



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

TURMED SLU (Orizonia Corporation)



Palma de Mallorca, 6 de Julio de 2012

Mediante esta declaración, Orizonia Corporación renueva su compromiso de aplicar y difundir los Diez Principios del Pacto Mundial, desde el nivel de la empresa y en todos los ámbitos de nuestra actividad.

Entendemos que la adhesión a la Red española del Pacto Mundial, constituye la manera más eficaz de orientar y definir nuestras acciones de responsabilidad social.

Con esta adhesión, Orizonia expresa su intención de promover estos principios dentro de su esfera de influencia, haciendo del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las operaciones del día a día de Orizonia, declaración de compromiso dirigida a los principales grupos de interés y firmada por el máximo responsable en la toma de decisiones de la organización.

Orizonia está presente en 18 países de Europa, América Latina, África y Asia y cuenta además con representación en todos los países en los que opera, por tanto, en base a esta diversidad y dispersión geográfica en el grupo conviven multitud de culturas y clientes diferentes, es por ello, que Orizonia actúa para integrar su Código de Conducta en todo el tejido empresarial, siendo un referente para todos los empleados y sociedades del grupo, con el objetivo de forjar un Comportamiento Ético común y de obligado cumplimiento.

Por último, declaramos nuestro propósito de continuar avanzando en la definición, aplicación y seguimiento de las políticas y acciones que resulten necesarias para garantizar la aplicación de los Diez Principios de Naciones Unidas.

José Duato
Consejero Director General

ORIZONIA CORPORACION

Parc BIT, Edificio Orizonia Carretera Valldemossa Km. 7,4 07121 Palma de Mallorca (Spain) Teléfono: + 34 971 070 100



Información general

Perfil de la entidad: TURMED SLU (Orizonia Corporation)

- **Dirección:** Crta.Valldemossa km 7.4- Parc Bit- Edif.Orizonia
- **Dirección web:** www.orizonia.com
- **Alto cargo:** Consejero Delegado; Director General, José Duato
- **Fecha de adhesión:** 07/07/2011
- **Número de empleados:** 4400
- **Sector:** Hostelería, restauración, turismo y deporte
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Abarca todos los ámbitos que conforman la actividad turística a través de seis grandes líneas de negocio: mayorista, minorista, aérea, online, receptiva y hotelera. Desde la confección del paquete turístico, la reserva en la agencia de viajes, el transporte o la atención en destino, ORIZONIA integra todos los procesos que componen el viaje, facilitando las sinergias entre unos y otros.
- **Ventas / Ingresos:** 2.275.419
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Orizonia Corporación no ha recibido ninguna ayuda financiera significativa por parte del Gobierno.
- **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:** Orizonia Corporación ha identificado sus grupos de interés siguiendo un criterio de impacto de su actividad empresarial.
- **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:** La mayor actividad Orizonia la tiene en España. Además Orizonia está presente en 18 países de Europa, América Latina, África y Asia y cuenta además con representación en todos los países en los que opera.
- **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:** España y los 18 países de Europa, América Latina, África y Asia.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Para definir el contenido y el alcance del informe, se han tenido en cuenta todas nuestras líneas de negocio que han generado actividad relacionada con alguno o algunos de los Principios del Pacto Mundial. A través del seguimiento a la estrategia en RSC, los informes de resultados y el impacto de nuestras acciones en la gestión de los servicios de la empresa.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Aun no se ha difundido, es el primero que se realiza.



● *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:* 1. Orizonia siempre tiene abierto todos los canales de comunicación con todos sus empleados: a. Reuniones departamentales, donde el personal expone todas sus sugerencias a sus mandos directos b. Buzones de sugerencias, de modo individual los empleados pueden enviar sus inquietudes, sugerencias, opiniones sobre su puesto de trabajo o de cualquier otro aspecto de la empresa c. Newsletters, revista virtual en donde se recopilan todas las novedades, eventos, y cualquier otro tema relevante que afecte a Orizonia d. Comunicados internos con el que la dirección de la empresa informa de un modo inmediato de las novedades referentes a la corporación e. Desayunos con Dirección, Trimestralmente se organizan reuniones entre trabajadores y el consejero delegado, allí los trabajadores hablan libremente con el consejero delegado de cualquier tema relacionado con la empresa 2. Esta comunicación se intensifica con los RLT, la corporación convoca reuniones tanto ordinarias como extraordinarias tanto a nivel de dirección de negocio como a nivel de dirección de Orizonia Personas

● *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* La naturaleza jurídica de la empresa esta compuesta por una corporación liderada por el Consejero Delegado/Director General. Cinco direcciones generales coporativas (Dirección Genral gestión financiera, Dirección General de Marketing y Comunicación, Dirección General de Personas y RSC, Dirección General de Sistemas de Información, Dirección Jurídica, Dirección general de Compras y Contratación, Direcció Orizonia Portugal), más seis direcciones de negocio (División mayorista, Dvisión minorista, División Aérea, División Online, División Receptivo y División Hotelera).

● *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) Sí, todas las acciones encaminadas al cumplimiento de los prinipios del Pacto Mundial, están supervisadas por el Consejero Delegado/ Director general. Debemos indicar que el lforme de Progreso está basada a través del sistema de " Niveles de Aplicación del GRI".

● *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Dirección general, leva a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la Implantación de a RSE en línea con los Principios de l Pacto Mundial.

