



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Creemos Creamos NRG



Iniciativa RSE-PYME



• C



Avda Alberto Alcocer 46B, 10ºE
28016 Madrid
tel: +34 91 458 34 87
fax: +34 91 458 34 87

www.creemoscreamosnrg.com
red@creemoscreamosnrg.com

Madrid a 01 Junio de 2012

Estimados Señores,

Desde **Creemos Creamos NRG** nos complace presentar el **Informe de Progreso 2011**. A través de este informe, renovamos nuestro compromiso para respetar, sensibilizar y difundir en estos diez principios a favor de los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y contra la corrupción.

Este año, especialmente difícil debido a la crisis económica que ferozmente está afectando al tejido empresarial y social de nuestro país y otros países vecinos, se hace más necesario mantenerse firme a principios éticos y luchar contra cualquier forma de corrupción o competencia desleal y procurar una sostenibilidad creando una gestión de los recursos aún más responsable.

Desde NRG hemos querido reforzar estos principios y durante este ejercicio hemos creado nuestro Código de Conducta "**Creencias para Crear Éticamente**". Este código nace del trabajo conjunto entre empleados, clientes, proveedores y colaboradores para ofrecer un conjunto de normas y preceptos que promueven y aseguran un comportamiento ético. Reconoce que como organización apoyamos el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables a nuestro negocio y promueve un principio que consideramos fundamental: "*trata a los demás del modo que esperas ser tratado*".

Nuestros objetivos para los siguientes periodos se centrarán, entre otras acciones, en la difusión y sensibilización del presente código y crear más procesos y soluciones que favorezcan crear un mundo más justo, más sostenible y responsable entre las personas, la sociedad y el planeta.

Atentamente,

Santiago Pereira.



Información general

Perfil de la entidad: Creemos Creamos NRG

- *Dirección:* Avda. Alberto Alcocer 46B 10ºE
- *Dirección web:* www.creemoscreamosnrg.com
- *Alto cargo:* Santiago Pereira, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 08/01/2010
- *Número de empleados:* 27
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Marketing Estratégico y Publicidad
- *Ventas / Ingresos:* 3240000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No
- *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:* Los grupos de interés se eligen bajo criterios objetivos, deben de estar alineados a nuestros valores.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* En base al plan estratégico de RSE
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Exteriormente a través de la web corporativa, redes sociales, etc.. e internamente por publicaciones corporativas.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* .
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Es característico de la organización tener un trato cercano con sus grupos de interés y comunicación fluida. Las sugerencias recibidas son valoradas internamente para verificar su viabilidad y posteriormente se incorporan dentro de los planes y procesos de gestión.



- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Junta Directiva esta compuesta por cuatro socios propietarios. La persona que supervisa la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios en la actualidad es la misma responsable de la comunicación e implantación de la RSE en la organización.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Se mide el progreso a través de las evaluaciones anuales de los informes de progreso, nuestro propio plan de RSE.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) Colaboramos con entidades no gubernamentales que trabajan a favor del ambito social y medio ambiental.

Más información

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

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Beatriz Reifs
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



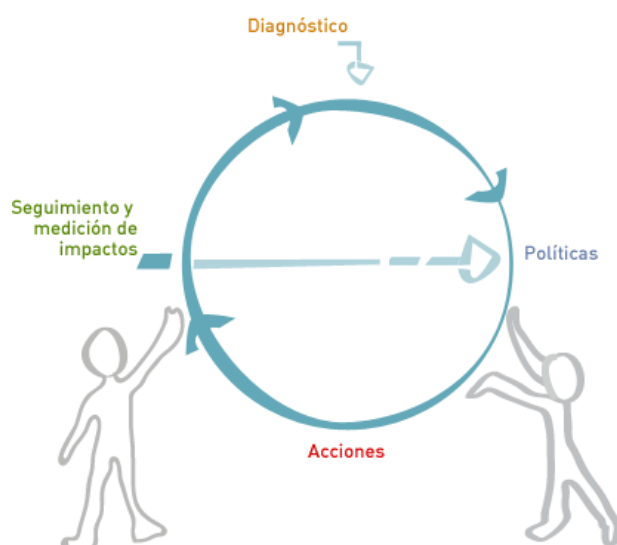
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: No

Implantación: NRG desarrolla su actividad principalmente el ámbito de la Unión Europea, donde los derechos humanos están garantizados.

