posibilidad de trasladar todas las dudas y sugerencia para que puedan ser atendidas en el Consejo Social y valorar la situación en cada caso.

Con las actuaciones que hemos realizado en torno a la prevención a lo largo del ejercicio 2010, hemos asegurado la

implantación del sistema de Prevención de Riesgos Laborales con auditorías y controles periódicos, revisando evaluaciones de riesgos o realizando simulacros de emergencia. Asimismo, se han realizado por parte de las Unidades Básicas de Salud reconocimientos médicos y consultas y asesorías médicas. En el aspecto formativo, más de 15.000 personas han recibido 30.600 horas de formación presencial en materia preventiva.

En 2010 hemos dado continuidad a Ahorromanía, el programa de ventajas económicas para los trabajadores de EROSKI que proporciona un ahorro cercano mensual equivalente al 1,5% del sueldo. Se trata de ofertas de negocios de EROSKI pero también de otras empresas, que se actualizan periódicamente y se pueden consultar en la revista interna online, donde se ha creado una sección específica que se renueva periódicamente.

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: *La política de la Alta Dirección, el subsiguiente Código Ético, el trabajo del Comité Ético, el establecimiento de objetivos anuales con su correspondiente Cuadro de Mando de control, seguimiento y ajuste, etc., han sido los principales mecanismos formales que garantizan que los principios y valores se transfieran a la cadena de suministro. Además todo esto se enlaza con la politica de compras de Eroski. Durante el ejercicio 2010 se ha mantenido este nivel de gestión con las auditorias realizadas a los proveedores en los paises en vías de desarrollo.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La homologación SA8000 y las consiguientes auditorías que llevamos a cabo para garantizar el cumplimiento de sus estándares por parte de nuestros proveedores y subcontratas garantizan que exista cumplimiento. Son auditados el 100% de los proveedores de riesgo.*

El seguimiento y medición de estas auditorias son coordinadas y compartidas desde la central de compras de Asia, además estos datos forman parte del seguimiento del cuadro de mando del Comité Ético, con lo cual nos da la garantia de realizar correctamente el seguimiento y la medición de la información para poder actuar en consecución.

En 2010 se ha realizado por primera vez una auditoria no anunciada de todo el sistema por Bureu Veritas. Se ha superado

con éxito lo que nos da una garantia más del funcionamiento correcto de nuestro sistema.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	Contratar a proveedores que incumplan con este principio	
	Falta de comunicación de los derechos de los trabajadores	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código ético/conducta	Seguimiento de la situación actual de congelación sueldos y ampliación horario
	Contrato de trabajo	Seguimiento de la situación actual de congelación sueldos y ampliación horario
	Normativa interna	Seguimiento de la situación actual de congelación sueldos y ampliación horario
	Otros	Seguimiento de la situación actual de congelación sueldos y ampliación horario
	Política de conciliación	Seguimiento de la situación actual de congelación sueldos y ampliación horario
	Política de RRHH	Seguimiento de la situación actual de congelación sueldos y ampliación horario
	PRL	Seguimiento de la situación actual de congelación sueldos y ampliación horario

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	Desarrollo del proyecto cooperativización
	RSE	Desarrollo del proyecto cooperativización

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

• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En algunos supuestos (productos con origen en determinadas zonas geográficas de riesgo a nivel mundial) cabe la posibilidad de considerar que existe un mayor nivel de riesgo, y por eso velamos expresamente, a través de las auditorías que llevamos a cabo al 100% en todos los proveedores de todas estas zonas, para que no se produzcan incumplimientos. Ahora bien, la depuración de la cartera de proveedores que ha supuesto el estricto cumplimiento de esta norma durante los siete años que han pasado desde la obtención de la homologación SA8000 por parte de EROSKI, así como el trabajo de la sociedad Intercoop en Asia, y de las labores de información y formación a los proveedores, que ya hemos mencionado, han situado a este factor de hipotético riesgo en un nivel de absoluto control. Se trata de mantener la tensión sobre este punto.*

La politica de compras recoge este principio, y nos da la garantia de ser transferida a toda la cadena de suministro. Además existe un principio de Cero Tolerancia, con el cual si en algun momento se detectará una situación de inclumiento grave, como puede ser trabajo infantil, se dará de baja inmediatamente al proveedor. Este proveedor estará de baja como minimo un año, pasado ese periodo y si supera la auditoria, puede tener la posibilidad de ser reactivada.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Los Estatutos Sociales recogen expresamente como uno de los requisitos para ser socio trabajador o socio consumidor, es ser mayor de edad.*

El cumplimiento por parte de los proveedores de los estándares de la norma SA8000 garantiza la inexistencia de este tipo de situaciones. Los estándares OIT, que son los que la norma SA8000 hace propios, serían por tanto cumplidos y auditados

por EROSKI, sobre todo en los proveedores de riesgo. Por lo que el código ético y la política de compras ya mencionada, nos dan la garantia que este principio y los valores son trasladador a la cadena de suministro.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Las auditorías conforme a la homologación SA8000 garantizan la inexistencia de trabajo infantil. Además, tenemos una Fundación que patrocina la creación de escuelas en localidades donde tenemos proveedores, dentro de la lógica de revertir en la sociedad una parte substancial del beneficio generado en ella. Las más recientes donaciones han sido destinadas a localizaciones en Bangladesh y Pakistan.*

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: *La política de la Alta Dirección, el subsiguiente Código Ético, el trabajo del Comité Ético, el establecimiento de objetivos anuales con su correspondiente Cuadro de Mando de control, seguimiento y ajuste, etc., son los principales mecanismos formales que garantizan que los principios y valores se transfieran a la cadena de suministro.*

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: *El número de verificaciones realizadas en los proveedores de riesgo es del 100%, ya que se auditan todos ellos con carácter anual.*