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) Orizonia tiene varios proyectos de colaboración, así como convenios con diversisas entidades: Desarrollo de una web corporativa de RSC para promover los proyectos de inversión social internamente y gestionarlos en colaboración con las diferentes ONG, Asociaciones y Fundaciones. Alianza Unicef-Orizonia: plan de acción anual que implica a todas las



divisiones de negocio. TheCode: adhesión y compromiso de implantación ECPAT. Compromiso RSE. Acuerdo de colaboración con la Obra Social la Caixa, colaboración continua prácticas. Colaboración con Cruz Roja. Programa de prácticas Transit, colaboración continua prácticas. Acuerdo de colaboración con la Universidad de las Islas Baleares: Cátedra Orizonia de investigación y transferencia del conocimiento turístico. Otras Asociaciones locales: ASPAS, ASPROM, UNAC, FUNDACIÓN DEIXALLES, FSIB, TREBALL AMB SUPORT, ETC. Acuerdo por tres años con Fundosa: Programa Inserta, colaboración continua. Acuerdo de colaboración anual con Fundación Adecco. Proyecto de Certificación corporativa Calidad, Medio ambiente y RSC. Desarrollo de nuevos índices de sostenibilidad: Memoria de Sostenibilidad Orizonia según indicadores GRI. Proyecto de Constitución Centro Especial de Empleo Orizonia para la formación y creación de empleo de personas con discapacidad y diseño / comercialización de nuevos productos accesibles de viajes. En desarrollo Proyecto "Taller de Integración Laboral Fundación Orizonia": formación profesional sector turístico. Plan Integral de Bienestar y Salud. Acciones Sociales con Sonrisa Médica, Fund. Theodora, Pallapupas y Operación Nariz Roja Portugal, UNICEF, Fundación ADELA, Fundación Banco de Sangre, Cáritas, Federación Down España, ACNUR, ASPAPRODE, Yachana- Huasi, Intermón Oxfam, Fund. española del corazón, FUNDACIÓN ELA, Fundación RANA, Down i mes, etc

Más información

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

- *Día de publicación del Informe:* jueves, 02 de agosto de 2012
- *Responsable:* Elena Pozo Ugarte
- *Tipo de informe:* A+B+C

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

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

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



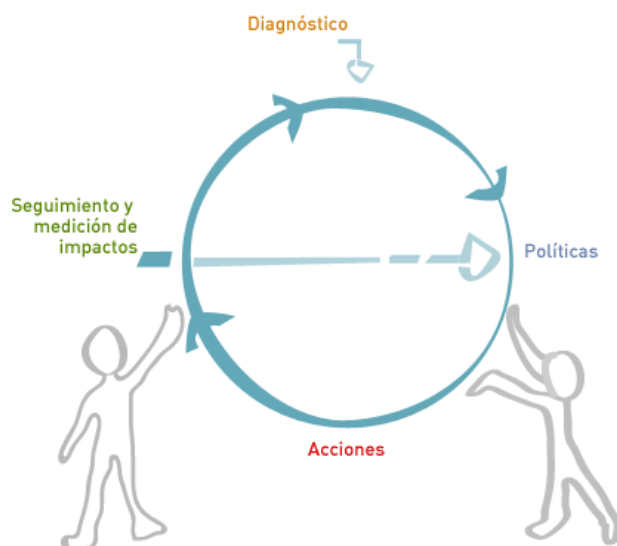
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde Orizonia corporación podemos afirmar que no existe riesgo derivado de nuestra actividad que ponga en peligro o vulnere los Derechos Humanos puesto que desarrollamos todas nuestras actividades conforme a la declaración universal de los Derechos Humanos.

Objetivos: Informar a los empleados de las mejores prácticas para la Seguridad y Salud en el puesto de trabajo. Asimismo, informar a nuestros grupos de interés y empleados, a través de la web corporativa y medios de comunicación de nuestros compromisos en materia de Responsabilidad Social Corporativa.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Orizonia establece el Código de Conducta en base a sus principales Valores así como el Compromiso y Código ético del grupo partiendo de un modelo de sostenibilidad y gestión empresarial responsable



ACCIONES:



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

Respuesta: SI

Implantación: En Julio de 2011 Orizonia se adhiere al Pacto Mundial (The Global Compact) promovido por Naciones Unidas, apoyando diez principios básicos de Gobierno Ético.

Objetivos: Con esta adhesión, Orizonia expresa su intención de promover estos principios dentro de su esfera de influencia, haciendo del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las operaciones del día a día de Orizonia, declaración de compromiso dirigida a los principales grupos de interés y firmada por el máximo responsable e la toma de decisiones de la organización.

Orizonia está presente en 18 países de Europa, América Latina, África y Asia y cuenta además con representación en todos los países en los que opera, por tanto, en base a esta diversidad y dispersión geográfica en el grupo conviven multitud de culturas y clientes diferentes, es por ello, que Orizonia actúa para integrar su Código de Conducta en todo el tejido empresarial, siendo un referente para todos los empleados del , siendo un referente para todos los empleados y sociedades del grupo, con el objetivo de forjar un Comportamiento Ético común y de obligado cumplimiento.

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

Respuesta: SI

Implantación: Con la adhesión al Pacto Mundial, Orizonia expresa su intención de promover estos principios dentro de su esfera de influencia, haciendo del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las operaciones del día a día de Orizonia, declaración de compromiso dirigida a los principales grupos de interés y firmada por el máximo responsable en la toma de decisiones de la organización.

Objetivos: Continuar con la integración de su Código de Conducta en todo el tejido empresarial, siendo un referente para todos los empleados y sociedades del grupo, con el objetivo de forjar un Comportamiento Ético común y de obligado cumplimiento.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Implantación en todas nuestras actividades de negocio del Código de Conducta para la Protección de los Niños/as a la explotación sexual en los viajes y en el Turismo.

Objetivos: Establecer una política ética en relación a la explotación sexual comercial de niños y niñas. Formar a su personal tanto en el país de origen como en los países de destino. Introducir una cláusula en los contratos con proveedores estableciendo el rechazo común de la explotación sexual comercial de niños y niñas. Proporcionar información a los usuarios (turistas) por medio de billetes, catálogos, folletos, videos durante el vuelo, etiquetas en



los billetes, página web, etc.
Proporcionar información a los "agentes locales clave" en cada destino.
Informar anualmente sobre la implementación de estos puntos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Orizonia cuenta con unas herramientas de control internas y cumplimiento medidas internas tales como:

Creación de una Comisión de Código Ético.

Información y Formación del Código, tanto a través de comunicaciones internas (Portal del Empleado) como a través de su Web corporativa.

Mailings informativos y de seguimiento a los principales grupos de interés.

Buzón Código Ético Orizonia ubicado en el Portal del empleado: preservando la confidencialidad, posibilidad de denunciar malas prácticas o efectuar consultas al respecto.