No obstante, siguiendo los objetivos establecidos en el informe 2010, durante este período se ha trabajado para abordar un compromiso por parte de nuestro grupo de interés para que se respete este principio a través del Código de Conducta.

Objetivos: Para el próximo ejercicio, nuestros objetivos se centran en la difusión del Código de Conducta en nuestro grupo de interés.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el periodo actual, en Creemos Creamos NRG se ha trabajado de forma colaborativa, en la elaboración de un Código de Conducta que vele por el respeto y garantice unos estándares de comportamiento, ética y valores compartidos para el personal de la organización y los grupos de interés. Entre estos cabe destacar la protección de los Derechos Humanos, no a la discriminación, favorecer la diversidad, respeto por la dignidad humana, ética y libertad de asociación.

Este código respalda las normas de conducta y conducirá a fortalecer nuestra reputación como una empresa honesta, íntegra y confiable y tener éxito en nuestras actividades comerciales presentes y futuras.



Objetivos: Nuestra organización quiere consolidar esta herramienta entre nuestros grupos de interés, obteniendo una aceptación expresa de cada uno de nuestro colaboradores.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de las acciones que la organización a desarrollado a favor de la protección de los Derechos Humanos podemos destacar algunas como son:

- Elaboración de nuestro Código de Conducta, donde se establecen un conjunto de normas y preceptos que promueven y aseguran un comportamiento ético.
- Difusión de la adhesión al Pacto Mundial, a través de nuestras herramientas de comunicación, boletines internos, etc.
- Encuestas de autoconocimiento organizacional, a través de un equipo externo, para evaluar el clima laboral.
- Colaboración en acción social para diferentes campañas de recogida de materiales, reciclaje, etc.

Objetivos: Para el próximo ejercicio queremos seguir desarrollando más acciones sociales con nuestros grupos de interés tanto en las zonas donde operamos como a nivel mundial.

También realizaremos campaña de sensibilización para la difusión e implantación de nuestro Código de Conducta a nuestros grupos de interés.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El equipo de NRG tiene una visión compartida en cuanto a los valores éticos y morales. Es por esto que nos valemos del actual Código Ético para fomentar y proteger estos principios que guían nuestro desarrollo profesional. Durante el periodo 2011 se ha abordado la autoevaluación con un equipo externo sobre varios aspectos organizacionales y cuestiones relativas a los 10 Principios del Pacto Mundial, teniendo así unos resultados cualitativos y cuantitativos de los mismos por parte del personal de la organización.

Objetivos: Diseño de un plan estratégico que fomente los canales de comunicación entre nuestro grupo de interés para reforzar el compromiso en base a la protección de derechos humanos.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)



Respuesta: 0 %

Implantación: Durante este periodo se realizó el Código de Conducta a través de mesas de trabajo compuestas por personal interno de la compañía y colaboradores de diferente índole. Posteriormente se ha procedido a la difusión de dicho Código al total de la organización para su comprensión y cumplimiento.

Objetivos: Difundir al total de los colaboradores nuestro Código de Conducta a través de los diferentes canales, red interna, web corporativa, etc.


• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de RSE	Consolidación del Código de Conducta.
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de RSE	Consolidación del Código de Conducta.
Proveedores	Código Ético	Consolidación del Código de Conducta.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Involucrar a los clientes en nuestro plan RSE
Empleados	Acción social RSE	Desarrollar con el personal acciones concretas a favor de la protección de DH
Proveedores	RSE	Involucrar a los proveedores en nuestro plan RSE



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Encuestas	Difusión y sensibilización del nuevo Código de Conducta.
Empleados	Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta	Sensibilización en base al Código de Conducta y seguimiento planes de actuación.
Proveedores	Buzón de denuncias Encuestas y cuestionarios Seguimiento del Código de Conducta	Difusión y sensibilización del nuevo Código de Conducta.



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Actualmente NRG cuenta con unas características tales como ubicación, actividad y mercados geográficos que no generan situaciones de riesgo en este ámbito. Nuestros grupos de interés tales como proveedores, colaboradores y clientes también comparten el mismo ámbito y a pesar de que no son sometidos a ningún sistema de control, sí siguen un proceso de clasificación en base a los valores y principios compartidos de la organización y sus grupos de interés.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: NRG considera que la principal política en esta materia queda representada a través de la adhesión al Pacto Mundial, también apoyada en la política y plan de RSC que la propia organización ha desarrollado. Este periodo además queda recogido, a través de nuestro Código Ético, los principios de actuación que debe seguir nuestra organización en relación con sus grupos de interés con el objetivo de asegurar un comportamiento ético y no vulnerable de los derechos fundamentales de las personas.

Objetivos: Difusión a través de toda la cadena de valor, de este Código Ético para su conocimiento y aceptación.



ACCIONES:



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

Respuesta: SI

Implantación: Desde la organización, mantenemos la misma política en relación a la elección de proveedores o colaboradores, realizando entrevistas personales, encuestas y facilitando un buzón de sugerencias para mantener un contacto abierto y directo con nuestros grupos de interés. De esta forma tratamos de sensibilizar en materias como las que se recogen en el Pacto Mundial y nos sirve de canalizador para la elección de proveedores.

Por otro lado, con la elaboración del Código Ético y de Conducta de la organización protegemos el cumplimiento de este principio ya que existe un apartado para proveedores donde se detalla el comportamiento esperado de cada colaborador que trabaje con la organización.

Objetivos: Nuestro objetivo para el próximo ejercicio es trabajar en la difusión del Código de Conducta a nuestra red a través de diferentes medios de difusión como boletín interno, web, etc..



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 40 %

Implantación: Con respecto al ejercicio anterior no ha habido grandes variaciones con respecto a este dato, ya que solemos tener un grupo muy estable de proveedores. Aquellos proveedores más susceptibles de tener un riesgo medio ambiental o de cualquier otra índole si que se les sugiere la necesidad de tener algún sistema de gestión que garantice una gestión responsable de su actividad, por ejemplo, imprentas, repografías, papelerías, etc.

Objetivos: Trabajar en el seguimiento y dinamización del incremento de porcentaje de proveedores con certificación para el próximo ejercicio, difundiendo a nuestra cadena de valor las ventajas y sensibilización en materia de transparencia y calidad a través de las certificaciones.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código Ético comercial Otros	Difusión Código Ético



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Difusión del Código de Conducta a nuestra red

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Para la organización las personas que trabajan en ella son su principal valor. Por eso existe un comité capacitado para crear, revisar y fomentar medidas a favor del desarrollo personal y profesional, la conciliación, la igualdad y el respeto entre personas.

Objetivos: Para el próximo ejercicio nos gustaría crear grupos de diálogo con el objetivo de explorar nuevas medidas que favorezcan el desarrollo profesional y personal de las personas y la organización.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En Creemos Creamos NRG cumplimos con la normativa aplicable y además desde el área de Relaciones Humanas, junto con diferentes actores dentro del entorno organizacional, se desarrollan y establecen una serie de políticas sobre actuaciones y mejoras al entorno laboral. Estas políticas están sometidas a revisión y actualización de forma periódica para adoptar nuevas medidas o adaptar las existentes a la situación actual.

En el transcurso del periodo del que estamos hablando, se han actualizado las medidas de RSE, y la creación del Código de Conducta que establece unos principios básicos de actuación.

