Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Grupo EINSA

• Carta de Renovación del compromiso

Estimados firmantes del Pacto Mundial,

Un año más es para mí un placer renovar nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial y agradecer a ASEPAM la labor desarrollada a través de las mesas cuadradas, grupos de trabajo y difusión de planes de implantación de políticas responsables en empresas asociadas.

Si en 2009 ya os trasladaba la preocupación por los tiempos difíciles que nos tocaba vivir a los emprendedores: problemas de refinanciación, exigencia de control del gasto, bajada de ingresos y márgenes etc. Este año 2010 , desgraciadamente, nos toca a toda la sociedad, y no por previsible es menos duro aceptar que cuando la actividad económica pasa por adversidades es cuestión de tiempo que afecte al resto de la población. Aprovecho este foro para hacer un llamamiento a la sociedad hacia la responsabilidad y a llevar a cabo y apoyar las medidas necesarias para que en nuestro entorno no quede una sola familia por debajo del umbral de la pobreza.

Las cifras que arrojan los organismos oficiales no son en absoluto alentadoras y es por ello que debemos romper moldes, ser generosos y no cerrarnos a alternativas que aún suponiendo un esfuerzo individual contribuye al bien común. No será suficiente para salir adelante con que arrime el hombro un sector de la sociedad. Necesitamos que todos: políticos, banca, docentes, empresarios, nuevos emprendedores, trabajadores, estudiantes, intelectuales, organizaciones sin ánimo de lucro,… dejemos de *mirarnos al ombligo* y en un acto de responsabilidad trabajemos en una misma dirección y enfoquemos nuestros esfuerzos en reinventar el estado de bienestar.

Para ello deberemos romper con modelos obsoletos, tabús y clichés, tener la capacidad de sacar individualmente lo mejor de nosotros y ser ejemplo para los demás y así transmitírselo a las nuevas generaciones.

Desde el Grupo Einsa este año hemos hecho un especial esfuerzo en sensibilizar socialmente con campañas de comunicación y acciones solidarias a nuestros grupos de interés, principalmente, los empleados. El ejercicio 2011 reforzaremos en un documento escrito los valores éticos de la entidad y los difundiremos entre los stakeholders.

Un atento saludo

Presidente

Información general

Perfil de la entidad: Grupo EINSA

- *Dirección:* Francisco Gervás, 7 Polígono Industrial
- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* José Carlos Martínez Pérez, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 03/01/2002
- *Número de empleados:* 600
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Artes gráficas y postventa de automoción
- *Ventas / Ingresos:* 60 millones €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* no
- *Desglose de Grupos de Interés:* Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Los criterios utilizados `para seleccionar los grupos de interes han sido las políticas activadas y llevadas a cabo durante el ejercicio 2010
- *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:* El Grupo Einsa opera fundamentalmente en España, Francia, UK y Portugal.
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* El Alcance del Informe incluye a la totalidad del Grupo Einsa.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* El contenido del informe ha sido previamente consensuado y contrastado con los distintos departamentos de las dos actividades del Grupo Einsa
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El informe de progreso se Publica a través de la página web de ASEPAM, Nuestras páginas web incluiran a partir dell año 2011 un enlace a dicho informe.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Gt motive recibió el premio al producto mas innovador en Motortec
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* La comunicación interna con los empleados, además del trato directo con proveedores y clientes nos permite recibir sugerencias susceptibles de ser implantadas en nuestra estrategia. La decisión y operativa dependerá de su alcance y será sometida a criterio en cada uno de los órganos competententes: Comité de Dirección o Comisión de Seguimiento del Consejo de Administración que se reune de forma mensual.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* El Grupo Einsa es una sociedad anónima de caracter 100% familiar (Descargar documento)
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) Cualquier aspecto que afecte a los 10 principios del Pacto Mundial son puestos en común en cada uno de los organos de gobierno competente : los directivos participan como miembros no permanentes de las Comisiones de Seguimiento del Consejo de Administración y es en ese ámbito en el que se proponen y consensuan estos temas.
- *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:* El presidente de la compañía es el accionista mayoritario y preside el Consejo de Administración. Los directivos del Grupo Einsa conocen y asumen los diez principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas e integran en su gestión este modus operandi. Desde la Comisión de Seguimiento del Consejo de Administración se vela por el cumplimiento de dichos principios, la responsable del grupo de RSC ocupa un sillón en dicha comisión y en el máximo organo de gobierno

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) El Grupo Einsa participa en las mesas cuadradas, en las jornadas de casos de implantación promovidas por ASEPAM. Además colabora en acción social con diferentes entidades benéficas y tiene su propia fundación enfocada hacia los derechos humanos del mayor y de la infancia(Fundación Einsa)

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* http://
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 11 de noviembre de 2011
- *Responsable:* María Martínez Fontana
- *Tipo de informe:* A

• Metodología

DIAGNÓSTICO

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

POLÍTICAS

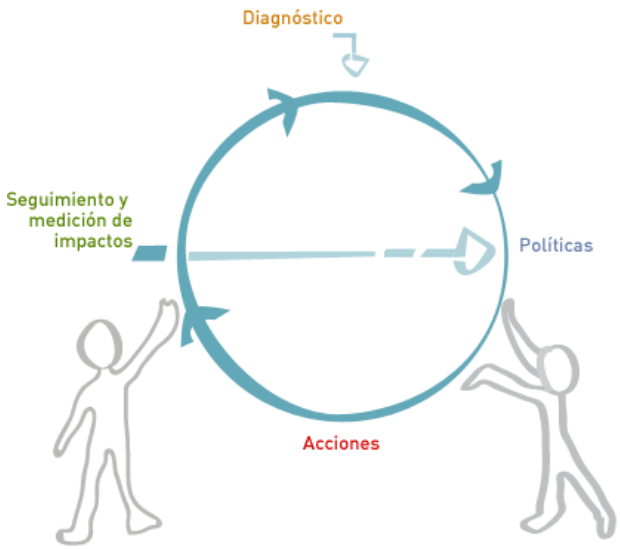
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