Reuniones funcionales con las áreas afectadas: análisis, recomendaciones y propuestas en la materia.

Publicaciones e Informes específicos de Interés en la sección de Noticias relacionadas RSC.

Propuesta de Actualización del Código año 2014.

Objetivos: El objetivo es evitar que se convierta en un Código de Conducta decorativo permitiendo su actualización y mejora continua.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: El ámbito de aplicación de los diez principios básicos de Gobierno Ético, es en todo el tejido empresarial, siendo un referente para todos los empleados y sociedades del grupo, con el objetivo de forjar el Compromiso Ético común y de obligado cumplimiento.

Objetivos: Informar a nuestros grupos de interés y empleados, a través de la web corporativa y medios de comunicación de nuestros compromisos en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

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

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



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

Implantación: No existen denuncias o constancias de incumplimientos referentes a la salud y seguridad del cliente.

Objetivos: Mantener las condiciones necesarias para prevenir cualquier situación de riesgo para la seguridad y salud de la clientela, o de minimizar sus consecuencias en los casos de ocurrencias.

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

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

Respuesta: 50000

Implantación: Orizonia establece un Acuerdo de Colaboración con UNICEF España en la protección de la infancia como primera entidad turística multinegocio aliada definiendo una estrategia conjunta para todas las áreas de negocio del grupo.

Objetivos: Las dos metas principales objeto de este convenio de colaboración son la captación de fondos para la financiación de programas de UNICEF en materia de protección de la infancia y la sensibilización a todos los grupos de interés de la organización sobre la necesidad de adoptar medidas para hacer efectiva esta protección.

Orizonia en el marco de este Convenio firmó el pasado 16 de Septiembre en el Primer Congreso celebrado de Ética y Turismo, el Código de Conducta ECPAT, contra la Explotación Sexual Comercial Infantil con el objetivo de adoptar las medidas necesarias en todas sus divisiones y áreas de negocio, y avanzar en una mayor protección de la infancia en todos los países donde estamos presentes.

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Se realiza un informe anual del avance y los logros de la causa apoyada -Protección de la Infancia- así como estime relevante. Dar formación a representantes de las distintas áreas de negocio sobre el Código ECPAT (Eliminación de la prostitución infantil, pornografía infantil y tráfico de niños) firmado por Orizonia y apoyado por UNICEF y la Organización Mundial del Turismo.

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

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



Respuesta: 100

Implantación: Como plan de acción de la alianza Orizonia y UNICEF se implementan tanto de difusión como de captación e fondos para proyectos UNICEF, en cada una de las áreas de negocio del grupo.

Objetivos:

Orizonia ha demostrado su compromiso social a través de su implicación en varias iniciativas de diferente índole y con diversas ONGs, Asociaciones y entidades públicas y privadas.

La implicación de Orizonia ante la catástrofe de Haití, tuvo una importante repercusión en el trabajo de UNICEF en el país afectado. A través de la Alianza, Orizonia dará coherencia a su estrategia de acción solidaria, convirtiendo a la infancia en la causa de referencia de sus distintas iniciativas en este ámbito y contribuyendo así, a multiplicar el valor de las acciones a favor de la Protección de la Infancia.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código de Conducta Código Ético Política de RSE	Mantener actuaciones actuales.
Empleados	Código de Conducta Código Ético Plan de RSE Política de RRHH Política de Seguridad y Salud Laboral	Mantener actuaciones actuales.
Proveedores	Código de Conducta	Establecer compromiso bidireccional.
	Código Ético Política de RSE	



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social RSE	Mantener actuaciones actuales.
Empleados	Acción social RSE	Mantener actuaciones actuales.
Proveedores	Acción social RSE	Mantener actuaciones actuales.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias Encuestas Servicios de atención al cliente	Mantenimiento de actuaciones
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canales de comunicación Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	Mantenimiento de actuaciones.
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento	Establecer vías formales de comunicación.



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Implantación en todas nuestras divisiones de negocio del Código de Conducta para la Protección de los Niños/as a la Explotación Sexual en los Viajes y en el Turismo en España.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: El Código Ético de Orizonia conforme con el Marco de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo, y su contenido está basado en una iniciativa propuesta por Naciones Unidas: Pacto Mundial, cuyo objetivo es conseguir un compromiso voluntario con las entidades en materia de Responsabilidad Social, por medio de la implantación de Diez Principios de derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Implantación en todas nuestras divisiones de negocio del Código de Conducta para la Protección

de los Niños/as a la Explotación Sexual en los Viajes y en el Turismo en España.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 90 %

Implantación: Se estima un 90%. Aproximadamente a mayoría de los grandes proveedores y subcontratistas con los que trabajamos poseen al menos la certificación ISO 9001. El resto, al ser pequeñas empresas locales o autónomos no poseen ninguna certificación.

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C3I1)

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

Respuesta: 0 %

Implantación: Orizonia Corporación no dispone de talleres en su cadena de suministro, ya que su línea de negocio es prácticamente de Servicio.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos quejas por parte de nuestros proveedores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código Ético comercial Política de RSE	Matener actuaciones.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social RSE	Implantación de Código ECPAT

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 (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: Todos los países en que desarrollamos nuestra actividad profesional están adscritos a la OIT, por lo que asumen e incorporan a sus legislaciones nacionales los convenios de esta organización perteneciente a naciones unidas.

Todos los empleados de nuestra organización están amparados por toda la normativa laboral de los países en que desarrollan su actividad, en las que se recoge el derecho de reunión y la libre sindicación.

En el caso de que algún empleado sintiera amenazado su libertad de reunión, existen canales de comunicación entre trabajador y empresa, que están abiertos en todo momento por donde podría exponer su malestar o queja.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Orizonia siempre tiene abierto todos los canales de comunicación con todos sus empleados, a través de:

Reuniones departamentales, donde el personal expone todas sus sugerencias a sus responsables.

Buzones de sugerencias, de modo individual los empleados pueden enviar sus inquietudes, sugerencias, opiniones sobre su puesto de trabajo o de cualquier otro aspecto de la empresa.

