



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

La Auxiliar de Recaudación



Iniciativa RSE-PYME



## • Carta de Renovación del compromiso



### CARTA DE RENOVACIÓN

La Auxiliar de Recaudación avala actualmente su buena gestión empresarial a través de los sellos ISO 9001:2008, ISO/IEC 27001:2001, ISO 14001:2004 y EFQM 200+. También pretendemos ser una organización comprometida con los Derechos Humanos, Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción para lo que hace un año nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyo compromiso ahora renovamos.

Nuestra organización tiene un recorrido de más de 30 años al servicio de la Administración Pública en todos sus ámbitos (Estatad, Autonómico, Provincial o Local) en la gestión de los ingresos de derecho público local.

Dada nuestra naturaleza, debemos ser cuidadosos, minuciosos y transparentes en todas nuestras operaciones. Además, deseamos llevar nuestro compromiso a un mayor nivel e incidir en el medio ambiente y el desarrollo sostenible.

La cultura empresarial de nuestra organización debe de ser un afán de superación y continuo perfeccionamiento favoreciendo el desarrollo laboral y la conciliación con la vida familiar de todas las personas que conforman nuestra compañía.

La adhesión de nuestra empresa al Pacto Mundial, es el inicio de un camino de compromiso para desarrollar líneas de trabajo orientadas a difundir sus 10 principios entre nuestros principales grupos de interés (ciudadanos y empleados), confiando en que estos a su vez se conviertan en prescriptores de estos valores tan necesarios actualmente.

Entendemos que las empresas debemos de dar ejemplo en la forma de ser un impulso ético en los negocios para que trabajando conjuntamente de forma solidaria y sostenible seamos un referente de responsabilidad. Es por ello, que es nuestro deseo en La Auxiliar de Recaudación seguir colaborando con Pacto Mundial asumiendo los principios que difunde y haciéndolos partícipes de nuestra propia estrategia global corporativa.

Un abrazo

**Joaquín Molina Sánchez**  
Director General LaAuxiliar de Recaudación





## Información general

### Perfil de la entidad: La Auxiliar de Recaudación

- *Dirección:* Palacio Valdés 3, Pasaje
- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* Director General, Joaquín Molina
- *Fecha de adhesión:* 19/07/2011
- *Número de empleados:* 42
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Colaboración en la Gestión y Recaudación de tributos y otros ingresos de derecho público
- *Ventas / Ingresos:* 6.423.982,58
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Evaluación e informe del Sello Compromiso hacia la Excelencia EFQM 200+ otorgado por el Club Excelencia en Gestión y por la European Foundation for Quality Management.
- *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:* A toda la organización.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se ha utilizado la información obtenida a partir de la evaluación realizada en relación con el Sello Compromiso hacia la Excelencia EFQM 200+ otorgado por el Club Excelencia en Gestión y por la European Foundation for Quality Management, convirtiendo a La Auxiliar de Recaudación en la primera empresa española en obtener un sello de Excelencia para su gestión.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Al ser el primer informe, se creará una carpeta en la unidad "común" de nuestra intranet para que esté disponible para todos los trabajadores en cualquier momento. También se difundirá a través del Mail y se darán charlas informativas a todos los niveles departamentales de la organización.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ninguno.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *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:* Actualmente: 1.- Clientes/ciudadanos: Encuestas de satisfacción, buzón de sugerencias, web, oficina de Atención al ciudadano. 2.- Empleados: comunicación interna, canal directo vía correo electrónico, reuniones departamentales con cada uno de los responsables, encuestas de satisfacción internas anuales
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El sistema organizativo de La Auxiliar de Recaudación se sustenta sobre un COMITÉ DE DIRECCIÓN, que da cobertura y apoyo a todos los servicios que la entidad presta en las Administraciones Públicas, denominadas DIVISIONES DE PRODUCCIÓN, así como a los procesos no productivos o DEPARTAMENTOS DE APOYO que intervienen de manera significativa en la gestión de cualquier explotación. Directamente dependientes de la Dirección General, se encuentran los Directores de División sobre los que recae la responsabilidad del proceso que gobiernan
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Si se mide el progreso mediante indicadores de calidad de aquellos principios que directamente nos afectan más; al mismo tiempo se utilizan otros indicadores como las encuestas de satisfacción.