ACCIONES

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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



• Principio 1

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (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 Grupo Einsa ha conseguido a lo largo de sus más de cuarenta años de trayectoria distintos resultados en lo que al compromiso de los empleados hacia la entidad se refiere. Si bien mantiene un alto nivel de implicación en la totalidad de la plantilla de Gtmotive (actividad tecnologica de la automoción) y entre los directivos de Einsa Print(actividad industrial de artes graficas), la identificación e implicación por parte de la plantilla de taller en Print es mucho menor.*

Objetivos: Para paliar esta situación, se proponen varios objetivos desde recursos humanos:
Fomentar la implicación de lo mandos intermedios.
Fortalecer las vias de comunicación internas en este colectivo.
Sesiones informativas y participativas de forma semestral sobre la situación de la compañia, hechos relevantes, retos e hitos, impartidas por el Consejero Delegado .

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: *La Dirección de las empresas Ediciones Informatizadas S.A., GT Motive Einsa S.A.U. y Einsa Print International S.A., adopta los siguientes principios que constituyen su política de gestión:*

· Liderar un compromiso con la Calidad, el Medio Ambiente y la Prevención de Riesgos Laborales y comunicar y hacer comprender a sus empleados la importancia de los principios establecidos en esta política.

· Implantar y mantener los requisitos de cadena de custodia de acuerdo con las normas PEFC y FSC.

· Cumplir la legislación y normativa que sea de aplicación a sus actividades.

· Establecer objetivos periódicos, utilizando como referencia esta Política, que ayuden a garantizar la mejora continua de nuestro sistema de gestión

· Las exigencias contractuales y las expectativas de los clientes son el principal criterio para establecer el patrón de calidad de nuestros productos y servicios.

· Establecer las medidas necesarias para evitar y eliminar todos los factores que afecten negativamente a la seguridad y salud de los trabajadores o que generen aspectos que impliquen riesgo tanto para ellos como para la sociedad en general.

· Fomentar los comportamientos seguros entre los trabajadores.

· Establecer los procesos necesarios para prevenir en todo momento la contaminación producida por nuestras actividades.

· Apoyar la utilización de procesos encaminados a minimizar el consumo de recursos naturales así como la cantidad de emisiones, efluentes y residuos generados, en la medida que sea técnica y económicamente posible.

· Integrar los factores medioambientales en la planificación de nuevos proyectos y en la modificación de los ya existentes. Fomentar la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y procesos que tiendan a minimizar nuestros impactos medioambientales.

· Fomentar la participación y la formación de todos los trabajadores para que puedan desarrollar su actividad de acuerdo al Sistema de Gestión Integrado y teniendo en cuenta su aportación para la mejora del Sistema.

· Impulsar que los suministradores y contratistas que nos proporcionen sus servicios, lo hagan conforme a los principios de esta Política y a las directrices de su Sistema de Gestión.

Es propósito de esta dirección el que esta política esté en todo momento a disposición de todas la partes interesadas y del público en general.uenta con una oilitica de gestión integral:

Objetivos: El Grupo Einsa para el desarrollo de los objetivos en esta materia dispone de un plan estratégico de RSE que adjuntamos a continuación.

Descargar el documento adjunto

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *En el plan de RSE las acciones van dirigiridas a:*

1-Garantizar la Transparencia

. Cumplir con el compromiso de transparencia como uno de los valores fundamentales del Grupo Einsa
. Garantizar una comunicación bidireccional con nuestros grupos de interés
. Disponer de un sistema de evaluación, aplicación y seguimiento de las opiniones y demandas.

2- Asegurar la motivación y la implicación de los recursos humanos en la mejora continua de la empresa

. Adoptar medidas para la conciliación de trabajo-familia-ocio
. Garantizar la coherencia y la igualdad de oportunidades y la no discriminación
. Velar por la estabilidad de la plantilla
. Asegurar el acceso a la contratación de personal discapacitado.
. Evaluar el grado de satisfacción del trabajador.
. Desarrollar un sistema para incentivar la participación del trabajador con sugerencias.
. Aplicar las medidas (ergonómicas, de espacio, de material, de equipamiento, etc.) necesarias para garantizar un buen clima de trabajo.
. Asegurar las medidas básicas de salud, seguridad y prevención de riesgos.

3-Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción

.Evaluar el grado de satisfacción del cliente.
. Comunicar de manera clara y transparente toda la información relativa al producto o servicios que se ofrece la compañía.
Garantizar un exhaustivo control de calidad de producto

4- Extender el compromiso de Responsabilidad Social a proveedores y empresas subcontratadas

. Homologar los productos de compra según los criterios ambientales y sociales establecidos.

5- Implicarse con la comunidad y el tejido social

. Desarrollar un sistema de comunicación para mejorar el diálogo con la comunidad local.
. Ser miembro activo de las asociaciones y colectivos próximos.
. Gestionar los Patrocinios y Acción Social desde la RSC y La Fundación Einsa 2010.

En el area de la acción social, además de las actividades propias de la Fundación Einsa (ver doc,adjunto) el Grupo ha llevado a cabo distintas campañas de sensibilización social:
Campaña COLABORA CON HAITÍ dirigida a clientes, proveedores y empleados : resultado 6000€ recaudación.
Campaña recogida de alimentos: 50 kilos donados a comedores sociales.

Campaña recogida de juguetes 25 familias beneficiadas cuya distribución se llevó a cabo a traves de Cáritas y los servicios Sociales municiplaes de Pontedeume y As Pontes.