Este seguimiento se realiza además de los canales pertinentes, en última instancia desde el Comité Ético, ya que el cuadro de mando recoge expresamente dos indicadores que tienen que ver con el trabajo Infantil.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	Contratar a menores en edad legal	
	Falta de verificación de los proveedores en el cumplimiento de este principio	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código Ético	Continuar con la misma actuación
	Normativa vigente	Continuar con la misma actuación
	Otros	Continuar con la misma actuación
	Política de compras	Continuar con la misma actuación
	Política de RRHH	Continuar con la misma actuación
	Política de RSE	Continuar con la misma actuación

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	Continuar cumpliendo el objetivo
	RSE	Continuar cumpliendo el objetivo

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

• Principio 6

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *En EROSKI, todos los puestos de trabajo están clasificados y ordenados en cuanto a su contenido organizativo, conocimientos y habilidades requeridos, formación y/o experiencia precisas, etc. Asimismo, existe un Comité de Valoración, elegido democraticamente entre los trabajadores, cuya misión es velar que cualquier reclamación o duda sobre la descripción de cada puesto de trabajo sea adecuadamente fundamentada y atendida. Esto implica que cualquier distinción establecida para cualquier puesto o pueda ser causa de discriminación. Paralelamente, EROSKI promueve la integración de personas pertenecientes a colectivos tradicionalmente penalizados en su incorporación a la vida laboral, de manera que desaparece cualquier discriminación de entrada por causa de discapacidad.*

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Así lo recogen expresamente los Estatutos Sociales en el articulo 12. Decisión sobre la admisión: " No podrán ser causas denegatorias de la admisión las vinculadas a ideas políticas, sindicales, religiosas, de nacionalidad, de raza, sexo o estado civil."*

El modelo empresarial de Eroski cuenta con su propio ADN diferente al de otro tipo de compañías. El corazón de Eroski lo conforman todas las personas que trabajan en la empresa y que participan activamente en la gestión de la misma y en la toma de decisiones. Su implicación es máxima en cada proyecto. Por eso, día a día luchamos por mantener la igualdad de oportunidades y mejorar nuestras condiciones laborales.

Los trabajadores participan en EROSKI de tres modos. Por una parte, con su capital, ya que cuando pasan a ser socios de EROSKI aportan un capital que les hace propietarios y les da derecho a participar en los órganos de administración. Por

otro lado, en la gestión, porque intervienen en la planificación anual de los objetivos propios y globales de la empresa y en la toma de decisiones. Y finalmente en los resultados, pues parte de los beneficios de EROSKI Scoop. se reparten entre los socios. En 2010 la participación de los trabajadores en la gestión se plasmó nuevamente en el modelo de la autogestión, una forma de trabajo que fomenta la autonomía y la capacidad de decisión de las personas y aumenta su motivación. Las Juntas Preparatorias, a las que asisten socios de trabajo y socios consumidores, constituyen otro de nuestros máximos exponentes de la participación en la gestión y en las decisiones. Más de 15.100 personas han asistido durante 2010 a las 25 jornadas de Juntas Preparatorias en las que los socios recibieron información detallada y puntual sobre el devenir empresarial de EROSKI.

Nos esforzamos en hacer real la conciliación de la vida personal con la laboral. Para ello disponemos de las siguientes ventajas:
- Excedencias ampliadas: los plazos en las excedencias por cuidado de hijo son mayores en EROSKI. El puesto de trabajo se reserva 24 meses hasta que el niño cumpla los 8 años, mientras que la ley vigente reserva el puesto durante un año y concede este derecho solo hasta que el hijo tiene 3 años.
- Reducción de jornada: se puede reducir, sin causa alguna, manteniendo el derecho a recuperar la jornada laboral ordinaria una vez finalizado el período de reducción.
- Paternidad: el permiso por el nacimiento de un hijo es en EROSKI de cuatro días, dos más de lo que estipula la ley.
- Lactancia: se acumula el permiso de lactancia en casos de parto múltiple. A partir del segundo hijo, 7 días más y 14 días más a partir del tercero.
- Parejas de hecho: se equiparan a todos los efectos (permisos, excedencias, licencias…) las parejas de hecho con las de derecho.
- Abuelos: permiso retribuido de 2 días naturales consecutivos por nacimiento de un nieto.
- Horarios continuos: no hay jornadas partidas si su duración es inferior a 4 horas.
- Excedencias voluntarias: se conceden excedencias voluntarias, con reserva del puesto, para trabajar en una ONG o para el desarrollo personal y profesional.

Somos la empresa de distribución española con más mujeres en puestos de responsabilidad. Este hito no es casual y se debe a que la igualdad en el trabajo, en el sueldo y en las oportunidades profesionales forman parte de nuestro ADN y siempre ha sido un objetivo prioritario. Tanto es así que se recoge expresamente en los estatutos fundacionales de la cooperativa, creada en 1969.

El Observatorio para la Igualdad de Eroski ha desempeñado un papel fundamental en nuestro camino para convertirnos en una empresa referente en politicas de igualdad con resultados demostrables. Fruto de su labor, la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad sigue al alza.

Objetivos: Cabe comentar brevemente el programa de Voluntariado Corporativo, al que cualquier socio de la empresa puede acceder a la convocatoria. Se trata de un programa que se viene realizando desde hace tiempo, y la novedad del 2010 ha sido la colaboración con una Fundación que desarrolla acciones de cooperación al desarollo en paises con estas necesidades. Una socia trabajadora de Eroski se ha desplazado por un año a una región de Brasil para el desarrollo de un proyecto cooperativo de supermercados, las condiciones han sido el pago de su nómina integra por parte de Eroski y la garantia de su puesto de trabajo a su regreso. Ha sido una acción muy positiva y se preve continuar con ella durante el 2011.

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *EROSKI cuenta con un Observatorio de la Igualdad para garantizar que no existe ningún tipo de discriminación en la organización.*

El Observatorio para la Igualdad en EROSKI es un innovador proyecto que nació en 2005 con los objetivos de:

•Acercarse a la realidad de las mujeres dentro de EROSKI.

•Trabajar en la eliminación de las desigualdades laborales por razón de sexo.

•Crear un entorno profesional más acorde con sus aspiraciones, talentos y necesidades.