Newsletters, revista virtual en donde se recopilan todas las novedades, eventos, y cualquier otro tema relevante que afecte a Orizonia.

Comunicados internos, con el que la dirección general informa de un modo inmediato de las novedades referentes a la



corporación

Desayunos con Dirección, Trimestralmente se organizan reuniones entre trabajadores y el consejero delegado, allí los trabajadores hablan libremente con el consejero delegado de cualquier tema relacionado con la empresa.

Esta comunicación es más intensa con los RLT, la corporación convoca reuniones periódicas con los RLT tanto a nivel de dirección de negocio como a nivel de dirección de Orizonia Personas



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: Para el mejor desarrollo de su labor sindical, La empresa ha cedido a los RLT cuentas de correo electrónico corporativas, ordenadores, acceso a internet, y locales de reunión dentro de sus centros de trabajo.

Se favorece es asociacionismo a través de la convocatoria elecciones sindicales dentro de los parámetros de la legislación vigente.

Se permite la libre elección del crédito horario, que reconoce la ley, a cada miembro de comité de empresa o delegado sindical.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Trimestralmente Orizonia Corporación se reúne como los RLT en reuniones ordinarias, para analizar todas las incidencias relacionados con los empleados que puedan haber surgido, así como facilitar la información que marca la ley:

Situación económica de la empresa

Previsiones de contratación

Índices de absentismo e índice de siniestralidad laboral

Información de las sanciones graves y muy graves impuesta a los empleados

Se busca la implicación de los RLT en todas las áreas de personas, a través de los Comités de seguridad y salud, participación en los planes de igualdad, planes de formación.

Se promueven acuerdo en aspectos laboral (jornadas de trabajo, horarios, calendario de vacaciones) a nivel centros de trabajo o de división de negocio con los RLT.

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

Respuesta: SI

Implantación: Cualquier trabajador, con total libertad, puede hacer llegar a sus mandos todas sus sugerencias, inquietudes que puede tener a nivel profesional.

Como canal directo con los servicios corporativos, existen correos electrónicos corporativos donde los empleados pueden hacer llegar sus peticiones, sugerencias, quejas al Dpto. de Orizonia Personas.

Anualmente se lanzan encuestas de clima laboral, para detectar las necesidades de los empleados.

Toda esta información recibida tanto por los RLT o directamente por los trabajadores es analizada por el Dpto. de Orizonia Personas y Dirección General, para la mejora de las políticas de RR.LL. dentro de la corporación.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Comunicación Interna Política de RRHH Política de RSE	Aumentar y mejorar los canales de comunicación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Firma de los planes de igualdad con los RLT



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Encuestas y cuestionarios de satisfacción Reuniones de equipo	Mejora de los canales de comunicación para llegar al mayor número de empleados



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Todos los empleados de nuestra corporación están protegidos por el paraguas de las legislaciones laborales de los distintos estados en los que estamos implantados.

Todos estos estados han ratificado e incorporado a su legislación los convenios de la OIT, por lo que han asumido el compromiso de eliminar de sus legislación cualquier forma de explotación laboral



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Toda la corporación está sometida a las normas laborales estatales, convenios colectivos sectoriales, y acuerdo de empresa.

En esta normativa se hace referencia a las jornadas máximas de trabajo anual, las cuales se cumplen rigurosamente, para evitar el exceso de jornada la empresa formaliza cada año un calendario laboral donde se compensa el exceso de jornada con días de descanso adicional.

Las tablas salariales que se aplican en Orizonia se ajustan a los convenios colectivos de referencia en cada caso y están auditadas y supervisadas por los RLT.



ACCIONES:



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

Respuesta: SI

Implantación: A través del programa "PROMO" se fomenta la movilidad funcional y departamental de los empleados tanto a nivel vertical como horizontal. En el momento que se genera un nuevo puesto de trabajo en la corporación, antes de publicitarlo al exterior, se abre un proceso de selección interno al que pueden optar todos los empleados.

Anualmente se hacen encuestas de clima laboral, según los últimos datos el 86% de los empleados declaran encontrarse satisfechos o muy satisfechos de pertenecer a Orizonia.

Para mejorar el nivel de satisfacción de nuestros empleados, se hace una entrevista de salida a los trabajadores que son baja de empresa, para así detectar las razones por las que nuestros trabajadores deciden cambiar de organización.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso (P4C312)

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

Respuesta: SI

Implantación: Orizonia Corporación a través de su compromiso y adhesión pública al Pacto Mundial, todos los grupos de interés, incluidos proveedores, están informados que nuestra organización rechaza cualquier forma de explotación laboral, lucha contra el trabajo infantil, trabajo, forzoso



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores (P4C311)

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

Respuesta: SI

Implantación: Orizonia Corporación únicamente firma acuerdos de colaboración con proveedores que se comprometen a cumplir los derechos humanos y las normativa laboral vigente

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C411)

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde los servicios centrales de Orizonia Personas, se supervisa que todos los empleados de nuestras líneas de negocio, incluidos las que realizan su actividad en países en vías de desarrollo, cumplan con la normativa vigente en cada país.

Orizonia tiene firmados acuerdos con asesorías que dan servicios en todos los países que tenemos abiertas líneas de negocio que se encarga de velar por el cumplimiento de toda la normativa laboral

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH PRL	mayor conciliación de la vida laboral y familiar

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Aumentar las campañas de concienciación con nuestros grupos de interés

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 (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: Dado la actividad que lleva a cabo Orizonia y el entorno geográfico, no se considera que existan riesgos relacionados con el trabajo infantil



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En aplicación de la legislación española no contrata menores de 16 años y de ser menores de 18 no se le asignan trabajos peligrosos nocturnos o sujetos a turnos.

Implantación en todas nuestras divisiones de negocio del Código de Conducta para la Protección de los Niños/as a la Explotación Sexual en los Viajes y en el Turismo en España.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Este Código de Conducta elaborado por ECPAT Suecia es una herramienta de autorregulación y de responsabilidad social corporativa cuyo objetivo es involucrar al sector privado de la industria del turismo para prevenir el



uso de los canales de turismo para la explotación sexual infantil.