6 Fomentar y sistematizar los canales de diálogo

. Desarrollar un plan de comunicación para dar a conocer el Plan estartégico del Grupo Einsa a todas las partes interesadas y potencialmente interesadas, con el fin de contribuir a su implantación.
. Garantizar que las empresas del grupo dispongan de un interlocutor de comunicación.
. Sistematizar las relaciones internas de comunicación. . Incrementar los contenidos de información relativa a Responsabilidad Social en los canales de comunicación existentes.
. Crear, dentro de cada empresa, canales de comunicación bidireccionales específicos con los trabajadores.
. Asegurar que cada empresa disponga de un sistema formalmente establecido de recogida de consultas y sugerencias de los clientes, así como mecanismos de
respuesta, seguimiento y registro de las mismas.
. Asegurar la existencia de un interlocutor de relaciones institucionales en todas las empresas del grupo Einsa.
.Crear incentivos desde las empresas participadas para fomentar el diálogo con las partes interesadas (trabajadores, clientes ,comunidad local y proveedores)
8 Garantizar el seguimiento y control de la implantación del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa

. Establecer la Unidad de Responsabilidad Social como órgano de coordinación y seguimiento del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa, siendo el interlocutor entre las empresas del Grupo y el Consejo.

Objetivos: Desde la RSC nuestro objetivo para 2011 será:
. Asignar a cada una de las empresas un dinamizador del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.
. Actualizar los datos de los indicadores con la periodicidad que se establezca en cada caso.
. Reportar los resultados de los indicadores de cada empresa a la Unidad de Responsabilidad Social, con el fin de que ésta pueda elaborar el triple balance.
. Valorar la repercusión de la implantación del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.
. Crear una plataforma del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa
Además desde el ámbito social el grupo implantará la plataforma einsa solidaria consistirá en la difusión recurrentes de iniciativas solidarias externas e internas como la abilitación de contenedores permanentes para que los empleados del Grupo hagan aportaciones de ropa, libros y otros enseres que RSC se encargará de distribuir entre distintas entidades beneficas.

Descargar el documento adjunto

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Todas las acciones que se desarrollan en el Grupo Einsa en materia de derechos humanos se miden según resultados, la más relevante es la actividad de la Fundación Einsa que por su caracter puramente benéfico social depende de los recursos económicos que el grupo le aporta (70%).*
En el plan estratégico anual tanto las politicas de rsc como de rrhh se recogen ,presentan y aprueban en los organos de

administración competentes.

Descargar el documento adjunto

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La entidad dispone de un area de control de calidad que mantiene una comunicación bidireccional con los clientes en esta materia.*
Los productos y servicios del Grupo Einsa no suponen un riesgo para nuestros clientes e usuarios.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *El Grupo Einsa en su plan estratégico desde los departamentos de rsc, comunicación y rrhh incluyen politicas de comunicación, gestión de personas y acceso directo a los reponsables de area para sugerencias e incidencias, estableciendo protocolos para ello. Las distintas areas recogen el resultado de las acciones y políticas y lo reportan al Comité de Dirección que a su vez informa anualmente al Consejo.*

Descargar el documento adjunto

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

Respuesta: *100 %*

Implantación: *Los distintos canales de comunicación internos de la compañía han sido utilizados para la difusión de la adhesión al Pacto Mundial y los diez principios fundamentales.*
De igual manera figura en las webs del grupo
www.einsa.com, www.gtmotive.com

Descargar el documento adjunto

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

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

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

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

Implantación: En el año 2010 no se han detectado incidencias de en este aspecto dentro de nuestra entidad.

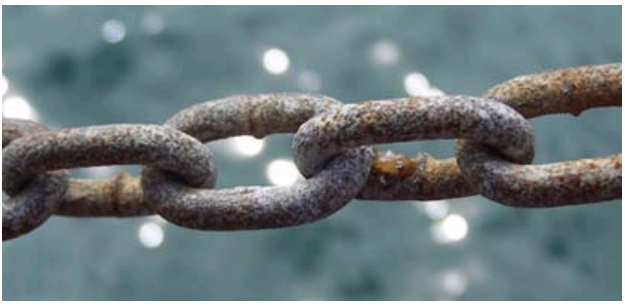
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacía la entidad	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Plan RSE	Redacción de un codigo etico para la entidad y sus stakeholder
	Política de RRHH	Redacción de un codigo etico para la entidad y sus stakeholder
	Política de seguridad y salud laboral	Redacción de un codigo etico para la entidad y sus stakeholder
	Políticas internas de gestión	Redacción de un codigo etico para la entidad y sus stakeholder
	Reglamento interno	Redacción de un codigo etico para la entidad y sus stakeholder

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	En el 2011 crearemos Einsa Solidaria con campañas de sensibilización social
	RSE	En el 2011 crearemos Einsa Solidaria con campañas de sensibilización social

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Buzón de sugerencias	creación de un comité ético como mecanismo de seguimiento
	Canales de comunicación	creación de un comité ético como mecanismo de seguimiento
	Dirección de RRHH	creación de un comité ético como mecanismo de seguimiento
	Procedimiento de gestión de incidencias	creación de un comité ético como mecanismo de seguimiento
	Protocolos Prevención acoso y PRL	creación de un comité ético como mecanismo de seguimiento



• Principio 2

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Los clientes y proveedores del Grupo Einsa pertenecen a paises desarrollados con altas exigencias en lo concerniente a derechos humanos.*
La salud, formación y seguridad en el trabajo, las certificaciónes en la gestión y el control ambiental forma parte de su estrategia y son de obligado cumplimiento según las leyes que rigen sus paises.

