



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Grupo Intermark 96, S.L.



• Carta de Renovación del compromiso



Gijón, 9 de agosto de 2011

Como Consejero Delegado de Grupo Intermark, manifiesto nuestro firme compromiso con el Pacto mundial y con los 10 principios.

Con la publicación del informe de progreso, pretendemos mostrar a la sociedad nuestro trabajo y esfuerzo en la implantación de los 10 principios; con los que nos hemos comprometido activamente desde 2003 en nuestra organización.

En 2010 hemos continuado la actividad desarrollada en materia de Derechos Humanos y Empleo y hemos centrado nuestros esfuerzos en seguir mejorando la calidad de nuestros productos y servicios y desarrollar soluciones innovadoras.

Intermark en su búsqueda continúa de la excelencia; a lo largo de estos años; ha procedido a la implantación de Sistemas de Gestión específicos para sus procesos de negocio. Actualmente, se tienen certificadas los siguientes Sistemas de Gestión:

- Sistema de Gestión de Calidad: UNE-EN ISO 9001.
- Sistema de Gestión de I+D+I: UNE 166002.
- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información: UNE-EN ISO 27001.
- Sistema de Gestión de Servicios de TI: UNE-EN ISO/IEC 20000-1.

Además, en el ámbito de actuación del Proceso de Desarrollo de Software, Intermark tiene el Nivel de Madurez 2 del CMMI.

Mediante estos Sistemas, la Organización asegura el correcto funcionamiento de sus Procesos de Negocio, así como un Ciclo de Mejora Continua para cada uno de ellos, garantizando la adaptación del correcto funcionamiento de la Organización a los cambios del mercado y el entorno.

La implantación de los principios supone una mejora continua en la organización y en esta línea seguiremos dirigiendo nuestros esfuerzos.

Alberto Concheso
Consejero Delegado

C/ Antonio Rguez. Villa, 5-7
28002 Madrid

Avda. de las Cortes
Valencianas, 39 - 2º
46015 Valencia

C/ Periodista Paco I. Taibo, 17
33204 Gijón

Centro de Negocios
Sardinero
C/ Luis Martínez, 21
39005 Santander

902 19 55 56
www.intermarktecnologias.com



Información general

Perfil de la entidad: Grupo Intermark 96, S.L.

- *Dirección:* C/ Periodista Paco I. Taibo nº 17, bajo
- *Dirección web:* www.grupointermark.com
- *Alto cargo:* Alberto Concheso González, Consejero Delegado
- *Fecha de adhesión:* 23/01/2007
- *Número de empleados:* 167
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Desarrollo portales, intranets, aplicaciones informáticas
- *Ventas / Ingresos:* 5.825.000€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Son los principales grupos con los que interactúa nuestra organización
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Mediante el estudio de nuestros procesos corporativos y los resultados obtenidos de los mismos.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Intranet Corporativa
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ninguno
- *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:* El seguimiento y revisión de estas políticas es realizado por el comité de empresa y el director de recursos humanos.



- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El comité de empresa se encarga de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios. El consejero Delegado forma parte de este comité.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No se lleva a cabo mediciones a través de indicadores.

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) Desde Intermark se promueve la contratación de personas con discapacidad y jóvenes demandantes de primer empleo entre otros.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 11 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Alenda Álvarez
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: No

Implantación: Intermark utiliza como guía el informe del Pacto Mundial y la Declaración de Derechos Humanos



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Intermark ha considerado siempre la metodología y la calidad como una herramienta indisoluble a nuestra actividad; contando con un departamento específico en Metodología y Procesos. Este departamento se guía por las políticas de calidad, políticas internas de gestión, etc...

Intermark cuenta con la certificación en el modelo de Capacidad de Madurez Integrado "CMMI" nivel 2, en ISO 9001:2000, en UNE 166002 y en la ISO 27001; que nos permite mejorar constantemente la calidad de nuestros productos y servicios y desarrollar soluciones innovadoras.

Intermark posee un Centro de Atención al Cliente (CAC) donde la atención y la orientación total al cliente es su principal motor.

Intermark realiza un seguimiento continuo del estado de satisfacción de los clientes mediante la encuesta de satisfacción del cliente, y de los indicadores creados para la medición y el seguimiento de los resultados.

