



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

LLORENTE & CUENCA

• C

LLORENTE & CUENCA



Madrid, 10 de septiembre del 2012

Apreciados Señores,

Me complace renovar a través de esta carta el compromiso LLORENTE & CUENCA con la iniciativa del Pacto Mundial y los diez principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Con esta comunicación, manifestamos nuestra intención de seguir promoviendo dichos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Como ejemplo del compromiso a hacer que el Pacto Mundial y sus principios formen parte de la estrategia, la cultura y el día a día las operaciones de nuestra empresa durante el 2011 hemos renovado y formalizado nuestro Código de ética; lo hemos hecho accesible a todos los integrantes de la organización que a su vez han mostrado su compromiso a través de una carta de respeto con el Código; hemos seguido adelante con nuestro compromiso social llevando a cabo proyectos de forma pro bono para entidades sociales; hemos seguido desarrollando nuestra política de Transferencia internacional, Plan de Calidad 100% Cliente y Planes de Carrera entre nuestros profesionales entre otras acciones.

A su vez hemos participado en proyectos de colaboración que promueven las metas de desarrollo más amplios de las Naciones Unidas a través de la adhesión local de distintas oficinas de LLORENTE & CUENCA al Global Compact.

Los objetivos que la firma tiene para el año siguiente son seguir adelante con el fomento de buenas prácticas entre los principales medios de comunicación en los distintos países donde la compañía está implantada actuando como altavoces de situaciones de vulnerabilidad de los diez principios anteriormente mencionados.

Atentamente



José Antonio Llorente
Socio Fundador
Presidente

Información general

Perfil de la entidad: LLORENTE & CUENCA

- *Dirección:* C/ Hermanos Bécquer, 4
- *Dirección web:* www.llorenteycuenca.com
- *Alto cargo:* Socio Fundador y Presidente, José Antonio Llorente
- *Fecha de adhesión:* 22/02/2011
- *Número de empleados:* 300
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoría de Comunicación
- *Ventas / Ingresos:* 18,2 millones de euros
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Medios de Comunicación
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Principales grupos con los que se desarrolla la actividad día a día.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* Barcelona, Beijing, Bogotá, Buenos Aires, Lima, Lisboa, Madrid, México, Panamá, Quito, Rio de Janeiro y Santo Domingo.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Todo el grupo
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Según Indicadores GRI
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de mailings, envíos a stakeholders, acceso en intranet, Web Corporativa y Blog Corporativo
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* 2011 Stevie Distinguished Honoree por Xacobeo 2010 Premio Effie Plata 2011 SABRE Award 2011 por Xacobeo 2010 Mejor Consultora de Comunicación Digital. PR Noticias Cinco Premios Eikon 2010: un oro y cuatro platas Iberian Consultancy of the year 2009 Premio ANDA 2010 a la Excelencia La Llave de la Comunicación. PR Noticias Eikon 2009 por el proyecto editorial "De Sola a Sol" de Odebrecht Golden World Award 2009 por la fusión Gas Natural-Unión Fenosa Premio ANDA 2009 a la Excelencia Stevie Award 2009 por la Salida a Bolsa de Caja Mediterráneo Mejor Expansión Internacional en Comunicación. PR Noticias Mejor Consultoría de Comunicación de la Década 1999-2009
- *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:* A través de encuentros, muchos de ellos multistakeholders, realizados de forma periódica a lo largo del año se identifican sugerencias de los grupos de interés que son compartidas posteriormente entre los socios de la compañía. Una vez estos han tomado una decisión al respecto LLORENTE & CUENCA cuenta con un Centro Corporativo y Area de D+I donde se toman las medidas oportunas para llevar a cabo las acciones acordadas.
- *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 de la compañía está formada por los siguientes socios: Adolfo Corujo (Socio y Director Senior), Alejandro Romero (Socio, CEO América Latina y Director General México), Arturo Pinedo (Socio y Director Senior), Carlos Matos (Socio Fundador de Imago), Enrique González (Socio y CFO), Germán Pariente (Socio y Director General Brasil), Gonzalo Ponce (Socio y Director General Ecuador), José Antonio Llorente (Socio Fundador y Consejero Delegado), José Luis Di Girolamo (Socio y CFO América Latina), Juan Rivera (Socio y Director Senior), Luisa García (Socia y CEO Perú) y Madalena Martins (Socia Fundadora de Imago).
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Pendiente implantar indicadores

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Llevamos a cabo acciones de forma altruista ofreciendo nuestros servicios en comunicación de forma voluntaria a entidades del tercer sector.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Maria Cura/ Georgina Rosell
- *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.