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: *No*

Implantación: *El perfil de los proveedores del Grupo Einsa no es susceptible de riesgo de incumplimiento en materia de derechos humanos. Sin embargo si hay un control de calidad en el area de compras.*

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *En el año 2010 el Grupo Einsa en su campaña de sensibilizacion con el Pueblo de Haiti tras el*

terremoto hizo un importante esfuerzo por involucrar a todos sus proveedores en la recaudación de fondos que se donaron a Cruz Roja Internacional
La difusion de la campaña consistió:
SMS: 4.000 móviles.
Faxing: 7.000 faxes.
e-mailing: 10.000

Objetivos: En el proximo ejercicio el Grupo Einsa se centrará en la difusión de los valores éticos y de respeto a los derechos humanos que rigen a la entidad, mantiendonos activos en el ámbito de la sensibilización en el area de la acción social.

Descargar el documento adjunto

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *100 %*

Implantación: *Las leyes que regulan las certificaciones en los paises donde operan nuestros proveedores son sumamente exigentes en el ámbito de derechos humanos. Las certificaciones de gestión en materia de salud, seguridad, discriminación y otros riesgos laborales son de obligado cumplimiento para el desarrollo sus actividades.*

Objetivos: En el año 2011 propondremos una encuesta para conocer y cuantificar las distintas las certificaciones de las que disponen nuestros proveedores.

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

Respuesta: *0*

Implantación: *No se ha presentado ninguna queja o consulta en materia de derechos humanos de o sobre los proveedores del Grupo Einsa.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Proveedores	Política de calidad	En el año 2011 realizaremos un codigo etico comercial

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Proveedores	Acción social	2011 difusion los valores éticos y de derechos humanos de la entidad
	RSE	2011 difusion los valores éticos y de derechos humanos de la entidad

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

• 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: *El Grupo Einsa reconoce la libertad de afiliación y negociación colectiva de cada uno de sus trabajadores. de hecho como se deduce en el plan estrategico de RRHH en materia de RSC adjuntado en el principio 1 apartado P1 C2 I1 en el año 2010 se incluye la preparación para Negociación del acuerdo social, cuya vigencia expira el 31-12-2010.*

Objetivos:

Acuerdo Social ,en esta línea estratégica trabajaremos dos aspectos:

•Marco de Relación: establecer un nuevo marco de relación laboral para MOE, con la finalidad de fidelizar y motivar al colectivo de MMII y Personal Técnico y Administrativo.
•Acuerdo Social: Lograr, con la firma del acuerdo social, dar respuesta a las necesidades organizativas y de producción de la empresa.

POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *El Grupo Einsa desde el año 2009 establece una politica de comunicación interna orientada a mantener informados a todos sus trabajadores sobre las operaciones que de la actividad se derivan.*

Para ello ha creado jornadas de comunicación interna corporativa presenciales con el consejero delegado como interlocutor donde los empleados son informados semestralmente de los hechos relevantes que en esta materia surjen.

Mas allá de la comunicación interna los responsables de recursos humanos se reunen periodicamente con los comités de empresa respectivos para tratar los temas relevantes en materia de operaciones y reestructuración

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Desde el plan estrategico de RRHH en materia de RSC se reconoce el derecho a la libertad de afiliacion y negociacion colectiva de forma que todos y cada uno de nuestros trabajadores ha ejercido dicho derecho con total libertad.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: *SI*

Implantación:
En la actualidad existe un Marco de relación, de aplicación a MOE, aprobado en el año 2008 y prorrogado en al año 2009 y 2010.
Durante el año 2010, trabajaremos en elaborar un nuevo marco de relación, introduciendo nuevas propuesta de mejora más tangibles y que contribuyan a una mayor motivación de este colectivo.(Ej.-vales descuento, planes de pensiones, servicios bancarios…)
Para ello estableceremos reuniones de trabajo con el colectivo afectado con el fin de recoger ideas y sugerencias que puedan ser de aplicación en este marco de relación.
El acuerdo Social será uno de los aspectos de mayor relevancia para el año 2010-2011.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La entidad dispone de un plan de comunicación permanente y bidireccional con la plantilla para transmitir los logros, retos y estrategias de EINSA, y que permite al equipo directivo mantener el pulso directo de los trabajadores.*
Los MMI, han de involucrarse en esta comunicación, trasmitiendo a todos sus colaboradores los mensajes estratégicos de la Compañía.

En el año 2009 se inician las Jornadas de Comunicación con carácter cuatrimestral, siendo su resultado satisfactorio.
Así mismo, unido a las Jornadas de Comunicación, se desarrolla el Proyecto "La Voz del Empleado" consistente en recoger por escrito las Preguntas que los empleados nos han manifestado en las distintas reuniones de comunicación que mantenidas, así como las contestaciones del Comité de Dirección.
Para este año 2010 mantendremos las Jornadas de Comunicación con la misma cadencia y objetivos, incluyendo la novedad de "las Encuestas de Satisfacción", de modo que nos permita una gestión cuantitatPor otra parte, pretendemos ampliar los Canales de Comunicación con las siguientes novedades:
1.Desayunos trimestrales con el Comité de Dirección. En cada desayuno se invitará a un grupo heterogéneo de empleados con la finalidad de conocer de primera mano sus inquietudes. Por parte de la empresa, participará siempre el Consejero Delegado, Recursos Humanos y Un miembro del Comité de Dirección.
2.Servicio de Atención al Empleado. Se habilitará una dirección de correo electrónico que gestionará Recursos Humanos, donde todo empleado podrá comunicarse con Recursos Humanos para mostrar sus dudas, quejas, reclamaciones, solicitudes, sugerencias, etc.
3.Manual de Acogida y Entrevista de Salida. Se elaborará un Manual de Acogida en donde se recogerá toda la información necesaria que necesita un empleado cuando se incorpora a la compañía. Así mismo, se estandarizará las entrevistas de salida a través de un protocolo y una sistemática que permita recoger áreas de mejora de la organización.
4.Concurso de Mejora. Con esta herramienta pretendemos involucrar a todos los empleados en proyectos que contribuyan a la mejora de la eficiencia de los procesos
5.Briefings. Se trata de reuniones semanales y muy breves en que cada Jefe de sección o de línea, antes de empezar el turno debe reunir a sus trabajadores a fin de comunicarle los hitos mas relevantes que van aconteciendo en el seno de la organización.
iva de las expectativas de los empleados.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Política de comunicación interna	En el año 2011 renovaremos el acuerdo social