Objetivos: Los Objetivos a los que se comprometen las empresas firmantes:

- 1- Establecer una Política Ética Corporativa contra la explotación sexual infantil.
- 2- Formar a su personal tanto en el país de origen como en los países de destino.
- 3- Introducir una cláusula en los contratos con proveedores estableciendo el rechazo común de la explotación sexual infantil.
- 4- Proporcionar información a los usuarios/clientes turistas, por medio de catálogos, folletos, vídeos, comunicación externa en web, etc...
- 5- Proporcionar información a los "agentes locales clave" en cada destino.
- 6- Informar anualmente a la Organización TheCode sobre la implementación de estos puntos.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil (P5C3I2)

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

Respuesta: SI

Implantación: Código de Conducta elaborado por ECPAT Suecia es una herramienta de autorregulación y de responsabilidad social corporativa cuyo objetivo es involucrar al sector privado de la industria del turismo para prevenir el uso de los canales de turismo para la explotación sexual infantil.

Objetivos: Los Objetivos a los que se comprometen todas las empresas que forman parte de nuestra corporación son los siguientes:

- Establecer una Política Ética Corporativa contra la explotación sexual infantil.
- Formar a su personal tanto en el país de origen como en los países de destino.
- Introducir una cláusula en los contratos con proveedores estableciendo el rechazo común de la explotación sexual infantil.
- Proporcionar información a los usuarios/clientes turistas, por medio de catálogos, folletos, vídeos, comunicación externa en web, etc...
- Proporcionar información a los "agentes locales clave" en cada destino.
- Informar anualmente a la Organización TheCode sobre la implementación de estos puntos.

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

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



Respuesta: SI

Implantación: Con la firma de Orizonia y ACIM-ECPAT España, nuestra corporación declara la intención de Implementar el Código de Conducta para la Protección de los Niños/as la explotación sexual en los viajes y en el Turismo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores (P5C311)

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

Respuesta: 100

Implantación: Orizonia, dado la actividad que lleva a y el entorno geográfico, no se considera que existan riesgos relacionados con el trabajo infantil.

Y asegura el cumplimiento de la legislación laboral existente en todos los países donde estamos presentes.

Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C412)

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

Respuesta: 0

Implantación: Orizonia, en aplicación de la legislación española no contrata menores de 16 años y de ser menores de 18 no se le asignan trabajos peligrosos nocturnos o sujetos a turnos.

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C413)

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

Respuesta: 100

Implantación: A parte de no contratar a menores de 16 años y de ser menores de 18, no se se le asignan trabajos peligrosos nocturnos o sujetos a turnos. nos comprometemos a seguir una serie de acciones para cumplir con nuestros objetivos de apoyo a la erradicación infantil.

Objetivos: Introducir una cláusula en los contratos con proveedores estableciendo el rechazo común de la explotación sexual infantil.



Proporcionar información a los usuarios/clientes turistas, por medio de catálogos, folletos, vídeos, comunicación externa en web, etc...

Proporcionar información a los "agentes locales clave" en cada destino.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Política de RRHH Política de RSE	Mantener este tipo de actuaciones.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Implantación Código ÉCPAT

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 (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En Orizonia, todos los puestos de trabajo están clasificados y ordenados en cuanto a su contenido organizativo, conocimientos y habilidades requeridas, formación y experiencia requerida; por lo que los criterios objetivos priman en el establecimiento de puestos, promociones y condiciones.

Los procesos de reclutamiento, selección y promoción se llevan a cabo en todo momento con el máximo respeto a la confidencialidad de las personas, la ética profesional; y al principio de no discriminación por razón de género, raza, procedencia o religión.

Paralelamente, Orizonia promueve la integración de personas pertenecientes a colectivos tradicionalmente penalizados en su incorporación a la vida laboral, de manera que desaparece cualquier discriminación de entrada por causa de discapacidad. Cumpliendo con lo establecido en la Lismi y desarrollando otros tipo de medidas alternativas como es la creación de un Centro especial de Empleo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Están definidas y publicadas las políticas de RRHH, las cuales pretenden fomentar un entorno que genere integración motivación e implicación en nuestro equipo humano. Dichas políticas se basan en los siguientes principios.

Objetivos: Asegurar el cumplimiento de la legislación laboral existente en todos los países donde estamos presentes. Fomentar la igualdad de oportunidades para acceder a nuestra organización. Desarrollar el potencial humano y profesional de todos nuestros empleados y ofrecer oportunidades de crecimiento. Considerar la formación como un proceso de aprendizaje continuo y ofrecer programas, cursos o seminarios que supongan la transferencia de conocimientos, la adquisición y desarrollo de competencias y la mejora de la empleabilidad.



Facilitar y promover la movilidad nacional e internacional entre las empresas de la Corporación.
Asegurar la Seguridad y Salud en el trabajo y conseguir una cultura preventiva integrada en todos los niveles jerárquicos de la estructura organizativa.
Procurar la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas.
Ofrecer una política retributiva de mercado en los países donde estamos presentes y equitativa a nivel interno, teniendo en consideración el desempeño individual de nuestros empleados.
Fomentar una comunicación abierta, clara y transparente hacia los empleados.
Respetar la diversidad cultural, étnica y social.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Orizonia durante el 2011 ha puesto en marcha:

Proyecto Plan de Igualdad para tres de las sociedades del grupo. Se han realizado los diagnósticos de situación y se han constituido Comisiones de Igualdad de oportunidades, formadas paritariamente por la Empresa y Representación de los trabajadores, con el fin de diseñar el Plan, velar por la puesta en marcha de las medidas necesarias para resolver las carencias y realizar seguimiento y evaluación de las mismas.

Proyecto de constitución de un Centro Especial de Empleo Orizonia, para la formación y creación de empleo de personas con discapacidad y diseño/comercialización de nuevos productos accesible.

Programas de inserción e integración laboral:

Acuerdo por tres años con Fundosa: Programa Inserta

Acuerdo de colaboración anual con Fundación Adecco.