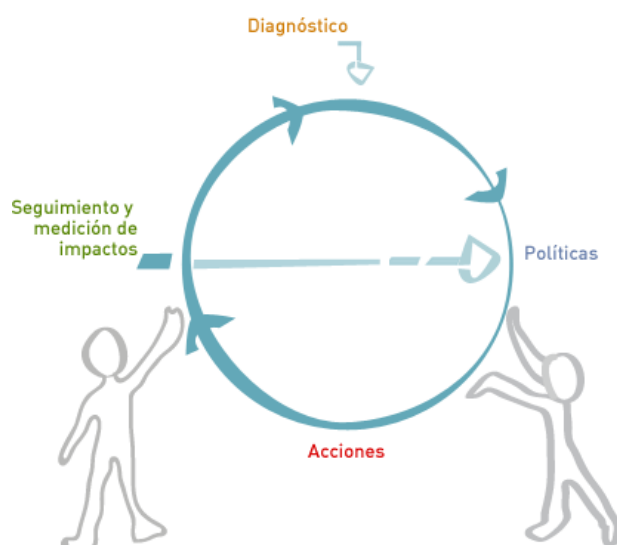
ACCIONES

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 (P1C1I1)

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: Pendiente realización estudio de riesgos relacionados con los Derechos Humanos.



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? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Pendiente formalizar algunos aspectos puestos en funcionamiento en 2011 relacionados con los empleados y políticas de conciliación.

[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)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Respuesta: SI

Implantación: Pendiente desarrollar medidas de valoración del impacto y retorno.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Pendiente desarrollar nuevos canales de seguimiento de políticas 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: 100 %

Implantación: Todos los empleados recibieron el Código de Ética junto con una carta que debían firmar con el fin de mostrar su compromiso con dicho Código.

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético	Seguir trabajando en el desarrollo de dichas políticas
	Política de Atención al Cliente	
	Política de Calidad	
Empleados	Código de Conducta	Seguir trabajando en el desarrollo de dichas políticas
	Código Ético	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	
	Políticas internas de gestión	
	Reglamento interno	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Seguir apostando por estas acciones
	RSE	
Empleados	Acción social	Seguir apostando por estas acciones
	RSE	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Desarrollar nuevos canales
Empleados	Dirección de RRHH	Desarrollar nuevos canales



• 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 (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúen los factores de riesgos en Derechos Humanos.



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? (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Contamos con el Plan de Calidad 100% cliente que incluye información acerca de la calidad del servicio prestado e incluye servicios con implicación de terceros.

[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 (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Reflejado en el Código de ética, en la Política de Responsabilidad Empresarial y en el

Cuestionario del Plan de Calidad adjunto.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 60 %

Implantación: Dato aproximado

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Otros	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad	Seguir desarrollando el compromiso
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Tolerancia Cero con la vulneración de Derechos Humanos
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: En LLORENTE & CUENCA está reconocido el derecho de afiliación y la negociación colectiva.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los temas de importancia para los empleados son recogidos en la mayoría de documentos estratégicos de la compañía como son el Código de Ética o la Política de RRHH.



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: Desarrollar Acciones concretas en materia de afiliación y reconocimiento del derecho de negociación colectiva.



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: La compañía dispone de distintos canales de comunicación internos:

- Blog Interno
- Comunicador interno
- Acceso directo a Dirección y RRHH a todos los empleados
- Sesiones de conversación con el Presidente
- Sesiones de formación con cuestionarios de evaluación posteriores, etc.

[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	Seguir trabajando en Políticas de RRHH
	Política de Comunicación con el Empleado	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Desarrollar Acciones concretas

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. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestro core business es la Consultoría de Comunicación por lo que el trabajo forzoso o realizado bajo coacción no es un factor de riesgo para nuestra entidad.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existen en la actualidad medidas formalizadas y otras por formalizar en cuanto a la Conciliación de la vida laboral y profesional, así como la formación de empleados.



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? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Formalizar cuestiones relacionadas con la política de trabajo que han sufrido modificaciones y seguir apostando por los beneficios sociales de los trabajadores.



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. (P4C4I1)

Respuesta: No

Implantación: Al ser una Consultoría en comunicación gestionamos la reputación de nuestros clientes, pero como compañía no existen acciones concretas en relación al trabajo forzoso o realizado bajo coacción ya que no existe este 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: Existe un seguimiento desde el Departamento de RRHH y Financiero.

• 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 Política de Conciliación Política de RRHH Política de RSE	Seguir avanzando en los beneficios sociales de los trabajadores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No existe este riesgo

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: La actividad de LLORENTE & CUENCA no supone un riesgo en cuanto al trabajo infantil.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La prohibición del trabajo infantil forma parte de las acciones en contra mostradas por la compañía en su 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: No

Implantación: No está sujeto a la actividad directa de la compañía ya que la actividad de esta es de consultoría en comunicación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Seguir implicando a los grupos de interés con el Código de Ética

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No está sujeto a la actividad directa de la compañía

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado un diagnóstico donde se evalúen los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción.



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? Descríbalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: LLORENTE & CUENCA está apostando por ofrecer la oportunidad de un primer empleo a jóvenes preparados y potenciando en la medida de lo posible su permanencia en la compañía.