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	RSE	negociación colective de cara a los próximos años.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Buzón de sugerencias	Medicion del impacto de los nuevos canales de informacion con los empleados
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	Medicion del impacto de los nuevos canales de informacion con los empleados
	Evaluaciones anuales	Medicion del impacto de los nuevos canales de informacion con los empleados
	Otros	Medicion del impacto de los nuevos canales de informacion con los empleados
	Reuniones de equipo	Medicion del impacto de los nuevos canales de informacion con los empleados

• Principio 4

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *No*

Implantación: *Nuestros clientes y proveedores no se pueden incluir en grupos con factor de riesgo en materia de trabajo forzoso o realizado bajo coaación. Son integrantes de paises desarrollados con severas políticas en esta materia y que cumplen al 100% con las obligaciones en materia de derechos laborales y de la Organización Internacional del Trabajo*

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Los convenios colectivos autonómicos o estatales rigen el marco de retribuciones de cada una de las actividades del Grupo Einsa no dandose ningún caso en el que no serespeten.*
La entidad dispone de políticas que recogen por escrito el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores y está sometida a las auditorias pertinentes.

Objetivos: En el año 2010 el Grupo Einsa está centrando sus esfuerzos en el establecimiento de Objetivos en todos los niveles de la organización. La entidad respeta al maximo los convenios en todas las actividades, de hecho gran parte de los puestos de trabajo se encuentran muy por encima de estos minimos establecidos y por ello se considera sumamente conveniente en aras a mantener una gestión responsable y sostenible ligar las retribuciones a la productividad.
Esta línea de actuación consiste en implantar de manera paulatina un sistema de evaluación de objetivos, ligados a la productividad y a las líneas estratégicas de la compañía, para toda la plantilla.
Los puntos a desarrollar son: el diseño del Sistema, establecimiento de Indicadores (KPI's),elaboración del sistema (cómo se relaciona la retribución variable con los KPI's),dotación Presupuestaria e implantación y comunicación del sistema de retribución variable

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Con efectos desde el 1 de Junio del 2010, y tras la aprobación por parte del Comité de Dirección de GT Motive, se establecen una serie de medidas con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas que formamos parte de GT Motive.*
Estas medidas tendrán vigencia hasta el 31/05/2011.
MEDIDAS PROPUESTAS

A. Medidas de Flexibilidad Específicas
1. En BDI: Existencia de un único turno de mañana para los Técnicos de BDI.
2. En SD:
a. Fraccionar vacaciones ½ jornada para PTP, ATC y Soporte.
b. Librar 1.5 días por festivo trabajado ATC, PTP y Soporte

B. Medidas de Mejora de Convenio :
Las Ausencias Justificadas recogidas por convenio (art. 8.5.1), se ampliarán en los siguientes términos:
Matrimonio: 1 día más de lo legalmente establecido.
(pasan a ser 16 días naturales)
Accidente o enfermedad Grave (con o sin hospitalización) y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario durante un mínimo de dos días:
2 días más de lo legalmente establecido.
(pasan a ser 4 días)
3
Nacimiento hijo/a y adopción:
1 días más de lo legalmente establecido.
(pasan a ser 3 días)
Traslado de domicilio habitual.
1 día más de lo legalmente establecido.
(pasan a ser 2 días)
Fallecimiento Familiar hasta segundo grado
1 día más de lo legalmente establecido.
(pasan a ser 3 días)

C. Otras Medidas:
1. Feliz en tu día: El día del cumpleaños del trabajador tendrá derecho a media jornada libre (4h).
Si el día del cumpleaños fuese día festivo, local o nacional, o fin de semana, ese día se disfrutaría en el día laboral inmediatamente anterior o posterior al mismo, tras acordar con su MMII.

Si coincide con período de vacaciones, durante una baja o permiso retribuido de otro tipo, perdería este derecho.
2. Modernizar y unificar criterios de licencias:
Parejas de hecho equiparables a los matrimonios para los derechos a licencias retribuidas que recoge el Convenio (art. 8.5.1. b), c))en este sentido.
Será necesario aportar certificado que acredita la convivencia o inscripción en el registro de parejas de hecho.
3. Propuesta: "Sin Reuniones" a partir de las 17:30h.
No se convocarán reuniones a partir de las 17:30h. Asimismo, la videoconferencia no podrá reservarse a partir de esa hora.
Por otro lado, ninguna reunión debe excederse más allá de las 18h.

4. Concatenación de permisos por nacimiento/adopción de hijo/as.
Derecho a acumular el período de vacaciones al permiso de Maternidad o Paternidad.
Será necesario que el trabajador preavise del disfrute de esta medida, a su mando directo y a RRHH, con un tiempo mínimo aproximado de un mes previo a la fecha prevista de nacimiento.
5. Acumulación de Horas de Lactancia (*).
El trabajador / trabajadora, tendrá derecho a acumular las horas de lactancia, a razón de 1h al día por día laborable hasta los 9 meses de hijo, concatenándolas al permiso de maternidad / paternidad / o vacaciones.
(borrador convenio / Ley Igualdad).
6. Permisos por excedencia (*):
El trabajador tendrá derecho a excedencia laboral, en los términos que recoge la legislación, con compromiso por parte de la empresa de reserva de puesto en el plazo máximo establecido por legislación.