Está compuesto por 17 trabajadores y trabajadoras, de diferentes ocupaciones, responsabilidades, etc., lo que permite que tengan una excelente visión sobre la realidad de la organización, El Observatorio de la Igualdad ha recibido numerosos reconocimientos externos e institucionales por su labor.

Durante 2010 el Observatorio para la Igualdad, participó en le seminario "Planes de igualdad y de conciliación para la empresas" organizado en Pamplona por la Confederación de Empresarios de Navarra, CEN.

Eroski ha participado en la jornada de Igualdad celebrada por el Ministerio de Igualdad y Forética y que Eroski colabora con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para la difusión de campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género entre otras cosas.

También durante este año se ha comenzado un nuevo proyecto, se está trabajando en un nuevo modelo de gestón integral de personas con el cual, se pretende realizar mediante criterios objetivos, medición, seguimiento y adecuación perfil/puesto de cada persona de la organización a todos los niveles.

** Apoyo a las personas con discapacidad*
Son varias las colaboraciones que, desde EROSKI, realizamos con asociaciones que trabajan por la integración de personas con discapacidad física o mental y problemas de salud. Estas colaboraciones se materializan en donaciones y patrocinios de actos lúdico-formativos y de sensibilización social.

En 2010se ha colaborado con las siguientes entidades: Down España, COCEMFE, FEKOOR (La Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Bizkaia), BENE (Asociación de familiares y afectados por enfermedades neuromusculares de Bizkaia), Federación Vasca de Asociaciones de Personas Sordas, Asociación de Esclerosis Múltiple Eugenia Epalza, ONCE, Euskadi PKU y el Instituto de Formación e Investigación Marqués de Valdecilla.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 0,26 %

Directivos mujeres: 20,45 %

Directivos hombres: 79,55 %

Mujeres: 78,87 %

Hombres: 21,13 %

Mayores de 45 años: 17,69 %

Menores de 30 años: 20,71 %

Empleados no nacionales: 8,84 %

Empleados con contrato fijo: 84,87 %

Implantación: Los Estatutos y normas internas de la organización establecen la absoluta igualdad en derechos y obligaciones de los trabajadores con independencia de su sexo, raza, ideología, etc.

La elección de los miembros de los órganos sociales es democrática (una persona, un voto). Asamblea General, Consejo Social, Consejo Rector, etc,. se componen de miembros elegidos directamente por los socios (Asamblea General y Consejo Social) o por miembros elegidos por la propia Asamblea (Consejo Rector). Esta elección democrática es un aval a la no discriminación (recordemos que el 80% de los trabajadores de EROSKI son mujeres).
El ratio de diversidad de sexo (mujeres/hombres) es uno de los indicadores del cuadro de mando de la SA8000, y es gestionado a nivel general por la organización, tanto en general, como en lo relativo a mandos, como en lo relativo a órganos de representación de trabajadores y societarios.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La composición de los órganos de la alta dirección es obviamente pública y conocida por los trabajadores. Se incluye tanto en la Memoria Corporativa anual, como en la memoria de responsabilidad social.*

Además desde la intranet de Eroski se accede a los listados de todos los trabajadores; es accesible para cualquier trabajador, y puede consultarse, tanto el nombre, función, como contacto del trabajador.

En la memoria corporativa anual se pueden consultar los miembros que forman tanto el Consejo Rector como el Consejo de Dirección.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Los Estatutos recogen el procedimiento a seguir que finaliza en el Consejo Rector siempre con posibilidad de recurrir ante la jurisdicción ordinaria. Es un indicador del Cuadro de Mando SA8000, cuyo objetivo lógicamente es cero.*

El Comité de Recursos se constituye para tramitar y resolver sobre los recursos presentados por los socios contra las decisiones adoptadas por el Consejo Rector y en todos aquellos recursos en que así lo prevean los Estatutos y sean contemplados por Ley.

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

Respuesta: *0*

Implantación: *No hay ningún caso.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño	
	Desinformación de las características de los puestos de trabajo	
	Discriminación de género	
	Discriminación por edad	
	Discriminación por raza	
	Falta de formación	
	Incumplimiento de la Ley LISMI	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código ético/conducta	Seguir desarrollando el Plan de Igualdad en vigor
	Otros	Seguir desarrollando el Plan de Igualdad en vigor
	Plan de igualdad	Seguir desarrollando el Plan de Igualdad en vigor
	Política de igualdad	Seguir desarrollando el Plan de Igualdad en vigor
	Política de RRHH	Seguir desarrollando el Plan de Igualdad en vigor
	Política de RSE	Seguir desarrollando el Plan de Igualdad en vigor

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Continuar desarrollando Politicas de Igualdad
	Diagnostico de igualdad	Continuar desarrollando Politicas de Igualdad
	Formación	Continuar desarrollando Politicas de Igualdad
	Implantación del Plan de igualdad	Continuar desarrollando Politicas de Igualdad
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Continuar desarrollando Politicas de Igualdad
	Medidas de género	Continuar desarrollando Politicas de Igualdad
	Proyecto de inserción laboral	Continuar desarrollando Politicas de Igualdad
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Continuar desarrollando Politicas de Igualdad

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Informe anual	Continuar con la misma linea de comunicación
	Informe gobierno corporativo	Continuar con la misma linea de comunicación
	Intranet	Continuar con la misma linea de comunicación
	Memoria sostenibilidad	Continuar con la misma linea de comunicación
	Registros oficiales	Continuar con la misma linea de comunicación
	Web	Continuar con la misma linea de comunicación

• Principio 7

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

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Desarrollamos nuestra actividad involucrados con el entorno que nos rodea y siguiendo una serie de principios que nos convierten en una empresa socialmente responsable. Creemos que debemos tener presentes aspectos como el medio ambiente.*

Como muestra de su compromiso con el medio ambiente, EROSKI ha elaborado un Plan Estratégico de Medio Ambiente que nace con la vocación de orientar todas las iniciativas desarrolladas por la organización y sentar las bases para su desarrollo.

