



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Cortefiel S.A.



• Carta de Renovación del compromiso

Informe de Progreso 2010

Carta de Renovación del Compromiso

Por sexto año consecutivo, tenemos el placer de presentarles nuestro Informe de Progreso y renovar, así, nuestros compromisos adquiridos con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

2010 ha sido un ejercicio complicado en el que hemos trabajado duro para convertir nuestra compañía en un grupo sólido y ágil capaz de generar oportunidades de crecimiento, gracias a un modelo de negocio basado en la diversificación, la gestión de los riesgos y la eficacia operativa.

Uno de los hitos clave del ejercicio fue reafirmar nuestro posicionamiento en el mercado on-line, del que somos pioneros desde el 2000 con la e-shop de women'secret. Nuestra estrategia de ecommerce incluye el lanzamiento de todas nuestras marcas, (ya están en el mercado Springfield y Pedro del Hierro y el lanzamiento de Cortefiel está previsto para Otoño de 2011), y la expansión a los principales mercados internacionales, comenzando por España, Reino Unido, Portugal, Francia y Rusia.

La estrategia comercial de la compañía se ha fundamentado en dos ejes básicos este año: la apertura y consolidación de mercados internacionales potentes como Rusia, Reino Unido, Corea del Sur e Italia y el refuerzo de las propuestas de marca con extensiones de línea y nuevos formatos de tienda. Destaco por su mayor relevancia de entre todos los proyectos emprendidos el lanzamiento de PdH Sport y el nuevo concepto de tienda de women'secret y Cortefiel.

Otro de los ejes en los que focalizamos nuestros esfuerzos es el ámbito medioambiental. Invertir en futuro es contribuir a la lucha contra el cambio climático y nuestras apuestas se centran en una gestión eficaz de la logística y la aplicación de medidas de mejora de la eficiencia energética. La puesta en marcha de planes de ahorro energético, nos han permitido obtener logros como la Calificación Energética A de nuestra tienda emblemática del barrio de Los Remedios en Sevilla.

La seguridad de los productos que ponemos en manos de nuestros clientes, es una máxima de nuestros procesos. Utilizamos tejidos de la máxima calidad, sometemos a nuestras prendas a rigurosos controles de calidad y verificamos la inexistencia de sustancias nocivas, en los mejores laboratorios internacionales.

Me enorgullece presentar Grupo Cortefiel como un grupo profesional joven, abierto y multicultural. Pese a la compleja situación que atravesamos a nivel global, el compromiso con el empleo nos ha permitido mantener las condiciones sociales de nuestros trabajadores y apostar por proyectos largamente madurados de crecimiento profesional y organizativo con iniciativas como el programa "Potencia T" o el ámbito de formación interna on line "e-campus" que estarán ya operativos en 2011.

En materia de Derechos Humanos, el Pacto Mundial de Naciones Unidas sigue siendo un impulso desde que nos adherimos en 2002. Como socio fundador de ASEPAM, a través de la participación en los diferentes foros de discusión, hemos tenido la oportunidad de compartir y aprender de las buenas prácticas de otros firmantes y miembros de la asociación.

Desde nuestro posicionamiento en el sector textil tenemos claro que nuestra compañía tiene una importante responsabilidad en materia de Derechos Humanos. La gestión



sostenible de la cadena de suministro es la herramienta que permite que los principios elementales de los Derechos Humanos y Laborales vayan calando en nuestros colaboradores.

Me gustaría destacar especialmente nuestra apuesta de acción social, como motor de cambio, teniendo en cuenta que tenemos la capacidad de llegar a mucha gente a través de nuestros puntos de venta y nuestros medios online. Por eso nuestros proyectos de acción social siempre van ligados a una campaña de comunicación que pretende difundir un mensaje, unos valores o apoyar una idea. No se trata simplemente de donaciones, sino de apoyar una causa y darle visibilidad. Cada campaña se convierte en un reto para las marcas. Así, este ejercicio hemos apostados por causas como la lucha contra el SIDA, el apoyo a la infancia y el desarrollo de la mujer y la lucha contra la violencia de género.

Todo ello reafirma, un año más, la apuesta de futuro de Grupo Cortefiel, seguir trabajando para enfrentarnos a los nuevos retos que nuestros empleados, clientes y la Sociedad nos propongan cada día.

Juan Carlos Escribano
Consejero Delegado
Grupo Cortefiel



Información general

Perfil de la entidad: Cortefiel S.A.

- **Dirección:** Avda. del Llano Castellano, 51
- **Dirección web:** www.grupocortefiel.com
- **Alto cargo:** Juan Carlos Escribano, Consejero Delegado
- **Fecha de adhesión:** 15/02/2002
- **Número de empleados:** 7500
- **Sector:** Textil, lencería, artículos de lujo y calzado
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Retail. Distribución de prendas y complementos
- **Ventas / Ingresos:** 942 millones €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** NA
- **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:** Grupo Cortefiel mantiene un diálogo activo con sus grupos de interés a través de diferentes mecanismos y canales de comunicación bidireccionales. Estos canales de comunicación están gestionados por diferentes las áreas de la compañía correspondientes en función de cada grupo de interés. A través de un proceso consultivo, se gestionan diferentes reuniones y grupos de trabajo que incluyen: clientes, empleados, sindicatos, proveedores, ONGS, etc. así como reuniones de carácter individualizado con diferentes organizaciones sobre temas relevantes.
- **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:** 59 países en Europa, Asia, América y África a través de 1.716 puntos de venta (no centros productivos)
- **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?** En este proceso continuo de diálogo con los diferentes grupos de interés se pretende conocer su opinión acerca de las estrategias en materia de responsabilidad social corporativa del Grupo. Además, se ha realizado un análisis comparativo de los asuntos materiales relativos a la actividad de retail y sector textil, para determinar los principales aspectos que preocupan a los diferentes sectores de la sociedad con respecto a nuestra actividad. Ambos procesos, han dado como conclusión un análisis de las expectativas generadas de forma interna y externa sobre la actuación de Grupo Cortefiel, destacando los siguientes aspectos: § Gestión de la cadena de suministro y proveedores § Protección de los Derechos Humanos § Calidad y composición de las prendas § Atención al cliente y canales de venta § Gestión de la plantilla propia § Desarrollo de políticas de acción social



- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Página web. Memoria sostenibilidad
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* TOP EMPLOYERS PREMIO CEL
- *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:* A través de un proceso consultivo, se gestionan diferentes reuniones y grupos de trabajo que incluyen: clientes, empleados, sindicatos, proveedores, ONGS, etc. así como reuniones de carácter individualizado con diferentes organizaciones sobre temas relevantes. § Área Corporativa: Relación con ONGs, Instituciones, Asociaciones sectoriales, Sindicatos, Organismos Oficiales, Universidades e instituciones educativas, grupos de trabajo, etc. § Recursos Humanos y Personal: Relación con Sindicatos, Trabajadores, Organizaciones sectoriales, etc. § Servicio de Atención al Cliente: Relación con clientes § Sourcing y Departamentos de Compras: Relación directa con proveedores En este proceso continuo de diálogo se pretende conocer su opinión acerca de las estrategias en materia de responsabilidad social corporativa del Grupo Además, se ha realizado un análisis comparativo de los asuntos materiales relativos a la actividad de retail y sector textil, para determinar los principales aspectos que preocupan a los diferentes sectores de la sociedad con respecto a nuestra actividad.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* CORTEFIEL S.A.
- *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) La gestión de la RSE dependiente del Área Corporativa, reporta directamente al Consejero Delegado, y cada Directivo es responsable de la aplicación de las políticas de RSE en su ámbito de actuación, en Recursos Humanos, en Supply Chain o en la Dirección de cada una de las cadenas.
- *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:* Director Corporativo Consejero Delegado (Ejecutivo) Presidente (No ejecutivo)

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) Se colabora con numerosos programas específicos de diferentes entidades, tanto de forma económica como dando difusión de las iniciativas. Entre los ejercicios 2008-2009 se ha colaborado con un total de 39 proyectos con una inversión de más de 897.000€ con la siguiente distribución por ámbito de actuación: Ayuda al desarrollo: 268.156 € Discapacidad: 51.799 € Infancia: 167.829 € Integración: 56.230 € Medio Ambiente: 21.000 € Mujer-Salud: 273.942 € Mujer-Violencia de género: 58.971 €



Más información

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

- *Día de publicación del Informe:* jueves, 10 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Ana Fombella
- *Tipo de informe:* A+B+C

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

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

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: El análisis de los riesgos en materia de DDHH, se evalúa periódicamente en función de las áreas de negocio. Se valoran los diferentes riesgos de todas las operaciones para terminar las que puedan incidir en aspectos fundamentales que afecten a los DDHH en función de los grupos de interés afectados. El Mapa de riesgos identifica los riesgos potenciales, su impacto y su probabilidad, lo que permite priorizar diferentes políticas y procedimientos que minimicen los factores de riesgos en cada área y poder así implantar medidas adecuadas y coordinadas. Los mayores riesgos en materia de DDHH ligados al principio 1 se centran en la Cadena de Suministro

Para ampliar cualquier información de éste u otro principio puede consultar la MEMORIA AUDIOVISUAL DE SOSTENIBILIDAD en <http://www.grupocortefiel.com/es/responsabilidad-corporativa>

Objetivos: OBJETIVOS 2011: Actualización del Mapa de Riesgos Corporativos

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: Las políticas de DDHH, están implantadas a lo largo de toda la estructura organizativa del Grupo a través de:

1. Código de conducta interno (para todo el personal de la compañía)
2. Código de conducta externo (para proveedores, colaboradores y franquiciados)
3. Normas de actuación (Despliegan los principios básicos emanados de los códigos de conducta en directrices tangibles en materia de:

- Relaciones con clientes
- Relaciones con proveedores
- Conflicto de intereses
- Respeto por las personas. No discriminación e igualdad
- Liderazgo y trabajo en equipo
- Prevención de Riesgos Laborales
- Fraude Interno y corrupción
- Transparencia y mantenimiento de Registros

En relación con los empleados, la organización dispone de una política de recursos humanos que garantiza principios de no discriminación y vela por garantizar que se respetan todos los derechos básicos de los trabajadores.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2010, el Grupo ha seguido avanzando en la difusión y formación entre sus empleados del Código de conducta a través de las formaciones específicas para nuevos encargados de tiendas.

Se han llevado a cabo campañas de difusión de mensajes ligados a los principios de DDHH dirigidas al colectivo de clientes y en asociación con organizaciones sociales de reconocido prestigio internacional:

§ UNICEF: Campaña de "Yo soy KIMBO" para la LUCHA DE LA DESNUTRICIÓN INFANTIL

§ AMNISTÍA INTERNACIONAL: Campaña "La violencia no puede ser un secreto" para la lucha contra la VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DIGNIDAD DE LA MUJER

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: Las decisiones relevantes derivadas del seguimiento de las políticas de DDHH se toman en el seno del comité de Dirección sobretodo cuando afectan a la necesidad de implantar nuevas actuaciones o modificar algunos procesos de la compañía.

Estos principios están integrados en las gestión del Grupo y forman parte de la cultura empresarial trasladándose a través de los responsables de área y departamentos de forma ordinaria, y de forma estructurada por medio de la aplicación de los



códigos de Conducta y las Normas de Actuación.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C41)

Respuesta: SI

Implantación: La información relativa a las prendas, se encuentra en el etiquetado, que se adapta a las exigencias de la normativa internacional y de los distintos países en los que se comercializan. Se incluye, en todos los idiomas necesarios, datos relevantes como el origen, composición y proceso de lavado de las prendas. Los catálogos, la publicidad, y promociones, permiten conocer mejor las distintas marcas y sus colecciones. Todas las comunicaciones con el cliente están basadas en la transparencia y los principios éticos. Son sometidas en todo caso a la supervisión del departamento jurídico, para asegurar que se respeta la legislación y los estándares pertinentes.

El Servicio de Atención al Cliente (SAC), está estructurado para dar respuesta integral y diferenciada a todos sus usuarios, ofreciendo información y soluciones ágiles y eficaces. El SAC, da servicio a todas las peticiones de los clientes que llegan a través del teléfono, correo postal, páginas web y correo electrónico así como la gestión de las reclamaciones.



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 evaluación de los proveedores incluye auditorías específicas de evaluación del cumplimiento del Código de Conducta, que engloba los principales aspectos de riesgos en materia de DDHH de los proveedores del sector textil, lo que implica la evaluación de más de 170 aspectos entre los que se encuentran las siguientes categorías:

- Remuneraciones y Salarios dignos
- Jornada laboral y horas extras
- Seguridad y salud en el entorno de trabajo
- Seguridad y salud en dormitorios y comedores
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- No discriminación
- Medidas disciplinarias
- Subcontratación
- Medio Ambiente
- Trabajo Infantil
- Trabajo forzoso

Los criterios de evaluación de estos aspectos se rigen en primer lugar por los principios internacionales y la normativa de cada país, así como su realidad sociolaboral.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige



la entidad (P1C311)

Respuesta: 10 %

Implantación: Los códigos de conducta y las normas de actuación donde se recojen los principios elementales sobre los que se basa la actuación de Grupo Cortefiel, están disponibles y accesibles para toda la plantilla a través de la intranet corporativa.

La formación presencial, se ha impartido en España y con alcance para los encargados de tienda.

Objetivos: Para el próximo ejercicio se implantará la herramienta de formación online para toda la plantilla.

Indique el número y tipo de: (P1C413)

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

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

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

Implantación: No hay ninguna incidencia significativa ni incumplimiento normativo en materia de seguridad del cliente, de los productos o sobre el etiquetado de las prendas.