D)Medidas ligadas a Horarios:a). De afectación masiva a todos los trabajadores:
1. Reducción de Jornada:
a) Cuidado hijos menores 8 años
b) Cuidado de familiares hasta 2º grado consaguinidad dependientes.
Al menos 1/8 y menos de ½ de la jornada.
c) Otros casos, cambio de contrato a Jornada Partida.
2. Derecho a modificar vacaciones acordadas si estas coinciden con bajas por accidente y/o enfermedad común.
3. El tiempo de Formación que imparte la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones, computa a efectos de jornada laboral y no ha de recuperarse.

De afectación a determinados Departamentos:
Recoge dos medidas ligadas a horarios de trabajo de jornada partida.
Estas medidas no afectarán a algunos departamentos que, por su idiosincrasia (ligados a clientes o sujetos a turnos, etc) no podrán ser de aplicación.
a. Flexibilidad de Jornada.

b. Jornada Intensiva de verano

Sobre el horario de la empresa, se dará una flexibilidad de media hora, hacia delante y hacia detrás de la hora marcada de entrada y salida.
Se podrá coger para comer entre 1h y 1.5 horas (entre la 13h y las 15.30h)

Descargar el documento adjunto

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código ético/conducta	En el 2011 incluiremos estas póliticas por escrito en el código ético del Grupo
	Contrato de trabajo	En el 2011 incluiremos estas póliticas por escrito en el código ético del Grupo
	Convenio colectivo	En el 2011 incluiremos estas póliticas por escrito en el código ético del Grupo
	Política de conciliación	En el 2011 incluiremos estas póliticas por escrito en el código ético del Grupo
	Política de RRHH	En el 2011 incluiremos estas póliticas por escrito en el código ético del Grupo
	PRL	En el 2011 incluiremos estas póliticas por escrito en el código ético del Grupo

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	RSE	plan concilia y de mejoras para los empleados

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

• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *No*

Implantación: *Los paises en los que opera el Grupo Einsa y la actividad que desarrolla no suponen un riesgo en materia de trabajo infantil.*
El 99% de los puestos de trabajo a desempeñar en el Grupo Einsa requieren de una preparación ,formación y alta cualificación.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *No*

Implantación: *Si bien el Grupo Einsa no opera en un entorno de riesgo, la sensibilización en materia de explotación infantil estará incluida en el codigo ético pendiente para el año 2011.*

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *A lo largo del año 2010 el Grupo Einsa ha donado 40 horas de voluntariado a la Fundación Nuevo Futuro que atiende a menores con riesgo de exclusión social y son un grupo de riesgo en materia de explotación infantil.*

Por otro lado desde la Fundación Einsa se ha promovido el voluntariado enfocado a menores con riesgo de exclusión con el objetivo de evitar el abandono de los estudios, aumentar su autoestima y activar vocaciones profesionales que les guien por el camino de la formación.
El Grupo Einsa ha colaborado a través de donaciones con distintas organizaciones sin animo de lucro que operan en paises con riesgo en esta materia: Fundación Harena, Caritas internacional y Cruz Roja Española.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos política	en el 2011 Difundiremos un código ético de conducta a la cadena de suministro.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	Continuaremos apoyando a las entidades sin ánimo de lucro en defensa del menor.
	RSE	Continuaremos apoyando a las entidades sin ánimo de lucro en defensa del menor.

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

• Principio 6

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *No*

Implantación: *El Grupo Einsa tiene establecidos protocolos de actuación en caso de discriminación o acoso en el trabajo. De igual manera en el proceso de selección no son validos criterios que apunten hacia discriminación por razón de raza sexo o condición.*
Se respeta la equidad y competitividad en la remuneración.
Los contratos del grupo einsa tieneden a la estabilidad respetando los limites de externalidad de la contratación.
De igual manera el Grupo dispone de accesibilidad en sus instalaciones de las que hacen uso los empleados discapacitados que integran la plantilla.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *El Grupo Einsa hace alusión a esta materia en su politica de RSC y en el convenio colectivo y así lo refleja el modus operandi de la entidad.*
La entidad no comparte el sistema de cuotas en materia de paridad en los organos de administración o a nivel directivo, sin embargo el Consejo cuenta con una proporción de cuatro hombres y tres mujeres.
Los criterios para la selección de directivos u otras incorporaciones no se ven condicionados de ninguna manera por el género ,raza sexo o condición.

ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente

ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P6C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La Fundación Einsa en materia de contratación forma a personal en riesgo de exclusión laboral por genero y edad.*
Es el caso de muchas de las auxiliares de Ayuda a Domicilio que contrata la Fundación. Su perfil se caracteriza por falta de titulación, poco o ningún desarrollo profesional, y una edad por encima de los cuarenta.
La Fundación las forma internamente y las dota de titulación oficial por medio de AYUDAS Y BECAS. En el año 2010 la Fundación Einsa cuenta con 18 auxiliares a domicilio cuya contratación se sustenta de los recursos economicos donados por el Grupo Einsa.
La Fundación Einsa cumple al igual que el resto del grupo con sus obligaciones en materia laboral y contractual. Siendo auditados e inspeccionados periodicamente por la autoridad competente.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 2 %