Extensión de los programas de formación profesional en prácticas para las diferentes divisiones de negocio.

Programas de formación y creación empleo:

Acuerdo de colaboración con la obra Social la Caixa

Colaboración con Treball amb suport

Programa de prácticas Tránsit

Acuerdo de colaboración con La Universidad de las islas Baleares: Cátedra Orizonia de investigación y transferencia conocimiento.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)



Directivos frente a empleados: 1,94 %

Directivos mujeres: 20,59 %

Directivos hombres: 79,41 %

Mujeres: 66,96 %

Hombres: 33,04 %

Mayores de 45 años: 22,29 %

Menores de 30 años: 19,48 %

Empleados no nacionales: 8,6 %

Empleados con contrato fijo: 68,99 %

Implantación: Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C214)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los nombramientos y cambios funcionales dentro de la Corporación son nombrados a través de varios medios de comunicación:

Web corporativa.

Mailings informativos y de seguimiento a los principales grupos de interés.

Reuniones funcionales con las áreas afectadas: análisis, recomendaciones y propuestas en la materia.

Publicaciones e Informes específicos de Interés.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del departamento de RRHH, existe una unidad responsable que estudia cada uno de los casos denunciados, implicándose en la resolución de los mismos.

Existe un Protocolo de Actuación en materia de acoso, publicado en la intranet del grupo y con acceso para todos los empleados.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C312)

Respuesta: 0

Implantación: Durante el periodo de estudio de este Informe no se ha abierto ningún expediente por acusación de acoso, abuso o intimidación en ninguna de nuestras divisiones de negocio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Igualdad Política de RRHH Política de RSE	Manetener todas estas actuaciones.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Medidas de género Plan de Carreras Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Mantener estas actuaciones dentro de nuestras líneas de negocio.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet Registros oficiales Web	Mantener las actuaciones.



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La política de Responsabilidad Social Corporativa de Orizonia, pretenden impulsar e integrar las acciones sociales de todos los que formamos Orizonia convirtiéndolas en un valor estratégico y diferencial para nuestros grupos de interés desde la óptica Social, Económica y Medioambiental. Orizonia pretende llevar a cabo una gestión de la organización con criterios responsables que valoren los impactos generados por su actividad. En este sentido, se han puesto en marcha diferentes programas de actuación, análisis y desarrollo para conseguir los objetivos propuestos.

Objetivos: A comienzos de 2012, y vinculado con los acuerdos y los compromisos de responsabilidad social corporativa adoptados por Orizonia se ha iniciado la elaboración de un estudio de sostenibilidad, realizado siguiendo las referencias y orientaciones generales del Global Reporting Initiative (GRI).

Los principales objetivos de este estudio son, entre otros:

- Contribuir al desarrollo económico y al bienestar de la Sociedad en la que Orizonia desarrolla su actividad con criterios de sostenibilidad, sobre las bases del diálogo con la misma.
- Desplegar la política ambiental corporativa en sus diferentes ámbitos, cumplimiento de la legislación y normativa ambiental aplicable, así como de los compromisos voluntarios suscritos.
- Adopción de una actitud de protección del entorno y prevención de la contaminación y la degradación ambiental.

Durante los próximos meses se seguirá trabajando para identificar y determinar los procesos y procedimientos implicados en el Sistema de Gestión de Calidad, Ambiental y Responsabilidad Social y su aplicación a través de la organización, determinar la secuencia, sincronización e interrelación de estos procesos, y los criterios y métodos necesarios para asegurar que tanto su operación como su control sean eficaces, asegurar la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación y el seguimiento de estos procesos, Controlar, medir (cuando sea aplicable) y analizar estos procesos e implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos

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

Respuesta: SI



Implantación: Orizonia se compromete a salvaguardar el entorno a través del desarrollo de un Sistema de Gestión basado en los estándares de la ISO 14.001, en los compromisos adquiridos como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en la implementación de las mejores prácticas de negocio socialmente responsables que permitan minimizar el impacto de su huella medioambiental.

Objetivos: En el sector turístico en el que nos encontramos, son muchos los aspectos donde se puede intervenir en la mejora medioambiental de la propia actividad.

Uno de los principales negocios donde Orizonia trabaja activamente en minimizar el impacto medioambiental es en los establecimientos hoteleros. En Luabay se preocupan por preservar la biodiversidad del entorno, apuestan por la reducción en el consumo de agua y por la gestión sostenible de residuos.

Sin embargo, el principal factor emisor medioambiental de Orizonia son los motores de los aviones de su compañía aérea Orbest, que emiten dióxido de carbono (CO₂) a la atmósfera. Además de las emisiones de CO₂ generadas por los motores, Orbest tiene otros impactos medioambientales como son el ruido, el consumo de agua y energía, los residuos y la generación de basuras.

Está integrado en el ADN de nuestra organización, el ser una compañía socialmente responsable y para ello todo el equipo directivo y el resto de personas que trabajan en la organización trabajar implicadas de forma activa y comprometida para asegurar el éxito de la Política Medioambiental y la consecución de los objetivos perseguidos a través de sus iniciativas estratégicas tales como:

Política de renovación de flota

Política de operaciones eficientes

Mantenimiento de la flota en perfectas condiciones de uso y aeronavegabilidad

Desarrollo de una cultura empresarial de mejora continua en su comportamiento como empresa medioambientalmente responsable, buscando la excelencia en sus operaciones.

Como reflejo de su compromiso con el medioambiente y fruto de los esfuerzos realizados por la compañía, tanto a nivel de renovación de flota como el establecimiento de una política de combustible, Orbest ha reducido en los últimos 5 años sus consumos medios en un -0,7% en la flota A320 y un -1,3% en la flota A330.

De este modo, en 2011, Orbest consumía 2,9 litros por cada 100 pasajeros kilómetro transportados (referencia IATA para flotas modernas 3,5 litros por cada 100 pasajeros kilómetro transportados) y emitía 7,4 Kilos por cada 100 pasajeros kilómetro transportados (referencia IATA para flotas modernas 8,9 kilos por cada 100 pasajeros kilómetro transportados).