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

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

Respuesta: 1,51

Implantación: En 2010:

10 Acciones solidarias realizadas

18 Proyectos financiados

18 Entidades Beneficiarias

370.778 euros invertidos

57.709 prendas donadas (valoradas en 1.136.996€)

Para más información consultar el apartado de SOCIEDAD de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2010 en www.grupocortefiel.com

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma (P1C512)

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



Respuesta: SI

Implantación: Partiendo de la base de que tenemos la capacidad de llegar a mucha gente a través de nuestros puntos de venta, nuestros medios online y los clientes que entran a diario en nuestras tiendas, nuestros proyectos de acción social siempre van ligados a una campaña comunicacional que pretende difundir un mensaje, unos valores o apoyar una idea. No se trata simplemente de donaciones, sino de apoyar una causa y darle visibilidad transmitiendo a las sociedad que hay causas que merecen un poquito de atención en el día a día.

Todos los proyectos que se apoyan van ligados al negocio, a sus clientes, a sus empleados o a sus proveedores.

Algunos ejemplos:

Campaña: Día del Libro con corazón

Destinatario: Fun. Menudos Corazones

Cantidad: 20,000 €

Proyecto: Campamento de verano para niños con cardiopatías congénitas (España)

Campaña: Polos del Mundial Sudáfrica 2010 *Destinatario:* Play4Africa

Cantidad: 10,000 €

Proyecto: Play4Africa - Caravana de ayuda humanitaria por 13 países africanos (África)

Campaña: Rastrillos

Destinatario: Fund. Niños de Guarataro

Cantidad: 36,736

Proyecto: Manutención y asistencia sanitaria de 77 niños (Honduras)

Campaña: Rastrillos

Destinatario: Fund. RAIS

Cantidad: 32,563

Proyecto: Mil Historias- Huerta ecológica para personas sin hogar (España)

Campaña: Camisetas del Mundial

Destinatario: Play4Africa

Cantidad: 25,000

Proyecto: Play4Africa - Caravana de ayuda humanitaria por 13 países africanos (África)

Campaña: Dance4Life

Destinatario: Fund. ALAS

Cantidad: 15,000

Proyecto: Dance4Life. Danza por la Vida. Prevención del SIDA (España)

Campaña: Rastrillos

Destinatario: Fund. SAUCE

Cantidad: 29,984

Proyecto: Taller de corte y confección para jóvenes en Camboya



Campaña: La violencia de género no es un secreto

Destinatario: Amnistía Internacional Port.

Cantidad: 25,000

Proyecto: Campaña de Denuncia contra la violencia de género (Portugal)

Campaña: Fashion Target Breast Cancer

Destinatario: LAÇO Port.

Cantidad: 40,000

Proyecto: Investigación y nuevos centros de diagnóstico precoz del cancer de mama (Portugal)

Campaña: Blogger's Collection

Destinatario: Casa Caridad Valencia

Cantidad: 25,000

Proyecto: Escuela Infantil Casa Caridad Torrent

Campaña: Blogger's Collection

Destinatario: Fund. Naya Nagar

Cantidad: 25,000

Proyecto: Centro de educación y formación profesional para mujeres en Rajev Nagar (India)

Campaña: Blogger's Collection

Destinatario: Fund. Meniños

Cantidad: 25,000

Proyecto: Acogimiento en familia ajena para niños (España)

Campaña: Blogger's Collection

Destinatario: ABDEM

Cantidad: 25,000

Proyecto: Neurorehabilitación Integral Domiciliaria para personas con Esclerosis Múltiple (España)

Campaña: Rastrillos

Destinatario: Fund. Ana Bella

Cantidad: 24,971

Proyecto: Viviendas de apoyo para mujeres maltratadas (España)

Campaña: Premios TELVA Solidaridad

Destinatario: Fund. ADAMA

Cantidad: 9,000

Proyecto: Terapias alternativas al tratamiento de la exclusión de género (España)

Más información consultar en la MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2010 en www.grupocortefiel.com

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas (P1C611)

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

Respuesta: 0

Implantación: No se contratan fuerzas de seguridad

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Incumplimiento de la Ley de Protección de datos (LOPD)		
Empleados	Falta de formación Mal ambiente laboral		
Proveedores	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de conducta Política o Sistema de atención al cliente Políticas internas de gestión		N.A. N.A. N.A.
Empleados	Código de conducta Política de RRHH Política de seguridad y salud laboral Reglamento interno		Reformulación y actualización del Código de Conducta interno Reformulación y actualización del Código de Conducta interno Reformulación y actualización del Código de Conducta interno Reformulación y actualización del Código de Conducta interno
Proveedores	Código de conducta		N.A.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Acción social		Continuar Campañas de Apoyo y Difusión a Organizaciones que apoyen los DDHH
Empleados	RSE		Difusión y Formación CC
Proveedores	RSE		Difusión de los principios de DDHH mediante el CC

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Servicios de atención al cliente		N.A.
Empleados	Canales de comunicación		En el 2011 está previsto implantar un sistema específico de denuncias interno
	Dirección de RRHH		En el 2011 está previsto implantar un sistema específico de denuncias interno
	Otros		En el 2011 está previsto implantar un sistema específico de denuncias interno
Proveedores	Protocolos Prevención acoso y PRL		En el 2011 está previsto implantar un sistema específico de denuncias interno
	Auditorías		Mantener la evaluación del 100% de proveedores de prendas y producto.
	Cláusulas en contrato	Mantener la evaluación del 100% de proveedores de prendas y producto.	
	Evaluación Departamento de compras	Mantener la evaluación del 100% de proveedores de prendas y producto.	
	Otros	Mantener la evaluación del 100% de proveedores de prendas y producto.	
	Seguimiento Código de conducta	Mantener la evaluación del 100% de proveedores de prendas y producto.	
	Sistema Clasificación proveedores	Mantener la evaluación del 100% de proveedores de prendas y producto.	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Cortefiel trabaja actualmente con proveedores de prendas, productos y servicios de más de 40 países. Los procesos de selección se basan en la transparencia, la igualdad de oportunidades y el interés mutuo. La elección de los proveedores se lleva a cabo a través de un proceso de prospección y evaluación conforme a estándares de calidad, de producto, capacidad de producción y aspectos sociales.

Para el aprovisionamiento de prendas y textiles, el Grupo dispone de tres oficinas de sourcing desde donde se gestionan los contratos y aprovisionamientos. Su función principal es trabajar en coordinación con los proveedores y realizar la supervisión continua de las fábricas a través de auditorías de calidad y de cumplimiento del código de conducta.

La responsabilidad de garantizar una conducta ética y responsable en todas las actividades del grupo, es extensiva también a aquellas que son subcontratadas y todos los productos adquiridos en cualquier lugar donde se fabriquen.