Objetivos: Para el siguiente ejercicio tenemos como objetivo establecido la difusión del Código de Conducta y de las políticas revisadas y actualizadas en este período.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el 2011 la organización contrató a un equipo externo de especialistas en Clima Laboral elegidos entre varios especialistas, por su alineación con los principios y valores de la compañía. El equipo de Koerentia abordó el proyecto de autoconocimiento organización recopilando datos cualitativos y cuantitativos a través de encuestas anónimas, entrevistas grupales e individuales, en los que se desvelaron datos tan significativos como que el 83% se siente bien tratado y el 75% tiene un trato fluido con dirección, el 91% sienten que son estimulados para su desarrollo profesional y desarrollar distintos tipos de trabajo según las necesidades. El 84% consideran que se puede conciliar vida personal, familiar y profesional sintiéndose libres respecto a horarios.

Objetivos: Desarrollar un plan de acción específico según las necesidades de la organización y las personas que la componen para mejorar resultados, procesos y procedimientos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: De forma bi-anual el área de Relaciones Humanas se pone en contacto con especialistas externos para analizar el clima laboral. La finalidad es tener una información objetiva de la repercusión de las medidas adoptadas por la organización en el ámbito de las relaciones humanas y culturales de la organización. En el 2011 hemos desarrollado esta acción conjunta con Koerentia, donde se ha trabajado la dimensión personal, la dimensión relacional y la dimensión cultural a través de encuestas anónimas, entrevistas personales y entrevistas grupales.

Además de este análisis de clima laboral, la organización dispone de buzón de sugerencias "CRICON" espacio para la crítica constructiva, abierto tanto para el personal de la organización como para los grupos de interés.

Objetivos: Realización de campañas internas de promoción para el uso del buzón de sugerencias. Establecer nuevos canales virtuales de comunicación para hacer participe a todos nuestros grupos de interés.


[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 de Conducta Convenio Colectivo Política de RRHH Política de RSE	Difusión del Código de Conducta y mejora de los canales de comunicación.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Plan de Acción Encuesta Clima Laboral

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Los trabajos forzosos no son un factor de riesgo en nuestra organización. Nuestro ámbito de actuación está dentro de la Unión Europea, donde se protegen todas estas circunstancias. Por otro lado nos regimos por la normativa laboral que exige un marco legal en la contratación, tributación, etc.

Objetivos: Seguir creando herramientas para favorecer el desarrollo profesional y personal de los integrantes de la organización.

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

Respuesta: SI

Implantación: Siguiendo con la filosofía empresarial de NRG basada en la confianza y la flexibilidad, se prosigue con el establecimiento de fórmulas de conciliación a medida del empleado, pudiendo optar por horarios flexibles, reducción de jornada en casos de maternidad, elección del lugar del trabajo (en oficina o a distancia, desde casa), elección de vacaciones o días libres. Además la organización facilita equipos informáticos portátiles, móviles, y conexión para aquellas personas que no están en la oficina o que eventualmente pueden desarrollar sus funciones fuera de ella, etc... También hemos adecuado zonas de trabajo en nuestras instalaciones para facilitar el trabajo a nuestros colaboradores para mejorar la eficacia de nuestros proyectos colaborativos.

Este periodo además contamos con el Código de Conducta que reitera este compromiso de la organización.

Objetivos: Difusión del Código de Conducta.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde la organización se sigue apostando por el desarrollo de políticas y sistemas de gestión que aporten al personal más autonomía, flexibilidad y crecimiento profesional y personal.

En este sentido NRG sigue manteniendo políticas como la flexibilidad horaria y facilidades de conciliación prestando especial atención a personas con hijos, la mejora de condiciones propuestas en nuestro convenio colectivo, planes de carrera y formación continua y talleres de desarrollo personal tales como oratoria, relajación, yoga, teatro..