Todo esto está recogido en nuestro manual de calidad I+D+i.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Algunas de las acciones desarrolladas por Intermark son:

EMPLEADOS

Formación necesaria para el desarrollo profesional de los empleados.

Formación en prevención de riesgos laborales y protección de datos

Comunicación con los empleados: a través de la intranet se puede acceder a foros.

CLIENTES, EMPLEADOS Y ACCIONISTAS

Accesibilidad de la información en nuestra página web

CLIENTES

Política de mejora continua del servicio prestado desde el CAC.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El seguimiento y revisión de estas políticas es realizado por el comité de empresa y el director de recursos humanos.

El mecanismo de seguimiento se realiza a través de nuestra herramienta de comunicación: intranet corporativa.

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

Respuesta: 10 %

Implantación: Este % corresponde al Comité de Dirección y al Departamento de Recursos Humanos

• Resumen de Implantación:

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



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Mejora continua de la política existente
	Política de Atención al Cliente	Mejora continua de la política existente
	Política de calidad	Mejora continua de la política existente
	Políticas internas de gestión	Mejora continua de la política existente
Empleados	Código Ético	Mejora continua de la política existente
	Política de RRHH	Mejora continua de la política existente
	Políticas internas de gestión	Mejora continua de la política existente
	Reglamento interno	Mejora continua de la política existente
Proveedores	Código Ético	Mejora continua de la política existente
	Política de calidad	Mejora continua de la política existente
	Política de Transparencia	Mejora continua de la política existente
	Políticas internas de gestión	Mejora continua de la política existente
	Reglamento interno	Mejora continua de la política existente

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Mejora continua de nuestro servicio desde el CAC
Empleados	Acción social	Ampliar los campos de formación
Proveedores	Acción social	Accesibilidad



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Más rapidez de respuesta a las incidencias recibidas
	Buzón de sugerencias	Más rapidez de respuesta a las incidencias recibidas
	Encuestas	Más rapidez de respuesta a las incidencias recibidas
	Procedimiento de gestión de incidencias	Más rapidez de respuesta a las incidencias recibidas
	Servicios de atención al cliente	Más rapidez de respuesta a las incidencias recibidas
Empleados	Teléfono de denuncias/quejas	Más rapidez de respuesta a las incidencias recibidas
	Comisión interna de control o Comité ético	Elaboración de indicadores específicos.
Proveedores	Dirección de RRHH	Elaboración de indicadores específicos.
	Auditorías	Mejora de los indicadores anuales
	Cláusulas en contrato	Mejora de los indicadores anuales
	Comité/comisión de control	Mejora de los indicadores anuales
	Evaluación Departamento de compras	Mejora de los indicadores anuales
	Procedimiento de gestión de incidencias	Mejora de los indicadores anuales
	Sistema Clasificación proveedores	Mejora de los indicadores anuales



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Intermark se asegura de que el producto que compra o el servicio que subcontrata cumplen con los requisitos especificados.

Intermark evalúa y selecciona a sus proveedores y subcontratistas directos en función de las capacidades para suministrar productos y servicios de acuerdo a los requisitos de la organización.

Estos proveedores se detallan en la base de datos de proveedores



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Intermark evalúa y selecciona a sus proveedores y subcontratistas, productos y servicios de acuerdo con los requisitos de la organización; entre otros; homologaciones y fechas de las mismas.

En Intermark se cuenta con una aplicación donde se recoge la base de datos de nuestros porveedores.

Este registro consta de los siguientes campos:

-Razón social del proveedor.

-Datos del proveedor.

-Periodo de prueba/ fecha.

-Criterio de homologación.

-Fecha de homologación.

-Incidencias.

Cuando un proveedor/subcontratista está en periodo de pruebas la aplicación automáticamente te avisa poniendo en



“negritas” la fecha final de dicho periodo, así envía un e-mail al Responsable del Sistema recordando que el periodo de prueba está próximo a finalizar.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Intermark se asegura de que los productos que subcontrata cumplen con los requisitos especificados en el Manual de Calidad de la organización.
Intermark; a través del departamento de compras, informa de las buenas prácticas de la compañía a sus proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 90 %

Implantación: El estudio y desglose de la información se encuentra recogido en el manual de calidad en I+D+i de la organización: compras

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial	Mejora continua de la política existente
	Manual de calidad	Mejora continua de la política existente
	Procedimiento de compras	Mejora continua de la política existente
	Sistemas de clasificación de proveedores	Mejora continua de la política existente
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Mejora continua de la política existente

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Mejora del sistema de registro de proveedores

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Proveedores		



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica.