Directivos mujeres: 20 %

Directivos hombres: 80 %

Mujeres: 25 %

Hombres: 75 %

Mayores de 45 años: 12 %

Menores de 30 años: 10 %

Empleados no nacionales: 2 %

Empleados con contrato fijo: 99 %

Implantación: El Consejo de Administración del Grupo Einsa está integrado por 4 consejeros , tres consejeras y un secretario. Los hombres y mujeres directivos de la compañia guardan una proporción de 8 a 2 respectivamente, siendo en la actualidad la dirección de RRHH y RSC las que copan la mayoria de puestos ocupados por mujeres.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La composición de órganos directivos del Grupo Einsa está publicada en la intranet en Gtmotive y el Consejo de Administracion es pùblico en el registro de sociedades*

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Los dos departamentos de RRHH (GTmotive y Einsa)disponen de un protocolo y una persona responsable para gestionar las acusaciones de discriminación, acoso, intimidación o abuso.*

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

Respuesta: *0*

Implantación: *En el año 2010 no se han detectado incidencias de este tipo, lo cual presenta un descenso frente a la incidencia detectada en el 2009 y en el año 2010. Ello se debe a las medidas adoptadas frente a las incidencias de ejercicios anteriores que dieron lugar al despido del empleado una vez constatados los hechos.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Convenio colectivo	Incluir en código ético por escrito criterios de no discriminación e igualdad
	Política de RSE	Incluir en código ético por escrito criterios de no discriminación e igualdad

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Proyecto de inserción laboral	Formación y contratación a personas con riesgo de esclusión laboral

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Informe gobierno corporativo	Publicacion de composicion de empleados en la memoria de sostenibilidad 2011
	Intranet	Publicacion de composicion de empleados en la memoria de sostenibilidad 2011
	Registros oficiales	Publicacion de composicion de empleados en la memoria de sostenibilidad 2011

• Principio 7

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

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Anualmente se implantan medidas encaminadas a la reducción de consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmosfera,vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad*

Objetivos: -reduccion del ratio de:
- generación de papel y cartón 2% (einsa alcobendas)
- energía electrica 3% (Einsa alcobendas)
- 5% en ratio de consumo de agua (GT Motive Andrade)
- 5% el ratio de consumo de energía eléctrica (GT Motive Andrade)
- 5% el ratio de consumo de gasoleo (Einsa Andrade)
- generación de papel y cartón y de briquetas un 0,5% (Einsa Andrade)
- 25% el ratio de generación de agua con barniz (Einsa As Pontes-Einsa Print As Pontes)
- 25% el ratio de generación de agua de lavado de rotativas (Einsa As Pontes-Einsa Print AsPontes)
- 10% el ratio de consumo de gas natural (Einsa As Pontes-Einsa Print As Pontes)
- 5% el ratio de consumo de gasoleo (Einsa As Pontes-Einsa Print As Pontes)
- 20% el ratio de generación de revelador (Einsa As Pontes-Einsa Print As Pontes)
- 0,5% el ratio de generación de papel y cartón y de briquetas (Einsa As Pontes-Einsa Print As Pontes)
- 0,5% el ratio de consumo de energía eléctrica (Einsa As Pontes-Einsa Print AsPontes)

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: *SI*

Implantación: *El Grupo Einsa en su politica medioambiental dispone de distintas iniciativa enfocadas a la reducción de consumo como se especifica en el punto anterior siendo los resultados de dichas iniciativas medidos anualmente.*

Objetivos: la politica medioambiental del Grupo Einsa dispone de :

-Programa de gestión de residuos
-Medición del volumen de recursos ahorrados gracias a las acciones de sensibilización
-Programa de reduccion de consumos

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)	Alcanzar los objetivos medioambientales establecidos para 2011
	Formación en el respeto del medio ambiente	Alcanzar los objetivos medioambientales establecidos para 2011
	Otros	Alcanzar los objetivos medioambientales establecidos para 2011
	Sensibilización en materia medio ambiental	Alcanzar los objetivos medioambientales establecidos para 2011

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

• Principio 8

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Todos los centros del Grupo Einsa han realizado una identificación de sus aspectos ambientales, los han valorado y han tenido en cuenta aquellos que han resultado significativos a la hora de proponerse objetivos y metas ambientales.*

Objetivos: Los centros del trabajo del Grupo Einsa presentan riesgos distintos debido a la actividad que realizan y van desde los consumos en materia de energia , tintas y papel fundamentalmente en la actividad industrial (einsa print)hasta el buen uso de las nuevas tecnologias en aquellos centros enfocados a la actividad tecnológica (Gt motive)

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: *La Dirección de las empresas Ediciones Informatizadas S.A., GT Motive Einsa S.A.U. y Einsa Print International S.A., adopta los siguientes principios que constituyen su política de gestión:*

· Liderar un compromiso con la Calidad, el Medio Ambiente y la Prevención de Riesgos Laborales y comunicar y hacer comprender a sus empleados la importancia de los principios establecidos en esta política.

· Implantar y mantener los requisitos de cadena de custodia de acuerdo con las normas PEFC y FSC.

· Cumplir la legislación y normativa que sea de aplicación a sus actividades.

· Establecer objetivos periódicos, utilizando como referencia esta Política, que ayuden a garantizar la mejora continua de nuestro sistema de gestión

· Las exigencias contractuales y las expectativas de los clientes son el principal criterio

para establecer el patrón de calidad de nuestros productos y servicios.
· Establecer las medidas necesarias para evitar y eliminar todos los factores que afecten negativamente a la seguridad y salud de los trabajadores o que generen aspectos que impliquen riesgo tanto para ellos como para la sociedad en general.
· Fomentar los comportamientos seguros entre los trabajadores.
· Establecer los procesos necesarios para prevenir en todo momento la contaminación producida por nuestras actividades.
· Apoyar la utilización de procesos encaminados a minimizar el consumo de recursos naturales así como la cantidad de emisiones, efluentes y residuos generados, en la medida que sea técnica y económicamente posible.
· Integrar los factores medioambientales en la planificación de nuevos proyectos y en la modificación de los ya existentes. Fomentar la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y procesos que tiendan a minimizar nuestros impactos medioambientales.
· Fomentar la participación y la formación de todos los trabajadores para que puedan desarrollar su actividad de acuerdo al Sistema de Gestión Integrado y teniendo en cuenta su aportación para la mejora del Sistema.
· Impulsar que los suministradores y contratistas que nos proporcionen sus servicios, lo hagan conforme a los principios de esta Política y a las directrices de su Sistema de Gestión.
Es propósito de esta dirección el que esta política esté en todo momento a disposición de todas la partes interesadas y del público en general.