Objetivos: Para el próximo ejercicio queremos realizar una política concreta de conciliación global y difundirla al personal de la organización.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: En este periodo se ha abordado el proyecto de autoconocimiento y clima laboral para evaluar las diferentes estrategias, políticas y acciones que la organización ha desarrollado en los dos últimos años y la repercusión que han tenido, como son la conciliación laboral, la flexibilidad de horarios o la reducciones de jornada entre otras medidas. El resultado ha sido muy positivo en su globalidad, pero también nos ha desvelado puntos débiles que debemos reforzar.

Objetivos: Nuestro compromiso para el ejercicio siguiente es trabajar el ámbito de la comunicación y el trabajo en equipo como aspectos mejorables en la organización tras nuestra encuesta de clima laboral a través de entrevistas personales para establecer el desarrollo profesional que desean tanto las personas como la organización.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: A través del Código de Conducta hemos querido crear ese mecanismo de control que garantice el cumplimiento de políticas en el ámbito relacional y cultural. De esta manera pasa a formar parte de las políticas de relaciones humanas, que facilitan la gestión del talento.

Objetivos: Difusión de este Código de Conducta a través de nuestras diferentes vías de comunicación internas y externas.

• Resumen de Implantación:



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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de RRHH Política de RSE	Formalización de Plan de Conciliación Global

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Plan de Acción Clima Laboral

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Al ser nuestro ámbito de actuación a nivel Europe, la organización se encuentra exenta de tener ese riesgo en su actividad. Además contamos con la legislación europea en el ámbito laboral que protege y previene este tipo de contrataciones. Por otro lado nuestro grupo de interés también actúan en el mismo ámbito asegurándonos así que no sucede esta circunstancia.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde la organización reafirmamos el rechazo a la explotación infantil renovando nuestra adhesión al Pacto Mundial. De la misma manera incluimos tanto en nuestra política de RS como en el Código de Conducta referencias que tratan sobre la protección a los derechos humanos.

Objetivos: Para el siguiente ejercicio queremos consolidar la implantación y difusión a grupos de interés del Código de Conducta.



ACCIONES:

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



Respuesta: SI

Implantación: Para nosotros una acción concreta es la reafirmación en nuestro compromiso de adhesión al Pacto Mundial, el cumplimiento de sus diez principios.

Objetivos: Para el próximo ejercicio trataremos de involucrarnos con organizaciones o colaboradores que trabajen en la promoción de la alfabetización y educación de niños en zonas reprimidas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de RSE	Implantación y difusión del Código de Conducta.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Promover la alfabetización y educación de niños en zonas reprimidas

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Durante el presente ejercicio NRG realizó una evaluación sobre la calidad del empleo en la organización, desarrollo profesional, valoración de las políticas de RRHH y RS, clima laboral, etc.

En las encuestas y entrevistas personales se desprende que el 88% de la organización piensan que la empresa satisface sus expectativas. El 69% esperan que la organización sea cómplice de su desarrollo profesional y bienestar personal, el 84% consideran que se puede conciliar vida personal, familiar y profesional.

Objetivos: Para el próximo ejercicio la organización tratará de desarrollar medidas que mejoren y los frenos detectados a través de la encuesta de clima laboral a través de procedimientos ajustados a la realidad de NRG.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Con la creación del Código de Conducta se salvaguarda esta circunstancia ya que hay un apartado específico referente a la igualdad de oportunidades, diversidad, y no discriminación a las personas.

Por otro lado, existe en el area de Relaciones Humanas un procedimiento de Reclutamiento y Selección que favorece la no discriminación de colectivos desfavorecidos, etc.

Objetivos: Elaboración e implantación de un sistema interno de gestión en igualdad de oportunidades, acuerdos de colaboración entre universidades para ofrecer prácticas en empresa, brindando una experiencia real a futuros profesionales.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La elaboración e implantación del Código de Conducta es, para NRG, la forma de materializar muchos principios entre los que destacamos los derechos humanos, el respeto y promoción a la diversidad, el cumplimiento de las normas laborales, el apoyo a la erradicación toda forma de trabajo infantil, forzoso o bajo coacción y promueve un ambiente de trabajo digno, justo y saludable para los integrantes del equipo y sus grupos de interés.