En Intermark se aplica el convenio colectivo a empresas consultoras y todos nuestros contratos se rigen por este convenio.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Intermark entre otros procedimientos cuenta con la certificación CMMI nivel 2.

Los empleados a través de la intranet son informados de los cambios significativos que se producen en la organización. Además estos pueden ser consultados en cualquier momento



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: La acción se desarrolla de forma natural en le ámbito de la organización.

La comunicación se realiza a través de la intranet.

Dentro de la intranet esta el portal del empleado, donde se recoge: el manual del empleado, el organigrama, noticias, comunicados, buscamos compañeros, últimas incorporaciones, etc...



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Intermark dispone de un departamento de Recursos Humanos que recoge las críticas, preocupaciones y sugerencias de los empleados directamente o a través de la intranet. Además en la evaluación de desempeño, realizada semestralmente, se recogen las opiniones de los empleados.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de conducta	Elaboración de encuestas de clima laboral	
	Convenio colectivo	Elaboración de encuestas de clima laboral	
	Política de comunicación con el empleado	Elaboración de encuestas de clima laboral	
	Política de RRHH	Elaboración de encuestas de clima laboral	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social	Mejoras en el portal del empleado	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica.

En Intermark se aplica el convenio colectivo a empresas consultoras y todos nuestros contratos se rigen por este convenio.

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

Respuesta: SI

Implantación: Intermark además de la regulación por convenio del número de horas de trabajo cuenta con una jornada continua durante los meses de verano.

Aquellos empleados con cargas familiares y mujeres embarazadas pueden disfrutar de jornadas reducidas.

Intermark promueve el teletrabajo, cuando así se requiera, mediante móviles, blacberry, iphones, portátiles y ipads.

Intermark cuenta con una jornada flexible tanto en el comienzo y en el final de la jornada; como en el horario de la comida.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Intermark establece las directrices sobre las horas de trabajo y remuneración en los contratos de trabajo.

Además cuenta con una jornada continua durante los meses de verano. Así mismo cuenta con un plan de riesgos laborales.

Intermark cuenta con una jornada flexible tanto en el comienzo y en el final de la jornada; como en el horario de la comida.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C41)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark además de la regulación por convenio del número de horas de trabajo cuenta con una jornada continua durante los meses de verano.
 Aquellos empleados con cargas familiares y mujeres embarazadas pueden disfrutar de jornadas reducidas.
 Intermark promueve el teletrabajo, cuando así se requiera, mediante móviles, blacberry, iphones, portátiles y ipads.
 Intermark cuenta con una jornada flexible tanto en el comienzo y en el final de la jornada; como en el horario de la comida.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C51)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark dispone dentro de la intranet de una aplicación de "Control de Horario" donde se recogen las horas realizadas por cada trabajador durante la jornada laboral.
 El departamento de recursos humanos vela por el cumplimiento de las medidas de conciliación de la vida familiar y presonal.

• Resumen de Implantación:

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



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Ampliación de la flexibilidad horaria para las personas con cargas familiares
	Contrato de trabajo	Ampliación de la flexibilidad horaria para las personas con cargas familiares
	Política de conciliación	Ampliación de la flexibilidad horaria para las personas con cargas familiares
	Política de RRHH	Ampliación de la flexibilidad horaria para las personas con cargas familiares

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Ampliación de la flexibilidad horaria para las personas con cargas familiares

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica. Nuestra actividad exige profesionales altamente cualificados.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Intermark tecnologías se rige entre otros, por el convenio colectivo de Consultoría y por sus política de recursos humanos donde de forma explicita se prohíbe el trabajo infantil.

Intermark promueve la abolición del trabajo infantil.

Intermark manifiesta el compromiso de apoyo a la abolición efectiva del trabajo infantil utilizando normas internacionales (Convención ILO nos. 138 y 182) e incluye una declaración explicita de que se esta aplicando independientemente de las leyes locales.

Así IntermarkI hace cumplir las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral a nivel nacional utilizando mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad en los procesos de contratación .