## 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) Ninguno

## Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* martes, 24 de julio de 2012
- *Responsable:* Beatriz Cuesta
- *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: El sector en el que se encuentra nuestra organización (sector público local), limita los riesgos de no cumplimiento de los Derechos Humanos, concentrándose dichos riesgos en el grupo de empleados. Es por ello, que en cuestión de Prevención de Riesgos laborales, La Auxiliar de Recaudación hace que todos sus empleados realicen el curso de FREMAP anualmente.*



### 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: La organización cuenta con políticas de Calidad y Mediambiental certificando su eficiencia a través de las normas internacionales ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004 respectivamente.*



### ACCIONES:

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



*Respuesta:* No

*Implantación:* Como anteriormente hemos mencionado, nuestro sector es de bajo riesgo en materia de incumplimiento de este principio. No obstante, se establecen anualmente una planificación de acciones formativas para el grupo de interés empleados, que son los que pueden estar más expuestos.

En lo relativo al ciudadano, nuestras acciones son informativas, para que sean conocedores de esta materia cuidando especialmente su grado de satisfacción a través de los medios antes citados.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI



*Implantación:* Valores de la organización: Eficacia y transparencia; respeto al ciudadano; compromiso con los resultados; Profesionalidad e integridad.



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



*Respuesta:* 100 %



*Implantación:* La Auxiliar de Recaudación, ha difundido de forma clara a través de la intranet, la Web y el Mail, de su Misión, Visión y Valores que conforma su cultura y plan estratégico a todos sus trabajadores.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Insatisfacción del cliente		
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad		
	Falta de comunicación		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Política de Atención al Cliente Política de Calidad		Cuidar el grado de satisfacción del servicio prestado
Empleados	Código de Conducta Política de RRHH		continuar con el y continuo perfeccionamiento como cultura de empresa.




 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		Creatividad e innovación me diante la gestión del conocimiento en materia RSE
Empleados	Acción social		Participación de la organización en la elaboración de la política de RSE

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Buzón de sugerencias Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias/quejas		Continuar con la mejora continua pretendida en los grados de satisfacción
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL		Llevar a la práctica los valores de la organización por todos sus empleados.





# Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Debido al sector al que pertenecemos, el riesgo es mínimo ya que las únicas contrataciones que se realizan a proveedores son en material de oficina y mantenimiento de servicios auxiliares.



### 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:* Dado que nuestro organismo pertenece al sector público, estamos obligados al cumplimiento de la normativa específica en materia de contratación (Ley de Contratos del Sector Público).



### 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:* No

*Implantación:* Se revisarán las políticas de responsabilidad social corporativa actualizando los criterios para que esta acción cobre más importancia.

## 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:* 10 %



*Implantación:* Como hemos explicado en los puntos anteriores, nuestra capacidad de contratación se ve muy reducida dado al sector en el que operamos.


No obstante, nuestros esfuerzos se dirigirán en lograr incluir esta acción dentro de los parámetros de decisión a la hora de la contratación de un proveedor.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad  Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)		Continuar mejorando el sistema de compras en base a los parámetros de calidad

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Análisis de cada uno de los proveedores en materia de Derechos Humanos

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

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



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El derecho a la negociación colectiva está contemplado dentro del convenio por el que se rigen todos los trabajadores de 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:* Disponemos de múltiples canales de comunicación para informar a todos los empleados sobre cuestiones de interés laboral como son la intranet, emails, carpetas comunes con información de carácter laboral como el convenio colectivo, horarios, normativas...

Además, se realizan sesiones informativas periódicas para mantener abierto el canal de comunicación con los empleados.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Seguiremos utilizando todos los canales antes mencionados entre la organización y los empleados

con el fin de tener una relación cada vez más abierta y fluida que propicien un mejor ambiente laboral.