Objetivos: Implantación y difusión del Código de Conducta tanto a nivel interno como externo a nuestros grupos de interés.

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro nuestra metodología de trabajo y estructura organizacional, NRG propone una forma de trabajo donde, dependiendo de los proyectos, clientes, etc, una persona puede ser líder de proyecto indistintamente atendiendo a especialidades que pueda tener por su experiencia, dedicación, etc. y este mismo en otros proyectos pueden desarrollar el roll de persona de soporte. De esta manera mantenemos a un equipo polivalente de personas que pueden acceder a mayores responsabilidades si así son sus inquietudes. Así NRG propone una metodología abierta a la promoción interna, sin tener en cuenta aspectos discriminatorios.

Objetivos: Para el próximo ejercicio queremos desarrollar acciones que favorezcan la evaluación del avance profesional de las personas de la organización y sus grupos de interés, compartiendo y difundiendo esta metodología entre los mismos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 30 %

Directivos mujeres: 14 %

Directivos hombres: 18 %

Mujeres: 65 %

Hombres: 35 %

Mayores de 45 años: 30 %



Menores de 30 años: 20 %

Empleados no nacionales: 4 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: NRG se caracteriza por su forma de organización horizontal, donde los empleados y directivos toman decisiones de forma conjunta y se trabaja en entornos colaborativos pudiendo desarrollar diferentes roles dependiendo de los proyectos que se desarrollen siendo líderes de rueda así como soporte en otros.

Objetivos: Seguir trabajando en fomentar esta filosofía de trabajo colaborativo e interdisciplinar para enriquecer el perfil profesional de cada empleado.

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

Respuesta: 0

Implantación: De forma periódica, a principios de año y mediados, el comité de dirección realiza una jornada donde se publica la estructura organizacional, estrategia empresarial y la consecución de objetivos.

Objetivos: Planteamos la realización de un informe anual donde se plasme por escrito todas las estrategias corporativas y planes de ejecución para difundir a nuestro grupo de interés.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: No hemos tenido ningún expediente de acoso, abuso o intimidación.

Objetivos: Seguir velando por un ambiente de trabajo bueno, seguro y feliz que fomente el bienestar personal y el laboral de todos nuestros grupos de interés.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de RRHH Política de RSE	Elaboración de un sistema interno de gestión en igualdad de oportunidades.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Difusión del Código de Conducta

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Informa anual



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio NRG conformó un grupo de trabajo con la finalidad de definir indicadores que midiesen nuestra huella ecológica, esta iniciativa interna tenía entre sus objetivos:

- Detectar y definir fases de la cadena de valor
- Definir a nivel interno indicadores que afectan a la huella ecológica
- Concienciar a grupos de interés a través de una guía, material de difusión, espacios web, etc

Objetivos: Realización de las mediciones de los indicadores respecto a nuestra huella ecológica para establecer un plan de actuación en cuanto a estos resultados

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 95


Implantación: NRG ha abordado en este ejercicio la dinamización de un equipo de trabajo para definición y cálculo de la huella ecológica de nuestra actividad. Además hemos tenido diversas acciones y campañas internas de sensibilización en temas medio ambientales, de reciclaje y reutilización de elementos con fines sociales como ha sido la recogida de móviles y cargadores.


Objetivos: Seguir fomentando alianzas con colaboradores y participar de acciones y campañas en favor del medio ambiente. También queremos obtener el calculo de nuestra huella ecológica y así planificar su compensación.


• 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) Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	Implantación y medición Huella Ecológica

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra actividad está enmarcada en el sector servicios y directamente no tenemos un proceso productivo con impactos mediambientales. Aun así, pensamos que toda organización y toda persona genera un impacto medioambiental en toda acción.