El principal reto de este Plan consiste en optimizar el uso de los recursos en todos los ámbitos de la empresa. Esto significa, ser respetuosos con el medioambiente, mejorando la competitividad y contribuyendo a reducir la huella de carbono o impacto medioambiental.

EROSKI pretende alcanzar, para el 2012, la sostenibilidad medioambiental a través de la eficiencia de los procesos, reduciendo la emisión de CO2 en un 12%.

Ser respetuosos con el medioambiente mejorará nuestra competitividad y contribuirá a reducir el impacto medioambiental de nuestra actividad al mismo tiempo.

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: *Uno de los pilares principales del plan mencionado consiste en la reducción en el consumo de recursos energéticos y de biovidersidad.*

A lo largo de 2010, hemos seguido implementando en la red (supermercados, hipermercados y plataformas logísticas)

medidas de eficiencia energética que han logrado un ahorro en el consumo de un 10% respecto del año anterior. Dentro del grupo de iniciativas relativas al frío industrial, climatización, iluminación, ahorro del consumo de agua.

• 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	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)	Continuar con al Plan Medioambiental 2010-2012
	Formación en el respeto del medio ambiente	Continuar con al Plan Medioambiental 2010-2012
	Otros	Continuar con al Plan Medioambiental 2010-2012
	Sensibilización en materia medio ambiental	Continuar con al Plan Medioambiental 2010-2012

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

• Principio 8

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Los principales impactos medioambientales inherentes a la actividad de EROSKI son:*

- Emisiones de GEI y cambio climático, derivados de la actividad del transporte y el consumo de materias primas. En este sentido existen diferentes grupos de trabajo orientados a la reducción de los impactos derivados.
- Generación y gestión de residuos

Respecto a las certificaciones, disponemos de varios sistemas de gestión medioambiental certificados por la norma ISO 14001, concretamente un hipermercado y 2 plataformas logísticas.

Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno (P8C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *SI*

Implantación: *Existe hoy en día evidencia demostrada de que aquellas compañías claramente comprometidas con el medio ambiente, a largo plazo, tienen mejores resultados económicos que aquellas que no tienen ese compromiso. Una empresa comprometida con el respeto a los valores ambientales es aquella que va más allá de cumplir la normativa y reducir riesgos y se esfuerza por capturar los beneficios económicos que se pueden obtener de reducir e incluso mejorar los impactos ambientales derivados de sus operaciones empresariales.*

En este sentido y con motivo de la adhesión de EROSKI como asociados plus a la iniciativa Stop CO2 Euskadi promovida por Plan Vasco de Lucha Contra el Cambio Climático 2008-2012 del Gobierno Vasco, concretamente por Oficina Vasca de Cambio Climático, EROSKI desarrolla anualmente un inventario de emisiones de gases de efecto invernadero del Grupo, tanto en el ámbito de la CAPV como en general a nivel nacional. Su finalidad es fomentar de forma innovadora la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en la Comunidad Autónoma del País Vasco mediante acciones concretas,

lo cual nos lleva a desarrollar un Plan Anual de Gestión de CO2 desde el ámbito de nuestras competencias que contribuyan a los objetivos del Grupo y que contenga medidas para la reducción de emisiones de GEIs.

Utilizando la herramienta creada por Factor CO2 al efecto y que convierte el impacto medioambiental de los diferentes aspectos a toneladas equivalentes de CO2, los resultados demuestran que el consumo eléctrico supone el principal impacto, dentro de la actividad de la organización, que contribuye al cambio climático, con un resultado que representa el 78% del total de la huella de carbono total de EROSKI. En segundo lugar estaría el transporte de mercancías con una aportación de un 20%. Por último se encuentran los desplazamientos de los trabajadores que representan un 1,6% y el consumo de los recursos naturales para las instalaciones (sede, hipermercados y plataformas).

En el marco del compromiso de EROSKI para mejorar su desempeño ambiental de Grupo e incorporar los aspectos ambientales clave de sus actividades en la estrategia y procesos de decisión de la compañía, ha desarrollado un estudio con los siguientes objetivos:

1) revisar de forma global los principales impactos ambientales de las actividades de EROSKI;
2) identificar las principales áreas de riesgo de tipo ambiental en las actividades de EROSKI; y
3) desarrollar indicadores clave para el seguimiento del desempeño ambiental, que se puedan incorporar al proceso de planificación estratégica de la compañía.

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: *EROSKI dispone de una política medioambiental que nace del compromiso de toda la organización para con el medio ambiente y cuenta con el compromiso y el soporte efectivo de la Dirección General.*

Desde nuestros inicios, somos especialmente sensibles con el cuidado y el respeto al medio ambiente. Creemos que podemos y debemos contribuir a la mejora del medio ambiente. Por ello la variable medioambiental está integrada en el día a día de nuestra empresa: la toma de decisiones y la gestión se realizan siguiendo el criterio básico de respeto al medio ambiente. Este criterio no sólo se basa en el cumplimiento de la normativa legal aplicable, sino que va más allá, adoptando medidas de gestión medioambiental que eviten riesgos derivados.

La política medioambiental de Eroski es muy fuerte y visible. La protección del medio ambiente es un reto que comparten consumidores, organizaciones y empresas, entre ellas EROSKI. Desde sus orígenes, hace ya 41 años, EROSKI intenta paliar los efectos del desarrollo de su actividad en el entorno en el que opera y, además, hace partícipes de este reto a sus clientes y proveedores.

Nuestra preocupación por contribuir al cuidado del medio ambiente y por minimizar el impacto que nuestra actividad puede ocasionar en él es de sobra conocida. Las acciones que EROSKI pone en marcha persiguen tres ambiciosos objetivos: por un lado, contribuir a la lucha contra el cambio climático; por otro, colaborar para que los residuos que generamos se gestionen de una manera sostenible y, por último, desarrollar nuestros productos respetando criterios medioambientales

sostenibles.

Creemos en el "triple balance": un proyecto empresarial que se califique a sí mismo como sostenible debe atender no sólo a los objetivos de rentabilidad económica, sino también a la vertiente social y medioambiental.