Objetivos: En ejercicios anteriores el grupo Einsa ha mostrado que dispone de politicas medioambial que se actualiza cada año.

Descargar el documento adjunto

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Durante el año 2010 se incluye en la política de gestión el siguiente punto: " Implantar y mantener los requisitos de cadena de custodia de acuerdo con las normas PEFC Y FSC".*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Anualmente se realizan auditorías internas a todos los Departamentos en materia de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales y, también anualmente, auditorías de tercera parte que realizan AENOR (certificaciones ISO 9001, ISO 9001 y EMAS) y BM Trada (certificaciones de cadena de custodia FSC y PEFC).*

Objetivos: El grupo Einsa dispone de un responsable de Medioambiente que desarrolla las politicas en esta materia y evalua el cumplimiento e impacto de las acciones encaminadas a preservar el medio ambiente.

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

Respuesta: *95 %*

Implantación: *Si bien el Grupo Einsa no dispone de este dato concreto . El perfil de nuestros proveedores y subcontratas por su dimensión y profesionalidad les exige disponer de sistemas de gestion en materia medio ambiental.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
No especificado	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Implantar y mantener los requisitos de cadena de custodia
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Implantar y mantener los requisitos de cadena de custodia

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	RSE	Politica de gestion según normas PEFC y FSC

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
No especificado	Comité de medioambiente	campañas de respeto al medio ambiente en los hogares de los empleados
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	campañas de respeto al medio ambiente en los hogares de los empleados
	Responsable Medioambiente	campañas de respeto al medio ambiente en los hogares de los empleados

• Principio 9

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

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Einsa ha divulgado entre sus provedores y clientes el sistema que utiliza para el uso de trapos de limpieza ya que es una tecnología que no genera residuos peligrosos para el usuario.*

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: *5*

Implantación: *Se han realizado 5 estudios en colaboración con los proveedores encaminados a conseguir tintas más pigmentadas para reducir su consumo y a mejorar las soluciones de mojado para conseguir alargar la frecuencia entre lavados y reducir de esta manera el consumo de agua.*

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: *El Grupo Einsa no tiene cuantificada la inversión financiera sobre el total de recursos brutos para el desarrollo y divulgación de tecnologías .*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	RSE	politicas de implantacion de nuevas tecnologias para el ahorro de recursos

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

• Principio 10

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *No*

Implantación: *En el año 2008 se detectaron riesgos en este aspecto en el area de compras que dieron lugar a una reorganización completa de este departamento convirtiendose en el de recursos.*
Por otro lado se han llevado a cabo distintas políticas en el marco de los regalos de empresa que han perdido su caracter particular y pasan a formar parte de un sorteo entre todos los empleados. Estos presentes deben ser siempre de cuantía menor.
Por último, en el afán por recortar gastos y optimizar los recursos se han articulado politicas reguladoras de dietas para viajes y comidas .

POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: *No*

Implantación: *Si bien el Grupo Einsa tiene implantados dentro de sus valores éticos su rechazo total hacia la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales y su máximo órgano y directivos así lo han demostrado a lo largo de los ultimos 40 años, no posee más documento escrito en esta materia que el de su compromiso con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.*

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La entidad controla por medio de reporte al superior immediato regalos, invitaciones y gastos empresariales que deben ser justificados y cuantificados semanalmente.*
Así mismo existe una politica respècto a los regalos de empresa que pierden su caracter particular pasando a formar parte de una rifa que se realiza entre todos los empleados.

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Gtmotive dispone de un canal interno de comunicación para la gestión de denuncias en este ambito, de igual manera Einsa Print gestiona estas denuncias desde su departamento de RRHH y RSC.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C2I1)

Empleados: 100

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *El grupo Einsa tiene destinadas sus donaciones benefico sociales a la Fundación Einsa que presenta anualmente sus cuentas y son auditadas por la competencia autonomica de la Xunta de Galicia (vicepresidencia) donde se encuentra inscrita en su registro de Fundaciones y Organizaciones sin animos de lucro. Esta dotación se encuentra en las cuentas consolidadas del Grupo Einsa y en el año 2010 ascendió a 230.000€*

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *El Grupo Einsa tiene sus cuentas auditadas de forma externa. No existe ningún canal ético ni de denuncias en particular, si bien estas prácticas pueden ser denunciadas en nuestros canales de comunicación interna ia nive intradepartamental o general de forma anónima.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos política	En el año 2011 incluiremos en el "Código Ético" medidas contra la corrupción

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	difusión de la poltica en esta materia

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Canal de denuncias anónimo o confidencial	redación del codigo etico y comité de seguimiento del mismo

• Tabla de contenido

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

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

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

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

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

P2C2I1	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)	
	PRINCIPIO 3	
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
	PRINCIPIO 4	
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
	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
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	

P5C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
	PRINCIPIO 6	
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
	PRINCIPIO 7	
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
	PRINCIPIO 8	
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
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	
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	

P9C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
	PRINCIPIO 10	
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensbilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12