Desde NRG se fomenta y se practica el uso responsable de los recursos, tanto los internos para el funcionamiento de las instalaciones, como aquellos subcontractados, tratando siempre de buscar las soluciones más eficientes de menor impacto.

Objetivos: Desarrollo de la Huella Ecológica de la organización.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de la estructura de la organización, es el área de Servicios Generales la encargada de velar por la gestión adecuada de los recursos, proponiendo nuevas soluciones que mejoren y reduzcan los consumos, se favorezca el reciclaje y la reutilización de los elementos.

Objetivos: Nuestro objetivo para el próximo periodo es desarrollar la huella ecológica de la organización.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este



principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: La búsqueda en la eficiencia de la utilización de los recursos y suministros es un trabajo de mejora continua en NRG. Por eso tratamos de realizar pequeñas mejoras internas que atenúen el impacto medio ambiental lo máximo posible. Este año se han realizado diversas campañas internas para sensibilizar en materia medio ambiental, tales como el reciclaje, proponiendo nuevos lugares y nuevos contenedores específicos para la colaboración con campañas solidarias.

También la eliminación de los vasos de plástico de un solo uso, que generaba un gasto de más de 2.450 unidades al mes, sustituyendo estos vasos por unos de cristal, suministros informáticos estén provistos de una etiqueta ecológica, comprobamos que los equipos electrónicos tengan mecanismos incorporados para el ahorro energético y utilizamos papel con ausencia de cloro.

Objetivos: Para el próximo ejercicio estamos estudiando la posibilidad del cambio de fuentes de agua por fuentes que suministren desde la red general de agua y ahorrar así la generación de botellas de plástico. También estudiaremos la viabilidad de contratar vending con fines sociales como comercio justo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 10500

Agua: 6194

Papel: 170

Implantación: NRG sigue trabajando en medidas para reducir los consumos de suministros, a través de reciclaje y la reutilización y siendo conscientes de los consumos que se realizan, observando las desviaciones y proponiendo soluciones y alternativas de ahorro.

Objetivos: Para el próximo año queremos desarrollar indicadores que midan la evolución de estos consumos y como podemos mejorar los resultados.

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

Respuesta: SI

Implantación: NRG internamente gestiona la evaluación en temas medio ambientales a través del área de soporte "Servicios Generales" que evalúan el consumo de recursos y proponen nuevas iniciativas para hacer un uso responsable y eficiente de las mismas.

Objetivos: Proceso de gestión orientado a evaluar indicadores que según nuestras características, nos orienten a resultados de mejora.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje	Implantación de la huella ecológica de la organización
	Política de Reducción de Consumo	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Adecuación de suministros en oficina
	RSE	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	Evaluación de indicadores



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: NRG sigue trabajando en la misma línea para fomentar el uso de todas las herramientas que favorecen la protección del medio ambiente, a través de la realización de reuniones streaming, conference call, formación online, webinar, etc. Evitando así los traslados y produciéndose además un ahorro de recursos económicos.

Objetivos: Desarrollo de entornos de gestión sostenibles propios a través de nuestra área de desarrollo tecnológico, plataformas Soas, BMP, SCRUM, cloud computing, software libre, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación: En el ejercicio anterior, NRG asumió un cambio de diferentes soluciones informáticas de trabajo a fin de preparar los equipos a tecnologías mas respetuosas y el trabajo en la nube. Este año se ha seguido realizando inversión en tecnología que esté provista de etiqueta ecológica, mecanismos de ahorro energético, etc. También se ha desarrollado nuestra web y las webs que se realizan a nuestro clientes bajo estos principios.