La implicación de Grupo EROSKI con el desarrollo sostenible se traduce en una política medioambiental comprometida que aplica internamente criterios de mejora continua. Trata así de reducir el impacto ecológico y prestando un especial esfuerzo al cambio climático, estudio de la eficiencia energética y el transporte.

La Política Medioambiental del Grupo nace de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible que integra es respeto al medio ambiente y el bienestar social, alineado con los objetivos estratégicos del Grupo. Esta política es un compromiso de la Dirección General, que pone de manifiesto la voluntad del Grupo por minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad.

Los principios básicos en que se sustenta la política son:

-Mantener una actitud proactiva que además de garantizar el cumplimiento de la normativa ambiental vigente nos lleve a adquirir compromisos más ambiciosos.

-Prevenir la contaminación mediante la sistematización de nuestra gestión medioambiental de manera que nos permita controlar y evitar o reducir el impacto ambiental asociado a nuestra actividad.

-El sistema de gestión medioambiental está basado en la mejora continua de los aspectos ambientales más relevantes para la organización. Para ello fijamos anualmente objetivos cuantificables y asignamos los recursos necesarios para su consecución.

-Incluir la variable ambiental en la investigación y desarrollo de los productos y servicios que ofertamos, buscando la rentabilidad de las acciones medioambientales que ponemos en práctica e identificando nuevas oportunidades de negocio.

-Desarrollo sostenible exige actitudes de colaboración y participación de todos. Para ello la información y formación de las personas son imprescindibles a todos los niveles de la organización.

-Establecer canales de comunicación fluidos con autoridades, comunidad local, organizaciones sectoriales, proveedores y consumidores que garanticen una difusión permanente y de manera transparente de los impactos de nuestra actividad, así como de los recursos y tecnologías que destinamos a minimizarlos.

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Desde RSE se han desarrollado acciones de formación e información a consumido ya*

mencionadas anteriormente, también desde las páginas web de Eroski se fomentan información sobre temas que promueven mayor responsabilidad ambiental.
Este año se ha aprobado el Plan Estratégico medioambiental ya mencionado.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *En Eroski disponemos del plan estrategico medioambiental aprobado y durante los proximos ejercicios se preve la realización y ejecución de los planes y objetivos establecidos.*

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía (P8C2I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *SI*

Implantación: *La organización dispone de un departamento de medio ambiente que trabaja de forma transversal con el resto de áreas del Grupo para el desarrollo de proyectos en aras a una mejor gestión medioambiental y minimización de los riesgos medioambientales identificados.*

El objetivo básico del Plan Estratégico de Medio Ambiente 2010-2012, establece una reducción de las emisiones de CO2 inherentes a la actividad de la organización en un 12% para el 2012.

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

Respuesta: *10 %*

Implantación: *EL 10% de los proveedores y/o subcontratas de la organización disponen de un sistema de gestión certificado por las normas ISO 14001 o EMAS. En cualquier caso, EROSKI utiliza una herramienta de tracción de proveedores según la metodología E+5 que pretende impulsar y asesorar a sus proveedores en la implantación de sistemas de gestión medioambiental y su posterior certificación.*

Número de episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales (P8C4I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *0*

Implantación: *No se ha dado ninguno.*

Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ) (P8C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *0*

Implantación:
923.861.031kWh/año.
Se trata del consumo total de la organización.

Indique el consumo total de agua de su entidad (m^3/año) (P8C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *6000*

Implantación: *Datos del hipermercado de Artea*

Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas) (P8C5I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Especifique material y cantidad: Papel: 2500 kg

Especifique material y cantidad: Desengrasantes: 400L

Especifique material y cantidad: Envases: 2500.045 kg

Implantación: Datos del Hipermercado Artea.

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino (P8C5I4)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Especifique residuo y cantidad: Toner: 275 unidades

Especifique residuo y cantidad: Madera: 30000 kg

Especifique residuo y cantidad: RSU: 282000 kg

Implantación: Datos del Hipermercado Artea.

¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)? (P8C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *SI*

Implantación: *Desplazamientos indirectos del personal de la organización; ciclos de vida de los productos comprados;*
materias primas utilizadas.

El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? (P8C7I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *No*

Implantación: *El consumo de agua de la organización no es relevante.*

Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de agua, disponible en las fuentes. En caso de ser nulo, indicar con 0 (P8C7I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Superficiales: 0

Subterráneas: 0

Red pública: 0

Implantación: No hay extracción anual de aguas subterráneas y superficiales.

Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas) (P8C8I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *80*

Implantación: *Los palets que utiliza EROSKI son reutilizables ya que forman parte de un circuito cerrado de CHEP. Igualmente, las cajas de plástico son retornables. Respecto a los envases de producto, trabajamos con los proveedores de marca propia para la potenciación de su valorización. El papel, cartón y plástico generado son procesados en un 100%. EROSKI procesa el 80% de todos los residuos que genera directamente; respecto a los residuos generados por el consumidor final no tenemos datos, ya que actuamos como meros distribuidores.*

¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC y SF6) y de NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes? Expresadas en TM (leyes y normativas locales, convenio de Estocolmo sobre los COP, Convenio de Rótterdam sobre el CFP y Protocolos de Helsinki, Sofía y Ginebra en relación con el Convenio sobre la Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia) En caso de ser nulo, indicar con 0. (P8C9I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

CO2: 0

CH4: 0

N20: 0

HFC: 0

PFC: 0

SF6: 0

NOX: 0

SOX: 0

Implantación: El único indicador que trabajamos en EROSKI como seguimiento de las emisiones derivadas del transporte es la cantidad de CO2 respecto a los millones de euros de salida. (0,030). Dada la extensa flota que poseemos (alrededor de 700 camiones) y la variedad en la tipología (cada uno con diferentes concentraciones de emisiones) nos es imposible calcular estos datos.

Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal) (P9C9I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *SI*

Implantación: *Emisiones derivadas del transporte fundamentalmente, tales como CO2, NOx, SOx.*

Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza. (P8C10I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *0*

Implantación: *No se ha realizado ningún vertido de sustancias peligrosas*

Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos e indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C10I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *SI*

Implantación: *Datos del hipermercado ARTEA. Este dato está formado por residuos peligrosos como pinturas, aerosoles, lejías, anticongelantes, lodos, mezcla de hidrocarburos y aceites usados.*
EROSKI no realiza transporte de residuos peligrosos ya que no es parte de su actividad; este proceso lo deja en manos de los gestores autorizados en cada caso.

Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C10I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *No*

Implantación: *EROSKI no realiza transporte de residuos peligrosos ya que no es parte de su actividad; este proceso lo deja en manos de los gestores autorizados en cada caso.*

¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? % (P8C11I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *50 %*

Implantación: *Gestión eficiente de nuestros residuos:*

-Adhesión a SIGROB: la gestión de los residuos de las empresas de distribución es una tarea compleja. En especial, para los de carácter orgánico. Para hacer frente a esta situación, EROSKI, junto a otros grupos empresariales del sector, forma parte del proyecto SIGROB (Sistema Integrado de Gestión de Residuos Orgánicos Biosostenibles). La intención de la propuesta es la de unir esfuerzos para gestionar de una manera eficiente los residuos y los subproductos de origen orgánico. Para ello, el objetivo prioritario de SIGROB es mejorar el proceso integral de recogida, transporte y destino final de los restos orgánicos que se generan.

-Proyecto de autocompactadoras: hemos instalado prensas de cartón y plástico en nuestras tiendas y en las plataformas logísticas, para la gestión y posterior reciclado de este residuo. Así evitamos el transporte desde las plataformas a los centros de acondicionamiento y garantizamos la valorización del 100% del residuo de cartón y plástico.
-Bolsas reutilizables: durante 2010 hemos seguido esforzándonos por concienciar a los consumidores sobre el impacto de las bolsas de un solo uso y por cambiar sus hábitos en torno a estas bolsas. Después de una experiencia piloto en la que testamos con éxito el lanzamiento de una bolsa reutilizable, elaborada con rafia y que evita el uso de 125 de las tradicionales, a lo largo de 2010 la bolsa ha estado disponible en toda la red de hipermercados EROSKI. Y no sólo eso: hemos sido pioneros en premiar la voluntad ecológica de nuestros clientes. A través de la campaña "Doble ahorro" EROSKI descuenta un céntimo de euro por cada bolsa de la compra no utilizada. El sistema informático de caja calcula automáticamente el número de bolsas camiseta que se hubieran necesitado en función del volumen de compra, y descuenta del ticket del cliente un céntimo de euro por cada bolsa no utilizada. Sólo durante el primer día de la campaña, el 21% de los clientes de EROSKI dejaron de utilizar bolsas de plástico, se ahorraron 4.335 euros y se evitó el impacto ecológico de más de 430.000 bolsas; lo que en términos de CO2 vertidos a la atmósfera supone un ahorro mensual de 43 tonelada de CO2. Una cifra similar a la retirada de 10 vehículos de la circulación durante un mes.
- Reciclaje garantizado: La red de tiendas de EROSKI y sus plataformas logísticas disponen de prensas y compactadoras para cartón y plástico para la gestión y posterior reciclado de estos materiales. Así, se evita el transporte de los residuos desde las plataformas a los centros de acondicionamiento, y se garantiza su reciclaje.

Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas) (P8C11I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *0*

Implantación: *El consumo de agua de la organización es tan pequeña que no se realiza ningún tipo de reutilización*

Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera) (P8C12I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: *No*

Implantación: *No se ha producido.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
No especificado	Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera	
	Falta de conocimiento del uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	
	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	El cumplimiento de la normativa medioambiental
	Otros	El cumplimiento de la normativa medioambiental
	Política de calidad, medioambiente y seguridad	El cumplimiento de la normativa medioambiental
	Política de reciclaje	El cumplimiento de la normativa medioambiental
	Política de reducción de consumo	El cumplimiento de la normativa medioambiental
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	El cumplimiento de la normativa medioambiental
	Sistemas de Gestión de Calidad	El cumplimiento de la normativa medioambiental

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	Acción social	Desarollo plans y acciones medioambientales
	RSE	Desarollo plans y acciones medioambientales

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
No especificado	Comité de medioambiente	Plan Estrategico de mediambiente
	Comité Técnico	Plan Estrategico de mediambiente
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Plan Estrategico de mediambiente
	Responsable Medioambiente	Plan Estrategico de mediambiente

• Principio 9

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

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *- Reducción en el consumo de recursos energéticos y de biovidersidad. A lo largo de 2010, hemos seguido implementando en la red (supermercados, hipermercados y plataformas logísticas) medidas de eficiencia energética que han logrado un ahorro en el consumo de un 10% respecto del año anterior. Dentro del grupo de iniciativas relativas al frío industrial destacan, entre otras, la colocación de puertas en los muebles verticales de frío y tapas en las islas de congelado para minimizar la transmisión térmica o la puesta en marcha de un sistema para regular automáticamente los consumos (encendidos y apagados) de las instalaciones. En el apartado de climatización, se han hecho también grandes mejoras en*
la sala de ventas. Se ha implantado un sistema que permite dotar de suelo radiante a parte de la tienda. Su peculiaridad radica en que se alimenta gracias al calor de condensación del equipo de frío. Además, se han colocado los conductos de retorno del aire de climatización y las sondas de temperatura del aire a 2 metros del suelo, con el fin de que las máquinas de climatización trabajen mejor y la capa de aire caliente no se estratifique bajo la cubierta en el primer caso, y logren una mejor regulación de la temperatura en el segundo. Con respecto a la iluminación, las mejoras también han sido sustanciales. Entre otras cosas, se han instalado lucernarios en cubierta, claraboyas que aportan luminosidad y mantienen el equilibrio con las posibles pérdidas térmicas. También se han implantado sistemas de control de horarios y regulación de intensidad, así como iluminación LED.