## 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 (P3C4I1)



*Respuesta:* SI

*Implantación:* Seguimos un protocolo ideado a raíz de una auditoría de calidad para la petición de reuniones de todo índole, incluidas las de los trabajadores y la dirección para aquellos puntos de relevancia en un momento determinado y que sean de interés global dentro de la organización.


### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		


  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo		Mejorar el canal de comunicación con los empleados
	Política de RRHH		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Fomentar la participación de los trabajadores a través de políticas de RRHH.

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

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



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El trabajo forzoso no es un factor de riesgo para nuestra entidad dado el tipo de actividad a la que nos dedicamos.

---

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En La Auxiliar de Recaudación intentamos tener muy en cuenta las necesidades de nuestros empleados facilitando la conciliación entre la vida profesional y familiar a través de nuestro convenio y de políticas específicas de RRHH.

---



### 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:* En sector Público al que pertenecemos dispone de una normativa específica en materia laboral. No obstante, todos los empleados de la organización están sujetos al convenio de oficinas y despachos de Oviedo, ya que es donde se encuentra la Sede Central de la empresa. En este convenio está claramente especificado todos los elementos de interés de este principio.

---



### 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:* No

*Implantación:* Dado el sector de nuestra organización, los trabajos forzosos no suponen un riesgo.



## 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:* Las relaciones laborales del organismo se ajustan a lo establecido en el Convenio de los Trabajadores.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Otros		Llevar las políticas de conciliación a toda la empresa

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Concienciar a nuestros empleados sobre este factor en su vida privada y laboral.

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

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







## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Dado el sector en el que nos movemos, el trabajo infantil no es un factor de riesgo.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Aunque el trabajo infantil no es un factor de riesgo, a raíz de nuestra adhesión a Pacto Mundial, estamos más concienciados y prestamos un interés especial a este punto.




### ACCIONES:


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


*Respuesta:* No

*Implantación:* No disponemos de una acción en concreto acerca de este tema al no ser un factor de riesgo para nuestra organización. No obstante, utilizaremos los canales habituales mencionados a lo largo de este informe para sensibilizar a nuestros empleados.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Concienciar a nuestros empleados sobre este factor en su vida privada y laboral.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Concienciar a nuestros empleados sobre este factor en su vida privada y laboral.

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

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

## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La pertenencia del organismo al sector público, obliga al cumplimiento de la normativa específica en materia de contratación (Ley de Contratos del Sector Público). Al mismo tiempo, La Auxiliar de Recaudación apuesta por la formación continua de todos sus trabajadores.



### 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? Describe los. (P6C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En La Auxiliar de Recaudación, tratamos de tomar las decisiones de contratación según criterios de mejor cualificación para el puesto a cubrir teniendo en cuenta la ley y políticas de igualdad, integración social y éticas que aún sin estar definidas como tal tienen mucho peso en nuestra empresa.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La Auxiliar de Recaudación, invierte en el desarrollo personal de sus trabajadores y elabora

anualmente un plan de formación que se ajusta a las necesidades de las personas que la componen así como a las exigencias de mercado.

¿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:* Una forma de alinear la Política de RRHH con la estrategia de la empresa, es la gestión por competencias. Se define competencia al comportamiento o conducta con valores, actitudes, conocimientos, talento y motivación.

Con este objeto, La Auxiliar de Recaudación redacta su propio directorio de competencias basado en la observación de las personas de su plantilla, en los resultados obtenidos por las mismas y en su descripción y conocimiento de los distintos tipos de trabajo



## 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:* 28 %

*Directivos mujeres:* 22 %

*Directivos hombres:* 6 %

*Mujeres:* 70 %

*Hombres:* 30 %

*Mayores de 45 años:* 20 %

*Menores de 30 años:* 16 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 80 %

*Empleados con contrato temporal:* 20 %

*Implantación:* -

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

*Respuesta:* SI



*Implantación:* Avanzar en la mayor difusión de la información relacionada a este principio

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



*Respuesta:* 0



*Implantación:* No tenemos abierto y resuelto ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en ninguno de los lugares de trabajo de la organización.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos política		Llevar a la práctica una política de discriminación en el empleo y ocupación.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Formación		Implantar un plan de igualdad en la organización.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Intranet		Mejorar el canal de comunicación con los empleados

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



## • Principio 7

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



### ACCIONES:

¿Dispone 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:* La Auxiliar de Recaudación, no permanece ajena a las inquietudes que nuestra sociedad pone de manifiesto con respecto a la importancia de la protección medioambiental y la necesidad de puesta en marcha de políticas y estrategias para su conservación.