Cada proveedor, independientemente del servicio prestado o su ubicación geográfica, asume el cumplimiento del Código de Conducta Externo, que busca garantizar el respeto a los Derechos Humanos y las condiciones de trabajo en los centros de producción. Este Código de Conducta recoge 12 principios elementales, basados en los convenios internacionales de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo.

En 2009, se implantó una aplicación en el portal de proveedores a través de la cual se centraliza la aceptación del Código de Conducta, lo que permite garantizar que en la actualidad el 100% de los proveedores, tanto de textil como servicios o compras generales, conocen y aceptan las condiciones del Código de Conducta.

No obstante, todos los proveedores de prendas se someten a auditorías y evaluaciones periódicas para garantizar las condiciones laborales y sociales de sus trabajadores.

Por otra parte, el Código de Conducta es una cláusula adicional en los contratos de franquicias, de manera que extendemos las prácticas responsables a todas nuestras operaciones.

Todos los proveedores asumen el compromiso de cumplimiento del código de conducta como parte de sus condiciones contractuales. Además, los técnicos de Grupo Cortefiel, están presentes de forma habitual en las instalaciones de los proveedores de prendas por lo que disponen de información de primera mano sobre las condiciones de trabajo.



Las verificaciones y auditorías de proveedores, se planifican en función de los niveles de riesgo y la complejidad del entorno sociolaboral, por lo tanto, se priorizan aquellos escenarios más expuestos a riesgos.

Actualmente el 100% de los proveedores externos de textil son auditados previamente a su contratación y se someten a evaluaciones periódicas de seguimiento.

En los últimos 7 años, Grupo cortefiel ha realizado más de 1.200 auditorías de fábrica en sus proveedores de todo el mundo. Las auditorías de las fábricas incluyen inspecciones visuales, entrevistas con la gerencia, revisión de evidencias documentales, y entrevistas personales con los trabajadores. Los auditores externos son técnicos altamente cualificados que conocen en profundidad la legislación local y las particularidades de cada región.

Durante las auditorías se evalúa el cumplimiento de un check-list de más de 170 aspectos concretos englobados en las siguientes categorías:

- ü Respeto a los derechos humanos
- ü Seguridad y salud en el entorno de trabajo
- ü Seguridad y salud en dormitorios y comedores
- ü Remuneraciones y Salarios dignos
- ü Jornada laboral y horas extras
- ü Libertad de asociación y negociación colectiva
- ü Trabajo forzoso
- ü Trabajo infantil
- ü No discriminación
- ü Medio Ambiente
- ü Adecuación a la legislación



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: El Código de Conducta Interno, en el que se establecen los principios básicos por los que se rigen las actuaciones de todos los empleados del grupo, contempla los principales elementos críticos en materia de DDHH (no discriminación, corrupción, soborno, trabajo infantil, etc), pero además incluye cláusulas específicas con respecto a la responsabilidad de los empleados en el cumplimiento de los principales DDHH, por ejemplo:

Cláusula 8. Las personas que integramos Grupo Cortefiel tenemos el derecho y el deber de velar por el cumplimiento del Código de Conducta Externo por parte de nuestros proveedores y asociados, requiriéndoles para que otorguen las garantías necesarias de acceso y verificación por parte del Grupo Cortefiel o agente autorizado.

Cláusula 9. Las personas que integramos Grupo Cortefiel actuaremos con la mayor diligencia y planificación posibles y razonables en nuestros pedidos a proveedores en función de su capacidad, evitando ser causa indirecta del menoscabo en las condiciones laborales de sus empleados.

Cualquier incidencia destacable que se detecte con respecto a la actuación de los proveedores, (tanto si llega a través de mecanismos internos de la compañía, como si llega por vía externa como clientes, ONGs, u otros organismos), es trasladada al seno del Comité de Ética, donde se estudian las medidas y actuaciones necesarias.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este ejercicio se han mantenido contacto con distintos grupos de trabajo para mejorar las condiciones sociolaborales en terceros países.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 100 %

Implantación: El 100% de los proveedores de PRENDAS ha sido evaluado previamente a su contratación, bien mediante nuestro sistema de evaluación de proveedores por auditores externos acreditados, o bien mediante la certificación de esquemas internacionales aceptados como SA8000, ETI o BSCI.

Para el resto de proveedores de servicios generales u otros productos no directamente vinculados con las prendas comercializadas, se ha desarrollado una aplicación informática a través de la cual se centraliza la aceptación del Código de Conducta lo que permite garantizar que el 100% de los proveedores, conocen y aceptan las condiciones del Código de Conducta.

De la misma manera, en todos los contratos de franquicias, el Código de conducta es una cláusula adicional, de manera que extendemos la cadena de responsabilidad a toda nuestra red de influencia.

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

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

Respuesta: 100 %

Implantación: El 100% de los proveedores de PRENDAS ha sido evaluado previamente a su contratación, bien

mediante nuestro sistema de evaluación de proveedores por auditores externos acreditados, o bien mediante la certificación de esquemas internacionales aceptados como SA8000, ETI o BSCI.

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

Respuesta: 2

Implantación: Se han recibido requerimientos de información de 2 entidades sobre la gestión en materia de Derechos Humanos de nuestros proveedores, pero con carácter general y no sobre alguno de ellos en particular.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	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	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros		N.A.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Reformulación del Código de Conducta Interno

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

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



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Todos los trabajadores de Grupo Cortefiel están bajo el ámbito de aplicación de regulaciones laborales en función de cada país.

Los Convenios Colectivos correspondientes están firmados con los representantes de los trabajadores. Se celebran libremente elecciones sindicales en la compañía.

En España, el 100% de la plantilla se encuentra cubierta por los diferentes Convenios Colectivos Provinciales de Comercio Textil o del Convenio Colectivo Nacional de Industria Textil.

La representación de los trabajadores, es un derecho plenamente respetado por el Grupo en todos los países donde está implantado. En España, el sindicato más representativo es UGT seguido de CCOO y otros autonómicos como ELA en el País Vasco o CIGA en Galicia.

En Portugal, el Sindicato con mayor representación es CESP, en Bélgica CNE y en Francia el CFDT.

La información a la plantilla y las consultas o demandas puntuales, siempre se procuran resolver a través de la línea de responsables y, en caso necesario, con mediación del Departamento de Personal y Recursos Humanos. Para aquellas situaciones que lo requieran o para negociaciones colectivas, se utilizan los cauces reglamentarios a través de los Comités de empresa.

En la cadena de suministro, se potencia el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva en a través del compromiso de cumplimiento del Código de Conducta por parte de los proveedores.