- Reducción del impacto de los productos comercializados. Creemos que las empresas deben realizar un esfuerzo por mejorar el diseño y control de los procesos de producción, con el objetivo de asegurar la rentabilidad y, al mismo tiempo, implementar criterios de sostenibilidad económica y ambiental, cada vez más valorados por el propio mercado y los consumidores. Por ello, en EROSKI hemos desarrollado una aplicación informática específica y propia para la evaluación económico-ambiental de envases y embalajes. Durante 2010, se ha trabajado en la incorporación de este software y los 52 criterios medioambientales en la toma de decisiones de nuestra Marca Propia y, en 2011, comenzaran a verse los resultados.

- Gestión y valorización de los residuos. En EROSKI apostamos por la separación y gestión de los residuos que generamos. Los residuos inorgánicos son tratados correctamente mediante los Sistemas Integrales de Gestión (SIG) correspondientes.

Pero, conscientes de este compromiso, no nos ceñimos al mero cumplimiento legal, sino que adoptamos compromisos más ambiciosos, como es el caso del Proyecto Etorgai IDECO (programa de Innovación y Desarrollo del Gobierno Vasco) sobre el desarrollo de un sistema para garantizar la trazabilidad de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. En lo que respecta a la parte orgánica, estamos involucrados en numerosos proyectos para el correcto tratamiento de estos residuos, como el programa LIFE Clean Feed (del Gobierno Vasco) de valorización de restos vegetales para la alimentación animal o el conocido como proyecto SIGROB (Sistema Integrado de Gestión de Residuos Orgánicos Biosostenible).

- Vehículos respetuosos con el medio ambiente. Durante el ejercicio 2010, hemos incorporado vehículos ecológicos para el reparto de los pedidos a domicilio y las compras online en el País Vasco. Estos vehículos son 100% ecológicos, ya que al no precisar ningún combustible, no contaminan el medio ambiente.

Mediante un acuerdo con el Ente Vasco de la Energía, en EROSKI nos hemos comprometido a fomentar el uso del vehículo eléctrico. Para ello, ya contamos con cinco furgonetas, modelo Mercedes Vito E-Cell, y varios puntos de recarga gratuitos que pretenden dar servicio tanto a nuestra flota como a todos los clientes que sean usuarios de este tipo de vehículos. Además, a través del proyecto Txitrans, varias bicicletas con asistencia eléctrica están ya dando servicio en los centros urbanos de las tres capitales vascas y Barcelona. La incorporación de las furgonetas eléctricas supone un ahorro de más de 36.000 kilos de CO2 equivalente al año, lo que corresponde al CO2 absorvidos por 3.607 arboles.

Objetivos: Se han inagurado 2 tiendas ecoeficientes en Gros (San Sebastián y Castro), centros que permiten lograr ahorros de alrededor del 20% respecto al consumo energético total gracias a las nuevas tecnologías aplicadas.

Además, un supermercado EROSKI ha sido el primer proyecto registrado para certificar su sostenibilidad a través de BREEAM en España. El proyecto registrado es un supermercado EROSKI Center de nueva creación que se ubicará en Oñate (Gipuzkoa). Con una superficie neta de 2.158 m2, este supermercado contará con las medidas de construcción sostenible y eficiencia energética más punteras.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *10*

Implantación: *Durante el 2010 se han realizado campaña en los centros para extender el uso de las bolsas reutilizables. En esta campaña se contribuyó con la publicación de un folleto informativo para toda la red comercial con el aval de WWF a la iniciativa.*

Otra de las campañas destacables de 2010 fue la basada en el concepto Huella de Carbono. El objetivo principal era ser los primeros en iniciar un diálogo con el cliente basada en este concepto e iniciamos a partir del caso concreto de la Bolsa Reutilizable y ampliamos el debate a otras iniciativas de EROSKI por la reducción de CO2 (Ecodiseño de productos, Ecotiendas y eficiencia logística).

Objetivos: En EROSKI, hemos recibido el premio FSC International Partner Award por nuestro compromiso en la venta y divulgación de productos FSC, que garantizan un uso responsable de los recursos forestales en su fabricación y

comercialización.

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: *15000*

Implantación: *Se siguen desarrollando acciones de información y formación al consumidor, asi como desarrollo de nuevos planes medioambientales.*

• 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	Acción social	Implantación Plan medioambiental
	RSE	Implantación Plan medioambiental

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

• Principio 10

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Los Estatutos y la normativa interna recogen las obligaciones de los trabajadores al respecto. El diagnóstico lo vamos ampliando a otras actividades. La certificación AA 1000,que valida la Memoria de Responsabilidad Social a través de una auditoría externa e independiente, pone en valor la realidad del cumplimiento de nuestras políticas al respecto.*

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: *Actualmente se recoge expresante en los valores cooperativos y en los Estatuos fundacionales las cuestiones de está índole.*

Las cuentas de la organización se aprueban anualmente en las correspondientes Asambleas Generales.
Cualquier actividad que EROSKI realiza está sujeta siempre a la ley pertinente

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Está recogido en la normativa interna tanto el concepto, como el procedimiento como la sanción pertinente. Está prohibida absolutamente la recepción de cualquier tipo de regalo a título personal, y la sanción establecida*

para esta infracción puede acarrear incluso la expulsión de la organización.

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *El cuadro de mando del Comité Ético recoge la necesidad de que no existan prácticas de corrupción en cualquiera de sus formas en ninguna de las actuaciones de EROSKI. No se ha recogido ninguna alegación por parte de los proveedores, organizaciones, instituciones, trabajadores, etc., a este respecto. En el año 2008 se aprobaron las normas de Buen Gobierno en EROSKI, y en el ejercicio 2009, se han aprobado las Normas de Buen Gobierno en Intercoop.*

A lo largo de 2010 se ha realizado un estudio para crear un documento en el que recoga todas estas cuestiones, se preve disponer de un nuevo Código de Actuación para 2011.

El propósito es sintetizar las pautas de comportamiento que deben orientar el trabajo diario de sus administradores y trabajadores , cualquiera que sea su responsabilidad, su posición en la organización o el lugar donde desarrollan sus actividades.