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Incluir el convenio colectivo dentro del portal del empleado
	Normativa vigente	Incluir el convenio colectivo dentro del portal del empleado
	Política de RRHH	Incluir el convenio colectivo dentro del portal del empleado
	Política interna	Incluir el convenio colectivo dentro del portal del empleado
	Procedimiento de prohibición del trabajo infantil	Incluir el convenio colectivo dentro del portal del empleado
	Protocolos de selección del personal	Incluir el convenio colectivo dentro del portal del empleado

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Sin objetivos

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica.

En Intermark no se han detectado riesgos relacionados con este principio.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de la política de contratación de Intermark se contempla la integración de personas con discapacidad y jóvenes demandantes de primer empleo entre otros.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Intermark mantiene el plan de incorporación de mujeres, el programa BEBE y el programa ESTUDIO.

El programa BEBE permite tener unos horarios a medida para los padres con hijos entre 0 y 2 años.

El programa de ESTUDIOS permite una jornada continua durante 4 meses se esta preparando el proyecto fin de carrera y durante 3 semanas antes de un examen.

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

Respuesta: SI

Implantación: Intermark mantiene el plan de incorporación de mujeres.

Además intermark publica en la intranet las posibilidades de desarrollo sobre el que se construyen las trayectorias profesionales de las personas que forman parte de la organización.

Este plan se encuentra enmarcado dentro de la estrategia de recursos humanos de la compañía, la cual esta basada en el análisis de las competencias requeridas para desempeñar cada puesto.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 3 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 36 %

Hombres: 64 %

Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 39 %

Empleados no nacionales: 1 %

Empleados con contrato fijo: 90 %

Empleados con contrato temporal: 10 %

Implantación: La mayoría de nuestros empleados tienen un contrato indefinido.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark recoge toda esta información en el manual de la organización. Además la información se hace publica en el portal del empleado dentro de la intranet.

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

Respuesta: 0

Implantación: No aplica

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de igualdad	Incremento de contrataciones de personas con discapacidad
	Política de contratación y selección	Incremento de contrataciones de personas con discapacidad
	Política de Integración Social	Incremento de contrataciones de personas con discapacidad
	Política de RRHH	Incremento de contrataciones de personas con discapacidad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Mejora del plan de carrera
	Plan de carreras	Mejora del plan de carrera
	Proyecto de inserción laboral	Mejora del plan de carrera
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Mejora del plan de carrera

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Mantener publica la información en el portal del empleado
	Intranet	Mantener publica la información en el portal del empleado



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Intermark tiene desarrollados canales para el reciclado de la mayor parte de sus consumibles; así como; una política de desplazamientos que persigue concentrar y reducir los mismos y con ello el consumo energético y emisión de gases contaminantes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación: No aplica

• 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	Otros	Reducción del consumo eléctrico

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica.

La actividad de la empresa no implica riesgos para el medio ambiente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: Compromiso medioambiental

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	No aplica

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	No aplica

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	No aplica



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: No

Implantación: No aplica



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No aplica

• 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	No tenemos acción concreta	No aplica

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C11)

Respuesta: No

Implantación: En la actualidad no se han detectado áreas de riesgo dentro de nuestra organización



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Intermark respeta la legislación vigente. Además de la política de comportamiento interno existe una herramienta de control de gastos.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Intermark recoge estas acciones dentro de su política de comportamiento interno.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: La totalidad del entorno empresarial conoce los códigos de conducta y la ausencia de corrupción y soborno dentro de la empresa. Principio de transparencia.

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de calidad	Mejora de la herramienta de control de gastos
Empleados	Normas éticas y valores corporativos	Mantener las políticas visibles desde el portal del empleado
	Política de RSE	Mantener las políticas visibles desde el portal del empleado
	Políticas internas de gestión	Mantener las políticas visibles desde el portal del empleado
	Reglamento interno	Mantener las políticas visibles desde el portal del empleado
Proveedores	Política de calidad	Mejora continua de la política de compras
	Política de compras	Mejora continua de la política de compras
	Política de Transparencia	Mejora continua de la política de compras



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	No aplica
Empleados	No tenemos acción concreta	No aplica
Proveedores	No tenemos acción concreta	No aplica

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	No tenemos seguimiento	No aplica
Empleados	No tenemos seguimiento	No aplica
Proveedores	No tenemos seguimiento	No aplica

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



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