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: *La representación sindical de los diversos comités de empresa son informadas de los cambios relevantes en la organización según los términos previstos en la legislación vigente. Además de ello, se potencia el diálogo con los representantes de los trabajadores como instrumento de las relaciones laborales buscando siempre el consenso y la negociación positiva para acordar soluciones que satisfagan a todas las partes.*



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 (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: *Durante ese ejercicio se ha avanzado en la negociación del nuevo Plan de Igualdad con los sindicatos UGT y CCOO, estando prevista su aprobación y puesta en marcha para el próximo ejercicio.*



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C212)

Respuesta: SI

Implantación: *La información a la plantilla y las consultas o demandas puntuales, siempre se procuran resolver a través de la línea de responsables y, en caso necesario, con mediación del Departamento de Personal y Recursos Humanos.*

como ya se ha indicado antes, La información a la plantilla y las consultas o demandas puntuales, siempre se procuran resolver a través de la línea de responsables y, en caso necesario, con mediación del Departamento de Personal y Recursos Humanos. Para aquellas situaciones que lo requieran o para negociaciones colectivas, se utilizan los cauces reglamentarios a través de los Comités de empresa.

La compañía dispone de diversos mecanismos de información bidireccional que permiten una difusión efectiva de la información de relevancia y evaluar las sugerencias de los empleados.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: *Existen numerosas vías de comunicación con los representantes de los trabajadores, tanto formales como no formales establecidas. Las comunicaciones con los sindicatos, se realizan tanto a nivel institucional, como a través de la patronal, como de forma directa.*

Todas las comunicaciones relevantes son tratadas con los Comités de Empresa, en casos excepcionales se establecen reuniones informativas directas con la alta dirección y los representantes de los trabajadores.

No obstante, existen numerosas vías de comunicación con los empleados, además de la línea jerárquica, principalmente a través de la intranet corporativa que es accesible para los empleados en los centros de trabajo

Anualmente se realizan las Evaluaciones de Desempeño donde se pone de manifiesto, no sólo las competencias a desarrollar del empleado, sino sus sugerencias y expectativas.

Desde el área de Recursos Humanos, se diseñan nuevas soluciones para optimizar aún más la detección y gestión del potencial y reforzar los planes de desarrollo profesional puestos en marcha. "PotenciaT" es una nueva herramienta de evaluación de potencial. PotenciaT, está basado en el modelo de competencias propio de Grupo Cortefiel, logra identificar qué personas tienen mayor potencial para desarrollar su carrera profesional.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta		N.A.
	Convenio colectivo		N.A.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Plan de Igualdad

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias		Proyecto iCampus ; Proyecto PotenciaT
	Evaluaciones anuales		Proyecto iCampus ; Proyecto PotenciaT

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



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: No es un factor de riesgo en la plantilla propia, sin embargo sí puede llegar a serlo en la cadena de suministro, por lo que se controla a través de la adhesión de los proveedores al Código de Conducta y mediante la evaluación de auditorías externas además de las supervisiones del personal propio del grupo.

Es un factor de riesgo debido a que la globalización de la producción hace que algunos proveedores se ubiquen en áreas geográficas en que todavía pueden existir estas prácticas. El código de Conducta externo que deben asumir y cumplir todos nuestros proveedores, desarrolla expresamente una cláusula de prohibición del empleo de "trabajadores que no presten su voluntario y consciente consentimiento directo, ni n inguna otra clase de trabajo forzado, directa o indirectamente".

El código de Conducta Interno, hace extensible este principio a todos los empleados del grupo en el desarrollo de su actividad, por lo que todos somos responsables de velar poque estas situaciones no se produzcan en nuestros proveedores o colaboradores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Con respecto a la plantilla propia del Grupo, se encuentra amparada por los Convenios Colectivos correspondientes donde se regulan horas y salarios.

Los niveles salariales, en función de la categoría profesional y antigüedad, se establecen a partir de los niveles fijados reglamentariamente en cada país, independientemente de la condición de hombre o mujer o cualquier otro condicionante discriminatorio. El personal de tiendas tiene, además de su retribución fija, comisiones sobre las ventas u otro tipo de incentivos en función de los resultados.

En cuanto a la cadena de suministro, el Código de Conducta al que se adhieren todos los proveedores establece unos criterios mínimos exigibles en cuanto a horas de trabajo, remuneración y horas extras. Estos factores se evalúan en las auditorías externas teniendo en cuenta la legislación internacional y la de cada país y su realidad social para evaluar el cumplimiento de estos principios.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: En la cadena de suministro, se han realizado numerosos acercamientos a proveedores de los países con mayor riesgo de aplicar el trabajo forzoso, para difundir este principio, a través de las exigencias en esta materia para la contratación de producción.

Se ha participado en grupos sectoriales internacionales de carácter multistakeholder para eliminar algunas prácticas desaconsejables principalmente en la India.

En cuanto a la plantilla propia, se dispone de medidas de conciliación acicionales como: Horario flexible, Jornadas reducidas, Servicio de comedor subvencionado, Servicio médico, Retribución flexible, etc.

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 (P4C312)

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

Respuesta: SI

Implantación: El cumplimiento del Código de Conducta Externo es aplicable a los proveedores directos y en su caso a sus subcontratistas. La subcontratación de la producción no está permitida sin previa autorización ni supervisión específica por parte de Grupo Cortefiel. Esto significa, que los proveedores directos no pueden derivar producción a otros subcontratistas que no estén incluidos dentro de nuestro programa homologación que incluye las auditorías sociales. Para asegurar el cumplimiento de estas situaciones, estos condicionantes son parte de las cláusulas contractuales que se establecen con el proveedor principal.

Las auditorías sociales (realizadas por entidades independientes) se realizan en cada centro de trabajo o fábrica de cada proveedor, y en ellas se evalúa la existencia o no de trabajo forzoso. Según el resultado de la auditoría se aplican las medidas correctoras pertinentes.



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: El proceso de verificación del cumplimiento del Código de Conducta Externo, implica la supervisión de la remuneración, las jornadas laborales y las horas extras.

Se evalúa a través de inspecciones visuales, controles documentales mediante inspección de registros como contratos, nóminas, sistemas de fichaje o control de presencia, etc. Todo esto se completa con entrevistas confidenciales a empleados seleccionados de forma muestral por el equipo auditor sin intervención de la fábrica, para que cuenten con total confidencialidad.