La Auxiliar de Recaudación ha asumido el cumplimiento voluntario de la Norma Internacional ISO 14001:2004 así como la certificación y verificación externa de su Sistema de Gestión.

Este compromiso adquirido por la Dirección, implica a todos los empleados de La Auxiliar de Recaudación, ya que solo tendría sentido si todos y cada uno de los miembros de este colectivo lo hacen suyo.



### 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:* 30


*Implantación:* (Horas de formación)

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente		Continuar adoptando las prácticas medioambientales de la Norma ISO 14001:2004
	Otros		
	Sensibilización en materia medioambiental		

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

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



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Dada la naturaleza de nuestro servicio, el riesgo en materia mediambiental no es muy relevante. Sin embargo, La Auxiliar de Recaudación, no permanece ajena a las inquietudes que nuestra sociedad pone de manifiesto con respecto a la importancia de la protección medioambiental y la necesidad de puesta en marcha de políticas y estrategias para su conservación.



### 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:* Desde su fundación, en el año 1988, La Auxiliar de Recaudación ha ido desarrollando su Sistema de Gestión, ampliándolo y mejorándolo hasta su sistema actual, el cual ha sido certificado en 2011 conforme a la norma internacional UNE EN-ISO 9001:2008 cuyo alcance abarca los servicios de notificación y recaudación voluntaria y ejecutiva de impuestos y otros ingresos de derecho público así como de la gestión catastral.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No





**Implantación:** El Modelo EFQM de Excelencia estructura el Sistema de Gestión de la organización y puede asimismo ser utilizado como una herramienta de diagnóstico, proporcionando un marco de medición, para uno mismo (mejora continua) o para compararse con los demás (benchmarking).

La Auxiliar de Recaudación realiza su primera autoevaluación durante el primer cuatrimestre del año 2011 enmarcada dentro del Proyecto Misión Empresas Excelentes VI llevado a cabo por el Club Asturiano de Calidad del que La Auxiliar de Recaudación forma parte como socio. Tras el proceso de autoevaluación, llevado a cabo por un equipo integrado por representantes de todas las áreas de la Organización, se detectaron gran cantidad de puntos fuertes y áreas de mejora para las que se desarrollaron planes de acción. Finalizados éstos, La Auxiliar de Recaudación obtuvo el Sello Compromiso hacia la Excelencia, Sello EFQM 200+ otorgado por El Club Excelencia en Gestión y por la European Foundation for Quality Management, convirtiendo a La Auxiliar de Recaudación en la primera empresa española en el ámbito de la Recaudación de Tributos en obtener un Sello de Excelencia para su gestión.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Electricidad:** 40171

**Agua:** 240

**Papel:** 1521,83

**Implantación:** (Datos de Electricidad en kwh, de Agua en metros cúbicos y del papel en Kg).

Gracias a las medidas tomadas a través del Sistema de Gestión Mediambiental implantado en la organización, esta cantidad de consumos se ha visto reducida durante el presente periodo.



Nuestro objetivo es ser cada vez más eficientes llevando nuestro compromiso a un mayor nivel e incidir en el medio ambiente y el desarrollo sostenible.



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



**Respuesta:** SI



**Implantación:** En la actualidad, dentro del sistema de gestión, se aplican 6 indicadores para el control del consumo eléctrico, de agua, papel y consumibles informáticos.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)		Mejorar los parámetros de consumo de papel

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Dar mayor difusión a la memoria de sostenibilidad

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		Creación de nuevos indicadores de calidad de gestión en relación al principio.