Objetivos: Procurar una partida presupuestaria que nos permita seguir realizando la divulgación de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente y adoptar aquellas que no estén normalizadas en la organización

• Resumen de Implantación:

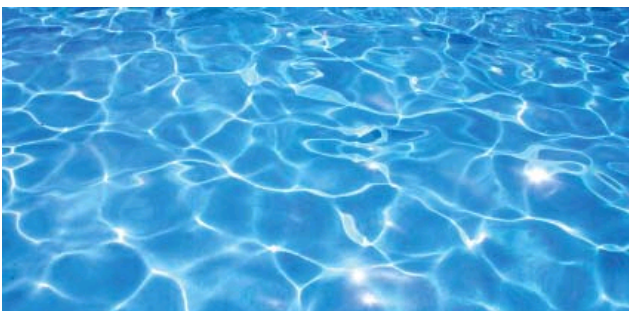


Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mejora e implantación de tecnología adaptada

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Durante este ejercicio, para reforzar este compromiso y tener así una herramienta organizacional que nos sirva para ofrecer un conjunto de normas y procesos que aseguren un comportamiento ético, NRG a creado un Código de Conducta para los grupos de interés.

Objetivos: Difusión del Código de Conducta.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La realización del Código de Conducta este periodo ha supuesto el rechazo explícito de NRG a la corrupción, la extorsión y/o comportamientos poco honrados y honestos. Los principales objetivos de este Código de Conducta son:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a NRG o su reputación.
- Acatar legal y honestamente.
- Priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

Reconoce como organización que apoyamos el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables a nuestro negocio y promueve principios que consideramos fundamentales: tratar a los demás del modo que esperas ser tratado.

Objetivos: Para el próximo ejercicio queremos difundir este Código de Conducta y tenerlo adherido a nuestra web para que sea documento de consulta tanto interna como externamente.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el presente ejercicio se configuró un equipo interdisciplinar de personas que forman parte del grupo de interés de la organización, con la finalidad de abordar la elaboración del Código de Conducta.

Por otro lado, también se realizó la difusión a nuestros grupos de interés de nuestro compromiso con la adhesión al Pacto Mundial y sus diez principios de actuación.

Objetivos: Para el próximo ejercicio nos marcamos el objetivo de realizar una campaña de difusión del Código de Conducta.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 10

Empleados: 20

Proveedores: 20

Implantación: Estos datos corresponden al conocimiento de nuestros grupos de interés a la reciente elaboración del Código de Conducta, ya que los porcentajes serían diferentes si hablásemos de las personas que conocen de nuestras políticas de RSE, ya que sería mucho más elevado al haber realizado difusión de estas políticas a través de nuestros canales habituales de comunicación.

Objetivos: Desarrollo de una campaña de difusión del Código de Conducta

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

Respuesta: SI

Implantación: Con la creación del reciente Código de Conducta queda protegida esta circunstancia ya que en el propio código, hace referencia a que, ante la situación de no saber cómo actuar en alguna circunstancia que no quede recogida en dicho código, puedes recurrir a tu líder de proyecto, a relaciones humanas o a dirección. Por otro lado es esta estructura los encargados de filtrar la llegada de incidencias y comunicarlas a relaciones humanas y a dirección.

Objetivos: Para el próximo ejercicio desarrollaremos un procedimiento de gestión de incidencias y evaluaremos los canales de comunicación bidireccionales para estas circunstancias.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Desinformación	
Empleados	Otros	
Proveedores	Competencia desleal	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta	Implantación y difusión de Código de Conducta
	Código Ético	
	Política de RSE	
Empleados	Código de Conducta	Implantación y difusión de Código de Conducta
	Código Ético	
	Política de RSE	
Proveedores	Código Ético	Implantación y difusión de Código de Conducta
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Difusión Código de Conducta
	Otros	
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Difusión Código de Conducta
	Difusión de la política	
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Difusión Código de Conducta
	Otros	



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Canal ético Otros	Difusión del Código Conducta
Empleados	Buzón de sugerencias Canal ético Comités de gestión	Difusión del Código Conducta
Proveedores	Buzón de sugerencias Canal ético Comités de gestión	Difusión del Código Conducta



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C1I1	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	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	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	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C111	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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12