Dentro de los elementos concretos que se evalúan se incluye:

- Cumplimiento del máximo de horas laborales conforme a la legislación local o en su defecto a la ILO
- Respeto de la libertad de elección de horas extraordinarias.
- No superar los máximos establecidos en periodos semanales o diarios del cómputo total de horas ordinarias+extraordinarias.
- disponer de sistemas de fichaje o control de presencia para evaluar las horas trabajadas
- disponer de nóminas u otro tipo de documentos que reflejen el salario de cada concepto (ordinario y extraordinario)
- ETC

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Las evaluaciones de proveedores y las auditorías que se realizan, implican la evaluación de más de 170 aspectos entre los que se encuentran las siguientes categorías:

- Remuneraciones y Salarios dignos
- Jornada laboral y horas extras
- Seguridad y salud en el entorno de trabajo
- Seguridad y salud en dormitorios y comedores
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- No discriminación
- Medidas disciplinarias
- Subcontratación
- Medio Ambiente
- Trabajo Infantil
- Trabajo forzoso

Los criterios de evaluación de estos aspectos se rigen en primer lugar por los principios internacionales y la normativa de

cada país, así como su realidad sociolaboral.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	😊	N.A.
	Contrato de trabajo		N.A.
	Convenio colectivo		N.A.
	Política de conciliación		N.A.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Acuerdos internacionales

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

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



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Es un factor de riesgo, en nuestra cadena de suministro, debido a que la globalización de la producción hace que algunos proveedores se ubiquen en áreas geográficas en que todavía pueden existir estas prácticas. Estos riesgos se minimizan a través de las auditorías periódicas de nuestros proveedores.

El código de Conducta externo que deben asumir y cumplir todos nuestros proveedores, desarrolla expresamente una cláusula de prohibición del empleo de trabajo infantil "No toleraremos el uso de empleo infantil por parte de nuestros proveedores o por ningún subcontratista utilizado por nuestros proveedores".

Durante el proceso de Evaluación se evalúan aspectos concretos como:

- Supervisión de la edad de la plantilla a través de evidencias documentales
- En caso de menores (desde la edad legal permitida) no deben realizar trabajos en condiciones peligrosas, no trabajos nocturnos, chequeos médicos periódicos, etc.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: En cuanto a la plantilla propia, la aplicación directa de la legislación laboral en los países donde estamos presentes y las políticas de RRHH.

La cláusula 4 del Código de Conducta Interno recoge expresamente lo siguiente: "El trabajo infantil está prohibido. El Grupo Cortefiel tiene el compromiso de promover una infancia digna y una maternidad saludable."

En cuanto a la cadena de suministro, las políticas explícitas sobre el trabajo infantil, se encuentran detalladas en el código de Conducta Externo y en los protocolos de evaluación del mismo.

La cláusula 8 del Código de Conducta Externo recoge expresamente: "No toleraremos el uso de empleo infantil por parte de



nuestros proveedores o por ningún subcontratista utilizado por nuestros proveedores.

Durante el proceso de Evaluación se evalúan aspectos concretos como:

- La supervisión de la edad de la plantilla a través de evidencias documentales
- En caso de menores (desde la edad legal permitida) no deben realizar trabajos en condiciones peligrosas, ni trabajos nocturnos, y deben someterse a chequeos médicos periódicos, etc.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: Uno de los focos de la Acción social del grupo es el apoyo a la infancia y a la educación como vía imprescindible para el desarrollo completo de los menores que sirva de catalizador para evitar situaciones que les obliguen a realizar tareas impropias de su edad.

Anualmente se apoyan diferentes proyectos con estos objetivos. en el 2010 cabe destacar en éste ámbito:

Fundación Niños de Guarataro: Donde con un programa completo de Educación, Sanidad y Manutención, se ha logrado que 77 niños de Honduras mantengan sus estudios.

Fundación SAUCE: A través de su Taller de costura 66 niñas camboyanas en riesgo de ser víctimas de abusos sexuales y laborales, consiguen un programa completo de alfabetización y aprender un oficio para poder valerse por sí mismas en el futuro.

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 difusión de la política de la compañía en lo relativo a este principio, se realiza a través de la difusión del código de conducta externo a proveedores. Se han realizado numerosos acercamientos a proveedores de los países con mayor riesgo, para difundir este principio.

A través del Plan de Verificación del Cumplimiento del Código de Conducta a través de Auditorías, realizadas por entidades independientes a fábricas de proveedores.

En estas auditorías se evalúa la existencia o no de trabajo infantil.

Se ha colaborado con determinados agentes sociales y otras empresas del sector en grupos de trabajo encaminados a proyectar medidas que minimicen las prácticas de contratación infantil en algunos países.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C4I1)



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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Cortefiel no está certificado bajo el esquema SA 8000.

Sin embargo, dispone de la certificación ISO 9001 con el alcance: PROSPECCIÓN DE PROVEEDORES Y FABRICANTES, HOMOLOGACIÓN CONFORME A ESTÁNDARES SOCIALES Y DE CALIDAD. SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN Y CONTROL DE CALIDAD DEL PRODUCTO.

Dicha certificación contempla todo el proceso de evaluación social de la cadena de suministro, lo que implica la supervisión de la contratación de mano de obra infantil



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: 154

Implantación: Cuando se detecta alguna incidencia en materia de trabajo infantil, se pone en marcha de forma inmediata un plan de adecuación para resolverla de la manera más ágil y eficaz.

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

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

Respuesta: 0

Implantación: No se realizan contrataciones que no estén amparadas por la legislación vigente.

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

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

Respuesta: 0

Implantación: No es posible la contratación de personas por debajo de la edad mínima legal para trabajar en

cada país donde tenemos plantilla propia.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético Normativa vigente		N.A. N.A.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Proyectos con la infancia

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

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



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha realizado un profundo estudio sobre la plantilla con respecto a la perspectiva de género, elaborado un diagnóstico de situación, que se ha presentado a los representantes sindicales. Sobre estas bases se está negociando el nuevo Plan de Igualdad.

Los niveles salariales, en función de la categoría profesional y antigüedad, se establecen a partir de los niveles fijados reglamentariamente en cada país, independientemente de la condición de hombre o mujer o cualquier otro condicionante discriminatorio. El personal de tiendas tiene, además de su retribución fija, comisiones sobre las ventas u otro tipo de incentivos en función de los resultados.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El código de Conducta Interno, de aplicación a todos los empleados y directivos del Grupo, recoge los principios básicos en materia anti-discriminación y aboga por la igualdad de oportunidades en cualquier ámbito de actuación de la compañía.

Las Normas Internas Corporativas, desarrollan estos principios elementales emanados del Código de Conducta, desglosando las pautas de actuación concretas en esta materia.

Las políticas de Recursos Humanos, se rigen por los principios del código de conducta de la compañía, que garantizan la igualdad de oportunidades, la no discriminación y fomentan la promoción interna.

El 52% de los puestos directivos en el Grupo están ocupados por mujeres así como el 67% de los mandos intermedios.

Las condiciones de contratación y las políticas de retribución se establecen en función de la valía del candidato

independientemente de su género. Las diferencias salariales que puedan darse, son consecuencia de la experiencia y las

características del candidato.

Los procesos de selección se basan en la adecuación de la persona al puesto de trabajo y siempre bajo procesos de selección rigurosos e independientes. La contratación en el exterior siempre prioriza los candidatos locales para todos los puestos incluyendo directivos, de manera que la gestión de la compañía en cada país se adapta a las características locales.

Desde el área de Recursos Humanos, se diseñan nuevas soluciones para optimizar aún más la detección y gestión del potencial y reforzar los planes de desarrollo profesional puestos en marcha.