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



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por las actividades del organismo, el uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente en su ciclo de presentación de servicios, se limita a los equipos informáticos, para cuya compra se siguen criterios de eficiencia energética.

No obstante, La Auxiliar de Recaudación es una empresa comprometida con el medio ambiente, por lo que estamos apostando en introducir todos aquellos aspectos que mejoren nuestras emisiones, como por ejemplo el cambio de toda la iluminación de nuestras oficinas a bombillas LED.



### 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:* Durante el presente periodo, no se han adoptado ninguna medida de desarrollo medioambiental. Sin embargo, se está evaluando adoptar nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente durante el próximo ejercicio.


## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

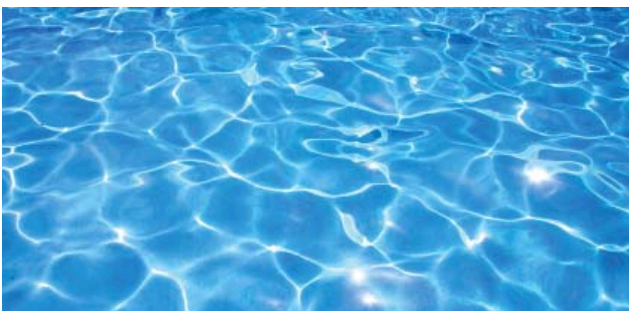


 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Uso de energías energéticamente eficientes.

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

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



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo, sin embargo si se realizan auditorías internas y externas para la inspección del servicio.

Al mismo tiempo, existe un manual disciplinario en el convenio al que están suscritos todos los trabajadores de la empresa.



### 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? (P10C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En nuestro sector, existe una regulación legal específica en relación a este punto que marca una relación de derechos y obligaciones a cumplir por los ciudadanos y por los empleados.



### 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. (P10C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como anteriormente hemos citado, existe una normativa aplicable que establece los derechos y



obligaciones tanto de empleados como de ciudadanos dentro de nuestra actividad que se difunde a través de la web e intranet.

Además, en toda la organización se sigue rigurosamente el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos (LOPD).



## 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:* 90

*Empleados:* 90

*Implantación:* Teniendo en cuenta que tanto clientes como empleados tienen acceso a esta información, este porcentaje indica que aún se pueden ampliar más los canales de comunicación para la difusión de esta información.

Al mismo tiempo, no existe un código de conducta implantado en la organización, aunque a raíz de la adhesión a Pacto Mundial se estudiará su creación y difusión.



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



*Respuesta:* SI



*Implantación:* La transparencia en la gestión de nuestra organización con la administración municipal a la que representamos prestando el servicio y las Auditorías internas que se llevan a cabo anualmente son los principales puntos que aseguran la buena gestión de las incidencias relacionadas con este punto.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Incumplimiento de la normativa		
	Tráfico de influencias		
Empleados	Aceptación de regalos		
	Favoritismos Tráfico de influencias		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión		Cuidar el grado de satisfacción del servicio prestado
Empleados	Normas éticas y valores corporativos		Evaluar la creación e implantación de un código de conducta
	Políticas internas de gestión Reglamento interno		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		Evaluar la posibilidad de implantar un código de conducta y difundirlo
Empleados	Comunicación interna y externa		Formar sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)		

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías		Ampliar los canales de difusión para este grupo
	Buzón de sugerencias Otros		
Empleados	Auditorías		Ampliar los canales de difusión para este grupo
	Buzón de sugerencias		
	Otros		

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



## • Tabla de contenido

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

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

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

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<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

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	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
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<a href="#">30</a>	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.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C1I1</a>	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	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</a>	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	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿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

<a href="#">P2C411</a>	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
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿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
<a href="#">P3C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C411</a>	¿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
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿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
<a href="#">P4C411</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C511</a>	¿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
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</a>	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
<a href="#">P5C211</a>	¿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
<a href="#">P5C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	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

<a href="#">P6C2I1</a>	¿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? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿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.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿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
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	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.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	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	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P10C311</a>	¿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
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12