[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 (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Destaca en Plan de Carrera con la valoración de: capacidades técnicas, resultados, talento,

crecimiento, innovación y gestión. Ver documento adjunto.

[Descargar el documento adjunto](#) 

¿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: La carrera profesional es contemplada por categorías y ofrece las mismas oportunidades tanto a hombres como a mujeres.



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: 14,28 %

Directivos mujeres: 24,32 %

Directivos hombres: 75,6 %

Mujeres: 61,77 %

Hombres: 38,22 %

Mayores de 45 años: 7,33 %

Menores de 30 años: 56,37 %

Empleados no nacionales: 9,65 %

Empleados con contrato fijo: 89,19 %

Empleados con contrato temporal: 10,81 %

Implantación: Número de personas que tienen distinto lugar de nacimiento y de trabajo:

- Expatriados (españoles en LATAM): 12
- Latinoamericanos (no expatriados) en España: 5
- Españoles que viven en Madrid pero que son de otras provincias: 24

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: Destacamos los siguientes canales de comunicación de la compañía:

www.llorenteycuenca.com
www.elblogdelllorenteycuenca.com
www.dmasilllorenteycuenca.com
www.facebook.com/llorenteycuenca
<http://twitter.com/llorenteycuenca>
www.linkedin.com/groups?mostPopular=&gid=144360
www.youtube.com/LLORENTEYCUENCA
www.delicious.com/LLORENTEYCUENCA
www.slideshare.net/LLORENTEYCUENCA

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

Respuesta: 0

Implantación: Ninguno

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Política de RRHH Política de RSE	Contratación de jóvenes

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Formación Plan de Carreras Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Seguir avanzando en estos aspectos

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Intranet Memoria sostenibilidad Otros Web	Seguir adelante con la política de transparencia



• 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: Trabajar en la sensibilización del medio Ambiente internamente y con nuestros clientes.



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: 42

Implantación: Sesiones en Prevención de Riesgos Laborales

• 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	Seguir trabajando en la sensibilización
	Formación en el respeto del medio ambiente	
	Sensibilización en materia medioambiental	

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. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra actividad no es de producción, sino de servicios.



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? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Apostamos por avanzar en aspectos relacionados con el Medio Ambiente y asesorando en la comunicación de la sostenibilidad a nuestros clientes.



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. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Seguir desarrollando proyectos pro-bono de fomento del respeto con el Medio Ambiente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 61000

Agua: 61000

Papel: 10000

Implantación: Consumo total en euros

La Electricidad y el agua es una cifra resultado de la suma de ambos.

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

Respuesta: No

Implantación: Debido a nuestra actividad el impacto Medio Ambiental de la compañía no es elevado.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Sistemas de gestión de calidad	Seguir avanzando
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Seguir avanzando
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Pendiente concretar sistemas de seguimiento



• 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. (P9C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Desarrollar aptitudes para asesorar a clientes.



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. (P9C2I1)

Respuesta: Sin Contestar

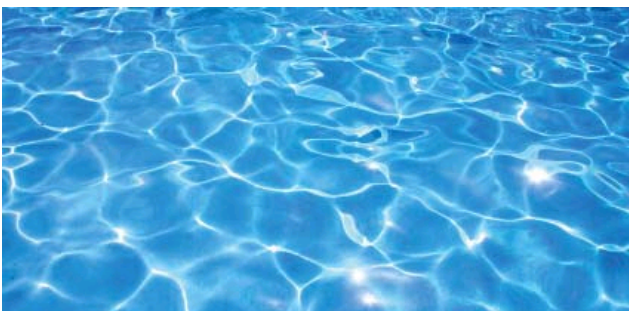
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	No tenemos acción concreta	Desarrollar asesoramiento para clientes	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado un diagnóstico como tal para conocer las áreas de mayor riesgo.



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: Presentación y firma del compromiso



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: Presentación y firma del compromiso



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)

Cientes: 100

Empleados: 100

Implantación: Se ha actualizado el protocolo de difusión y se ha informado al 100% de los clientes y empleados. A su vez se ha formalizado la presentación del Código de Ética a toda aquella persona, entidad o empresa que entre en contacto con la compañía.

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

Respuesta: SI

Implantación: El Código de Ética destina un apartado en contra de la corrupción.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Competencia desleal Desinformación Incumplimiento de la normativa	
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Soborno	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético	Seguir difundiendo el Código de Ética de la compañía
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos	Seguir difundiendo el Código de Ética de la compañía
	Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Seguir en la difusión
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política	Seguir en la difusión

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Comités de gestión	Seguir apostando por la transparencia
Empleados	Comités de gestión	Seguir apostando por la transparencia

• Tabla de contenido

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

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

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

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

P2C4I1	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		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad 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
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un 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? Descríbalos.	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

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿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
P10C5I1	¿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