“PotenciaT” es una nueva herramienta de evaluación de potencial, que está basada en el modelo de competencias propio de Grupo Cortefiel, logra identificar qué personas tienen mayor potencial para desarrollar su carrera profesional.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante ese ejercicio se ha avanzado en la negociación del nuevo Plan de Igualdad con los sindicatos UGT y CCOO, estando prevista su aprobación y puesta en marcha para el próximo ejercicio. Se ha desarrollado e implantado una nueva herramienta de evaluación de potencial: “PotenciaT”. Está basado en el modelo de competencias propio de Grupo Cortefiel, logra identificar qué personas tienen mayor potencial para desarrollar su carrera profesional.



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, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)

Directivos frente a empleados: 3 %

Directivos mujeres: 52 %

Directivos hombres: 48 %

Mujeres: 78 %

Hombres: 22 %

Mayores de 45 años: 9 %

Menores de 30 años: 64 %

Empleados no nacionales: 4 %

Empleados con contrato fijo: 64 %

Implantación: Grupo Cortefiel cuenta con una plantilla total de 8.023 profesionales, a cierre de ejercicio. La diversidad



cultural hace que esté compuesta de más de 24 nacionalidades en los 13 países donde el Grupo cuenta con plantilla propia. En España casi un 4% de la plantilla es de otra nacionalidad.

El 52% de los puestos directivos en el Grupo están ocupados por mujeres así como el 67% de los mandos intermedios.

La empresa se compone de equipos multidisciplinares formados tanto por jóvenes profesionales como por expertos de dilatada experiencia. La media de edad se sitúa en torno a los 30 años.

El índice de contratación indefinida se sitúa en el 64%. La contratación temporal es una forma habitual de incorporación a la compañía. Se utiliza principalmente para cubrir períodos específicos como las campañas de navidad y rebajas, generando oportunidades para jóvenes que necesitan flexibilidad para compatibilizar el trabajo con otras actividades.

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: Se publica anualmente en la memoria de sostenibilidad audiovisual disponible en www.grupocortefiel.com

¿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: Se realiza una investigación exhaustiva de cada una de las situaciones que puedan ser identificadas, desde el departamento de Personal y de Prevención de Riesgos Laborales, con la colaboración de cualquier departamento implicado así como de profesionales internos y externos especializados en la materia. Para la gestión de estas situaciones, existe un procedimiento específico: "Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral y/o sexual" así como dos protocolos específicos "Protocolo para la prevención del acoso moral (psicosocial)" y "Protocolo para la prevención del acoso sexual"

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

Respuesta: 0

Implantación: No se ha recibido ninguna sentencia judicial ni acta administrativa implicando a la empresa.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Desinformación de las características de los puestos de trabajo Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta Plan de igualdad	😊	Firma del nuevo Plan de Igualdad Firma del nuevo Plan de Igualdad

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Diagnostico de igualdad Implantación del Plan de igualdad Plan de carreras	😊	Firma del nuevo Plan de Igualdad; Programa PotenciaT; Programaecampus Firma del nuevo Plan de Igualdad; Programa PotenciaT; Programaecampus Firma del nuevo Plan de Igualdad; Programa PotenciaT; Programaecampus

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Memoria sostenibilidad Web	😊	N.A. N.A.

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



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el proceso de control de sustancias de nuestras prendas, y el protocolo para el cumplimiento del reglamento REACH, se ha continuado haciendo una labor de sensibilización en nuestros proveedores con objeto de que la información sobre las sustancias químicas sea cada vez más transparente en la cadena de suministro.

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 (P7C212)

Respuesta: SI

Implantación: Con el objetivo de lograr la máxima eficiencia energética, se ha llevado a cabo un ambicioso proyecto en toda la red de tiendas y centros logísticos. La reforma de las instalaciones en las tiendas, ha supuesto grandes mejoras a través de la sustitución de los equipos de iluminación por otros de bajo consumo y LEDS, la instalación de automatismos de encendido y apagado en función de la luz ambiente, la sectorización de zonas, y la domotización de instalaciones. El centro logístico de Aranjuez dispone de una instalación fotovoltaica en toda la cubierta del edificio, con una potencia instalada de 2,08 MW.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental		N.A.

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

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Al ser una actividad comercial los principales riesgos ambientales se enmarcan en el consumo de recursos energéticos, la generación de residuos, y emisiones de los transportes.

Sin embargo, como aspectos indirectos se encuentran los aspectos ambientales generados por los proveedores en el proceso de producción de las prendas, la producción de las materias primas, etc.



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: Los principios de protección del medio ambiente se incluyen como parte del Código de Conducta Interno y las normas de actuación de los empleados, así como en el Código de Conducta Externo en lo que se refiere a la actuación de los proveedores.

C.C. Interno: cláusula 5: "Es de obligado cumplimiento toda legislación relativa a medio ambiente y se fomentarán las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y el apoyo y difusión de tecnologías respetuosas con el entorno."

C.C.Externo: Cláusula 10: "Respeto al medioambiente"

Se debe asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales que son de aplicación en cada caso, adoptando como principio de actuación una actitud responsable de respeto al Medio Ambiente."



ACCIONES:



¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: TIENDA ECOEFICIENTE. Calificación Energética A

Gracias a las medidas de eficiencia energética implantadas, la tienda de los Remedios en Sevilla, ha recibido la Calificación Energética A para establecimiento comercial, concedida por la Agencia Andaluza de la Energía. Mediante las mejoras en las instalaciones en la nueva tienda, tanto en iluminación, climatización y envolvente se ha conseguido:

- Reducir un 69% el consumo energético en iluminación.
- Reducir un 32% el consumo en climatización
- Evitar la emisión a la atmósfera de 42,2 toneladas de CO2 al año.

OTRAS

- Diseño de tiendas conforme a criterios ambientales en el diseño e instalaciones: uso racional de la energía, eficiencia energética de las instalaciones térmicas y de iluminación, o elementos de protección frente al ruido.
- Reducción de los trasportes gracias al proyecto de aumento de la consolidación de los envíos y mejora la optimización de las cargas.
- Sustitución de luminarias por otras de bajo consumo en toda la red de tiendas, sede central y almacenes.
- Sustitución de materiales plásticos por otros más sostenibles y biodegradables.
- Implantación de la certificación PEFC y FSC en todas las bolsas comerciales de papel de CORTEFIEL, WOMEN'S SECRET y SPRINGFIELD
- Instalación de medidas de reducción de consumos en las instalaciones (reciclado de papel y toner en oficinas centrales, reducción de consumo de papel mediante nuevas aplicaciones de gestión, entre otras)
- Reducción de packaging (envío directo de las mercancías desde el proveedor de origen, sin necesidad de manipular embalajes originales ni embolsar las prendas)
- Control de sustancias tóxicas en las prendas mediante análisis físico-químicos en origen en laboratorios acreditados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los temas medioambientales están supervisados por el área de RSC

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

Respuesta: 0 %

Implantación: información no disponible

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		N.A.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		N.A.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		N.A.