Los principios de conducta se basan en la distinta normativa existente en Eroski en cuestiones relacionadas con la ética y la integridad y que incluye:

- *Los Estatutos Sociales de Eroski S. Coop.*
- *El Estatuto para la Alta Dirección y Directivos de Comités de Gestión del Grupo Eroski*
- *El Reglamento de Régimen Interno Cooperativo del Grupo Eroski.*
- *El Reglamento Tipo de Régimen Interior del Consejo de Administración y del Consejo Rector de las Sociedades del Grupo Eroski asi como del patronato de la Fundación Eroski.*
- *El Reglamento Interno de Conducta del Grupo Eroski*
- *El Código Ético-SA 8000 del Grupo Eroski.*

Con el objetivo de resumir los principios anteriores y poner de manifiesto el principio de diligencia debida aplicado por la organización en materia de ética e integridad para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea la naturaleza de éstas. El Código no modifica ni reemplaza ninguna de las normas o políticas existentes en la organización.

Se trata de poner de manifiesto también las conductas esperadas de los administradores y trabajadores de la organización en aquellas materias recogidas en el Código Penal español, tras la reforma que entró en vigor el 23 de diciembre de 2010, que la dirección de la organización entiende más relevantes dadas sus características y los negocios en los que opera.

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

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Todas las donaciones, convenios, patrocinios y otras colaboraciones se someten a la aprobación de la Asamblea General, y son supervisados expresamente por el Consejo Rector. Fruto de convenios escritos con organizaciones del tercer sector, etc,. Son comunicadas externamente a través de medios de comunicación, ruedas de prensa, notas de prensa, revistas para consumidores y clientes, cartelería en los puntos de venta, revistas e intranet para trabajadores y páginas web.*

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *En este sentido podemos decir:*
a) La política y las normas éticas al respecto son conocidas por todos los trabajadores, proveedores, contratas y subcontratas, etc.
b) Cualquier trabajador que en el desempeño de sus funciones se viera ante la petición de un pago, conoce perfectamente la política de la organización, y sabe que contará con el respaldo de la misma en todos los casos.
c) Existe un estatuto especial para los Directivos de la organización.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Clientes	Desinformación	
	Extorsión	
	Favoritismos	
	Incumplimiento de la normativa	
	Soborno	
	Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos	
	Competencia desleal	
	Favoritismos	
	Malversación	
	Soborno	
	Tráfico de influencias	
Proveedores	Competencia desleal	
	Control de proveedores	
	Cumplimiento de la normativa	
	Extorsión	
	Favoritismos	
	Soborno	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Clientes	Código Ético	Desarrollar la unificación de código de actuación
	Normas éticas y valores corporativos	Desarrollar la unificación de código de actuación
	Política de RSE	Desarrollar la unificación de código de actuación
Empleados	Código Ético	Desarrollar la unificación de código de actuación
	Normas éticas y valores corporativos	Desarrollar la unificación de código de actuación
	Política de regalos	Desarrollar la unificación de código de actuación
	Política de RSE	Desarrollar la unificación de código de actuación
Proveedores	Código Ético	Desarrollar la unificación de código de actuación
	Normas éticas y valores corporativos	Desarrollar la unificación de código de actuación
	Política de RSE	Desarrollar la unificación de código de actuación

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Clientes	Difusión de la política	Desarrollar la unificación de código de actuación
Empleados	Comunicación interna y externa	Desarrollar la unificación de código de actuación
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Desarrollar la unificación de código de actuación
	Difusión de la política	Desarrollar la unificación de código de actuación
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Desarrollar la unificación de código de actuación
	Difusión de la política	Desarrollar la unificación de código de actuación

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Clientes	Auditorías	Continuar en la misma linea de trabajo
	Código Ético	Continuar en la misma linea de trabajo
	Comités de gestión	Continuar en la misma linea de trabajo
Empleados	Canal ético	Continuar en la misma linea de trabajo
	Comités de gestión	Continuar en la misma linea de trabajo
	Otros	Continuar en la misma linea de trabajo
	Visitas de verificación	Continuar en la misma linea de trabajo
Proveedores	Auditorías	Continuar en la misma linea de trabajo
	Canal ético	Continuar en la misma linea de trabajo
	Comités de gestión	Continuar en la misma linea de trabajo
	Control financiero	Continuar en la misma linea de trabajo
	Exigencia de informe de auditorías por contrato	Continuar en la misma linea de trabajo

• Tabla de contenido

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

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

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

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

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
	PRINCIPIO 2	
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
P4C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P4C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso	
P4C3I1 - B	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
	PRINCIPIO 5	
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6

P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P5C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil	
P5C3I1 - C	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
	PRINCIPIO 6	
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
	PRINCIPIO 7	
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
	PRINCIPIO 8	
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C4I1 - D	Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso	

	afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C2I3 - D	Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía	
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.) %	
P8C4I2 - D	Número de episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales	EN28
P8C5I1 - D	Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ)	EN3
P8C5I2 - D	Indique el consumo total de agua de su entidad (m^3/año)	EN8
P8C5I3 - D	Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas)	EN1
P8C5I4 - D	Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino	EN22
P8C6I1 - D	¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)?	EN4 / EN29
P8C7I1 - D	El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos?	EN9
P8C7I2 - D	Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de agua, disponible en las fuentes. En caso de ser nulo, indicar con 0	
P8C8I1 - D	Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas)	EN2
P8C9I1 - D	¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC y SF6) y de NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes? Expresadas en TM (leyes y normativas locales, convenio de Estocolmo sobre los COP, Convenio de Rótterdam sobre el CFP y Protocolos de Helsinki, Sofía y Ginebra en relación con el Convenio sobre la Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia) En caso de ser nulo, indicar con 0.	EN16 / EN17 / EN20
P8C9I2 - D	Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal)	EN19
P8C10I1 - D	Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza.	
P8C10I2 - D	Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos e indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos	
P8C10I3 - D	Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos	
P8C11I1 - D	¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? %	EN27

P8C11I2 - D	Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas)	EN10
P8C12I1 - D	Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera)	EN12
	PRINCIPIO 9	
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
	PRINCIPIO 10	
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensbilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12