El 100% de la flota cumple con el Chapter 4, el más restrictivo. Orbest respeta la normativa vigente en lo que se refiere a ruidos y las restricciones de emisiones acústicas en cuanto a limitaciones horarias y zonas restringidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C211)

Respuesta: 0 %

Implantación: Se está trabajando para que todas nuestras divisiones de negocio estén sensibilizadas y formen a sus equipos sobre SGMA.

• 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	Otros	Implantar y desarrollar un Sistema de Gestión basado ISO 14001

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: En estos momentos Orizonia se encuentra inmersa en la elaboración de un informe de sostenibilidad, basado en los indicadores GRI.

Objetivos: Siendo conscientes del impacto que provocan las aeronaves en el Medioambiente, la división aérea Orbest, se encuentra en el proceso de obtención de la certificación ISO 14001, con el objetivo de obtener la certificación correspondiente durante el último trimestre de este año 2012.

Las fases del proyecto que se han desarrollado hasta la actualidad y en las que se han involucrado a los diferentes niveles de responsabilidad son:

Estructura funcional de la organización

Identificación de los puestos y su interdependencia jerárquica

Definición de cargos y perfiles

Perfiles de puestos de trabajo, Identificación de productos y servicios

Identificación de los servicios proporcionados por cada área

Análisis de los procesos

Detalle de los procesos incluyendo controles, funciones, responsabilidades, y su interrelación

Funciones y responsabilidades del nuevo sistema

Nuevas funciones y responsabilidades relacionadas directamente con los procesos de RSC

Responsables de Calidad, Medioambiente y RSC

Asignación de responsabilidades en materia de calidad, medioambiente y RSC a nivel de Dirección

Creación del Comité de ética.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)



Respuesta: SI

Implantación: A comienzos de 2012, y vinculado con los acuerdos y los compromisos de responsabilidad social corporativa adoptados por Orizonia se ha iniciado la elaboración de un estudio de sostenibilidad, realizado siguiendo las referencias y orientaciones generales del Global Reporting Initiative (GRI).

Objetivos: Gracias a la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma internacional ISO 14001, Orizonia ratifica su compromiso y se posiciona como una empresa socialmente responsable, reforzando, de manera positiva, su imagen ante clientes y consumidores, y estableciendo un diálogo con sus grupos de interés a través del Informe de Sostenibilidad GRI (Global Reporting Initiative) en el que informa a los mismos sobre los aspectos económicos, medioambientales y sociales de sus actividades.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Enmarcado en las acciones sociales propuestas por la Fundación Orizonia, el área de Orizonia Innova apuesta por la sostenibilidad con nuevos proyectos y acciones dirigidas a minimizar riesgos e impactos medioambientales, así como herramientas empresariales para combatir el cambio climático. Entre estas acciones propuestas destacamos el compromiso adoptado por los trabajadores de Orizonia en la colaboración con la Asociación SOS Árboles, contribuyendo a la plantación de 260 árboles.

Implantación del sistema de visualización de nómina online. A través del portal del empleado, los más de 5000 empleados del grupo Orizonia pueden visualizar su nómina e imprimir solamente si lo consideran necesario. De esta forma se ha reducido considerablemente en uso de papel.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: A comienzos de 2012, y vinculado con los acuerdos y los compromisos de responsabilidad social corporativa adoptados por Orizonia se ha iniciado la elaboración de un estudio de sostenibilidad, realizado siguiendo las referencias y orientaciones generales del Global Reporting Initiative (GRI).

Los principales objetivos de este estudio son, entre otros:

- Contribuir al desarrollo económico y al bienestar de la Sociedad en la que Orizonia desarrolla su actividad con criterios de sostenibilidad, sobre las bases del diálogo con la misma.
- Desplegar la política ambiental corporativa en sus diferentes ámbitos, cumplimiento de la legislación y normativa ambiental aplicable, así como de los compromisos voluntarios suscritos.

- Adopción de una actitud de protección del entorno y prevención de la contaminación y la degradación ambiental. Durante los próximos meses se seguirá trabajando para identificar y determinar los procesos y procedimientos implicados en el Sistema de Gestión de Calidad, Ambiental y Responsabilidad Social y su aplicación a través de la organización, determinar la secuencia, sincronización e interrelación de estos procesos, y los criterios y métodos necesarios para asegurar que tanto su operación como su control sean eficaces, asegurar la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación y el seguimiento de estos procesos, Controlar, medir (cuando sea aplicable) y analizar estos procesos e implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos

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

Respuesta: 100 %

Implantación: La mayoría de nuestros proveedores y subcontratas tanto de bienes como de servicios poseen certificaciones de sistemas de gestión medioambientales.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma internacional ISO

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Seguir desarrollando acción social a través de Orizonia Innova

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Otros	Finalización estudio sostenibilidad



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La política de Orizonia es operar siempre aviones de última generación y nuevos recibidos en fábrica por Airbus y operarlos por un período de entre 7 y 10 años. A 31 de diciembre de 2011 la edad media de la flota era de apenas 4 años

Objetivos: Esta política supone para la compañía múltiples ventajas, tales como:
Mayor fiabilidad técnica, lo que supone menos averías y menos tiempo en tierra.
Menor consumo de combustible al operar con motores menos degradados y tener el fuselaje menor resistencia aerodinámica (menos capas de pintura, reparaciones de chapa o de perfiles).

Winglets y wingtips

Operamos el modelo A320 que está equipado con wingtips y el modelo A330 que está equipado con winglets, que reducen el consumo de combustible.

Pinturas ligeras

Orbest será en 2015 el primer operador en España del A350-900XWB. Un avión que va a incorporar los últimos avances tecnológicos incluyendo nuevos materiales de fabricación que reducirán sensiblemente el peso del avión. El A350-900XWB ofrecerá un consumo de combustible medio un 12% inferior que nuestros actuales A330-300 y será un 17% más eficiente por asiento transportado.

Adicionalmente, en la compra de cualquier otro tipo de equipos siempre se tiene en cuenta el consumo energético, para conseguir una mayor eficiencia y sostenibilidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

Respuesta: 100


Implantación: Se están realizando las acciones necesarias para conseguir la certificación en ISO 14001 en todas las Divisiones de la corporación.


Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C212)


Respuesta: 100


Implantación: Se están realizando las acciones necesarias para conseguir la certificación en ISO 14001 en todas las Divisiones de la corporación.

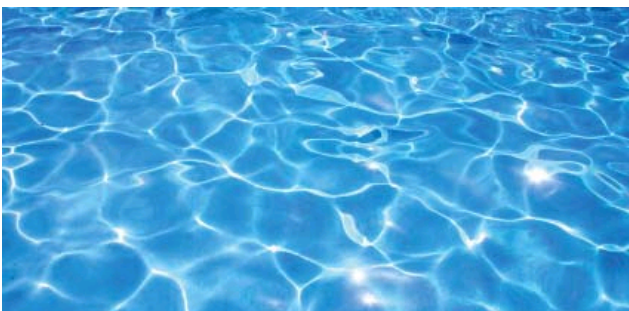
• Resumen de Implantación:

 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	Implantación ISO 14001	

 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 impactos (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Gracias al Mapa de Riesgos elaborado durante el 2011 se identificaron los riesgos tanto internos como externos.

Objetivos: A finales del 2012 y durante el 2013 está previsto que se elaboren los mapas de Riesgos Divisionales. Por otro lado el Departamento Jurídico y el de Auditoría Interna, están trabajando en la elaboración de un Programa de Prevención de Delitos para prevenir la comisión de delitos en su seno, favorecer y promocionar las prácticas lícitas, transparentes y éticas en el mercado y acreditar la diligencia de la compañía.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el Código de Conducta publicado en la Intranet del grupo a la que tienen acceso todos los empleados de Orizonia, se recogen políticas en contra la corrupción y la extorsión. Paralelamente el Departamento de Auditoría Interna elaboró durante el 2011, más de 850 informes de Auditoría en Oficinas de la División Minorista y en Delegaciones de la División Receptiva (ubicadas en territorio Nacional e Internacional), analizando balances y cuentas de resultados.

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

Respuesta: SI



Implantación: Los regalos y las actividades de ocio son prácticas habituales realizadas en diferentes sectores y países para reforzar las relaciones comerciales. Orizonia establece que no deberá aceptarse, ni proporcionarse ningún regalo o favor, si obliga o parece obligar a la persona que lo reciba.

En la Política de gastos que está publicada en la Intranet de Orizonia, se indica que los empleados de ORIZONIA no podrán realizar ningún pago en metálico, en especie o en cualquier otro beneficio, a cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, si la intención del empleado es obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En primer lugar durante el 2011 se elaboró el Mapa de Riesgos Corporativos imprescindible para entender y gestionar los riesgos a los que está expuesta Orizonia. El objetivo principal de esta fase del proyecto fue la identificación, evaluación y priorización de los riesgos que pueden impedir la consecución de los objetivos de Orizonia. Se elaboró un catálogo de riesgos y cuestionario de evaluación con los Directores Generales de Orizonia. En tercer lugar se trató la información y se obtuvo el Mapa de Riesgos consolidando las respuestas y finalmente se realizó el Mapa de Riesgos de los quince eventos más importantes.

El proyecto se basó en la metodología "Enterprise Risk Management" (también conocida como COSO II), la cual permite la aportación de valor añadido mediante la identificación, creación, captación y sostenimiento de la gestión del riesgo empresarial.

En segundo lugar, durante el 2011 se ha desarrollado y finalmente se implantó a principios del 2012, el Estatuto de Auditoría Interna de Orizonia. Este documento supone una declaración por la que se pone en conocimiento de todo el Grupo la decisión del Consejo de Administración, como Responsable último del Sistema de Gestión de Riesgos y Control Interno del Grupo y de implantar la función de Auditoría Interna a nivel Corporativo.

Objetivos: A finales del 2012 y durante el 2013 está previsto que se elaboren los mapas de Riesgos Divisionales. Por otro lado el Departamento Jurídico y el de Auditoría Interna, están trabajando en la elaboración de un Programa de Prevención de Delitos para prevenir la comisión de delitos en su seno, favorecer y promocionar las prácticas lícitas, transparentes y éticas en el mercado y acreditar la diligencia de la compañía.



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 corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Clientes: 0

Empleados: 100



Proveedores: 0

Implantación: El código de Conducta está publicado en la Intranet del grupo, dónde se pueden consultar las políticas en contra la corrupción y el soborno de la entidad.

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

Respuesta: SI

Implantación: Al realizar una donación benéfica u organizar un patrocinio, Orizonia se encarga de comprobar que las Organizaciones/Instituciones a las que van dirigidas, cuentan con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos. Cualquier movimiento queda fielmente reflejado en los registros y libros contables del grupo, realizándose siempre desde la Fundación Orizonia.

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

Respuesta: SI


Implantación: Además de lo que establece el Código de Conducta y Confidencialidad de Orizonia y otras políticas del grupo, los empleados que trabajen con cualquier país tienen la obligación de conocer, entender y observar las leyes y reglamentos aplicables al desarrollo de los negocios con entidades de la Administración.


• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de RSE	Elaborar una Política para los clientes y publicarla la página Web del grupo.
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de Regalos	Seguir aplicando las políticas establecidas.
Proveedores	Política de Compras	Detallar las demás políticas y aplicarlas.



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Seguir implantando la Política.
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Seguir implantando la política
Proveedores	Difusión de la política Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Desarrollar mecanismos de gestión en relación a los proveedores.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Código Ético	Establecer un canal de denuncias anónimo
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Comités de gestión Visitas de verificación	Seguir con las auditorías, mapas de riesgos e informes que ya se están elaborand
Proveedores	Buzón de sugerencias	Establecer un canal de denuncias anónimo



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas	HR2
PRINCIPIO 2		
P2C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
P2C3I1	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	HR10
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P4C1I1	Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P4C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso	
P4C3I1 - B	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
P4C4I1 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P5C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C3I1 - C	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
P5C4I2	Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda	
P5C4I3 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	LA13



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12