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Ya mencionado anteriormente.

TIENDA ECOEFICIENTE. Calificación Energética A

Gracias a las medidas de eficiencia energética implantadas, la tienda de los Remedios en Sevilla, ha recibido la Calificación Energética A para establecimiento comercial, concedida por la Agencia Andaluza de la Energía.

Mediante las mejoras en las instalaciones en la nueva tienda, tanto en iluminación, climatización y envolvente se ha conseguido:

- Reducir un 69% el consumo energético en iluminación.
- Reducir un 32% el consumo en climatización
- Evitar la emisión a la atmósfera de 42,2 toneladas de CO2 al año.

OTRAS

- *Diseño de tiendas conforme a criterios ambientales en el diseño e instalaciones: uso racional de la energía, eficiencia energética de las instalaciones térmicas y de iluminación, o elementos de protección frente al ruido.*
- *Reducción de los transportes gracias al proyecto de aumento de la consolidación de los envíos y mejora la optimización de las cargas.*
- *Sustitución de luminarias por otras de bajo consumo en toda la red de tiendas, sede central y almacenes.*
- *Sustitución de materiales plásticos por otros más sostenibles y biodegradables.*
- *Implantación de la certificación PEFC y FSC en todas las bolsas comerciales de papel de CORTEFIEL, WOMEN'S SECRET y SPRINGFIELD*
- *Instalación de medidas de reducción de consumos en las instalaciones (reciclado de papel y toner en oficinas centrales, reducción de consumo de papel mediante nuevas aplicaciones de gestión, entre otras)*
- *Reducción de packaging (envío directo de las mercancías desde el proveedor de origen, sin necesidad de manipular embalajes originales ni embolsar las prendas)*
- *Control de sustancias tóxicas en las prendas mediante análisis físico-químicos en origen en laboratorios acreditados.*

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: 1

Implantación: Se lanzó nota de prensa con la inauguración de la primera tienda con calificación energética A en Sevilla.

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: 0

Implantación: información no disponible

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		N.A.

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

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Cortefiel por su tamaño y diversidad necesita un sólido soporte organizativo que contribuya a controlar los riesgos legales, operativos y reputacionales, garantizando la sostenibilidad de su modelo de gestión. Se realiza un seguimiento de los riesgos significativos como instrumento integral en los procesos de toma de decisiones. La definición y actualización del Mapa de Riesgos permite ponderar para cada riesgo, su impacto, la probabilidad de ocurrencia y la fortaleza de los controles para mitigarlo.

Se dispone de un sistema de control interno, a través del cual se identifican los principales riesgos potenciales y los mejores mecanismos para minimizarlos y/o procedimientos de actuación. Se evalúan todos los riesgos de las diferentes áreas de negocio de la compañía (financiero, compras, ventas, proveedores, etc) y teniendo en cuenta las actividades llevadas a cabo en diferentes países.

Este sistema de gestión de riesgos está liderado por el Departamento de Auditoría Interna.



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: El código de conducta interno recoge los principios básicos y las normas de actuación lo desarrollan.

Actualmente se está reformulando el código de Conducta y uno de sus principales aspectos en modificación son los relativos a corrupción, soborno y blanqueo de capitales.



¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Está contemplado en diversos puntos de las Normas de Actuación. Se detallan algunos

1.e) Los empleados del Grupo Cortefiel no solicitarán ni aceptarán regalos o incentivos, directos o indirectos, siempre que por su valor pudieran tener una interpretación distinta del mero detalle y cuya finalidad sea influir en las operaciones, o que puedan crear conflictos de interés con otros agentes de mercado.

1.f) Todos los regalos recibidos como consecuencia de la propia actividad en la Compañía y que excedan de 50 €, deberán ser reportados por mail a su supervisor de inmediato tan pronto como sean recibidos, y éste deberá responder acuse del mismo.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este ejercicio, se ha continuado el Programa de Formación de Encargados de tienda y Responsables iniciado en 2009, donde se incluyen módulos de formación en materia de Código de Conducta y Normas de Actuación.

Respecto a la cadena de suministro, se potencia la difusión de los principios anti-corrupción a través del sistema de evaluación del Código de Conducta Externo.

Está previsto para el próximo ejercicio Formaciones específicas a todos los niveles una vez se apruebe el Nuevo Código Ético.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Clientes: 0

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Empleados: A través de intranet corporativa y formación específica

Proveedores: A través del Código de Conducta Externo y el Programa de Evaluación de proveedores. El 100% de los



proveedores nuevos han de aceptar electrónicamente el Código de Conducta, lo que garantiza que son conocedores del mismo (Adicionalmente con el seguimiento específico que se realiza sobre los proveedores de prendas y producto).

Clientes y otros grupos de interés: Difusión pública a través de la página web y la memoria de sostenibilidad, además de nuestro compromiso adquirido desde el 2002 con nuestra adhesión al Pacto Mundial

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las donaciones y patrocinios son supervisadas por el área de RSC que coordina las actividades de Acción Social y vela por el correcto destino de las donaciones realizadas, tanto la financiación de proyectos como las donaciones en especie.

Todas las donaciones que se realizan están sustentadas en un convenio de colaboración específico con cada ONG y cada proyecto concreto con el que se colabora y se financia.

Se trabaja en colaboración con la Fundación Lealtad para la supervisión de la idoneidad de las ONGs con las que se colabora.

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

Respuesta: SI

Implantación: Las incidencias o denuncias que se reciben se canalizan a través de Auditoría Interna quien gestiona las correspondientes investigaciones si procede.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Blanqueo		
Empleados	Aceptación de regalos		
Proveedores	Blanqueo Otros Soborno		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de conducta		Reformulación del Nuevo Código de Conducta
	Normas éticas y valores corporativos		Reformulación del Nuevo Código de Conducta
Empleados	Código de conducta		Reformulación del Nuevo Código de Conducta
	Normas éticas y valores corporativos		Reformulación del Nuevo Código de Conducta
Proveedores	Código de conducta		Reformulación del Nuevo Código de Conducta
	Normas éticas y valores corporativos		Reformulación del Nuevo Código de Conducta

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		N.A.
Empleados	Comunicación interna y externa		Programa Dormativo en el Nuevo Código de Conducta
	Difusión de la política		Programa Dormativo en el Nuevo Código de Conducta
Proveedores	Difusión de la política	N.A.	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		N.A.
Empleados	Auditorías		Canal de denuncias
	Comités de gestión		Canal de denuncias
Proveedores	Auditorías		N.A.,
	Control financiero		N.A.,
	Otros	N.A.,	
	Visitas de verificación	N.A.,	

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



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	los límites y canales de información de los mismos?	
P10C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C211	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C411	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C611	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12