



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Libertas 7, S.A.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



LIBERTAS 7, S.A.

Valencia, 21 de septiembre de 2012.

En calidad de miembro integrante de la Red Española del Pacto Mundial de la ONU, nos complace presentar nuestro primer Informe de Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Libertas 7 se adhirió el 24 de junio de 2011 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al estimar el planteamiento propuesto por esta iniciativa de la ONU, coincidente con los valores y la visión de la compañía. Consideramos la firma del Pacto Mundial y el cumplimiento del mismo, una garantía y una apuesta por la gestión responsable y transparente respecto a nuestros grupos de interés.

El presente Informe tiene por objeto recoger las principales vías de actuación de Libertas 7, en sus distintos ámbitos de ya sean de naturaleza social, medioambiental o económica.

Siendo conscientes del largo camino que resta recorrer en el futuro, para alcanzar la excelencia en materia de Responsabilidad Social Empresarial, el compromiso asumido al firmar el Pacto, constituye una guía de valores a seguir con firmeza, que intentamos no sólo incorporar, sino transmitir a nuestros accionistas, inversores, clientes y proveedores, así como a las personas que prestan sus servicios en nuestra empresa, con objeto de aportar nuestra colaboración y concienciar en mayor medida, gestando un cambio de actitudes, en el ámbito de los Derechos Humanos, con respecto a la protección del Medioambiente, así como a las Políticas Laborales y a la Lucha contra la Corrupción.

Nuestro compromiso con los Principios del Pacto Mundial, queda reflejado en nuestro esfuerzo por implementar una política de comunicación más fluida y transparente, y una gestión ética y socialmente responsable. Entre nuestras directrices de actuación, pretendemos una mejora continua de la actividad de la empresa mediante una gestión responsable, así como el diálogo continuado con los grupos de interés identificando necesidades y expectativas.

Finalmente, quisiéramos reiterar mediante esta comunicación, nuestra voluntad de mejorar en la Implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial, dentro de nuestra esfera de influencia, y hacer de ellos parte consustancial de la estrategia, cultura y acciones habituales de nuestra compañía, lo que sin duda constituirá un reto para los ejercicios futuros.

Atentamente,

Agnès Noguera Borel.
Consejera Delegada.

Información general

Perfil de la entidad: Libertas 7, S.A.

- *Dirección:* C/ Caballeros, 36
- *Dirección web:* www.libertas7.es
- *Alto cargo:* Agnès Noguera Borel, Consejera Delegado
- *Fecha de adhesión:* 24/06/2011
- *Número de empleados:* 29
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Promoción y construcción. Valores
- *Ventas / Ingresos:* 16.225.483.-€(consolidado)
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* no
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Accionistas, inversores
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* -Clientes: compromiso de actuación de acuerdo con nuestras normas éticas de conducta. Criterios de rigor, honestidad, profesionalidad. - Trabajadores: compromiso con los derechos y las personas y profesionales con quienes trabajamos. - Proveedores: Profesionalidad, cumplimiento de sus obligaciones en materia fiscal, laboral, Derechos Humanos y protección medioambiental. - Accionistas e inversores: Generar valor para el accionista sostenible a largo plazo, es un compromiso permanente.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Entendemos la necesidad de plasmar los objetivos, actuaciones y avances en materia de Responsabilidad Social Empresarial del ejercicio 2011. Intentamos centrarnos en torno a cuestiones tales como: Transparencia, estrategia, consenso, compromiso, entorno, calidad e innovación y sensibilidad social.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Mediante nuestra web corporativa, así como en nuestro Informe de Responsabilidad Social Empresarial de 2011.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No
- *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:* Se trasladan a dirección, a través de los diferentes canales abiertos con cada grupo de interés recogiendo opiniones y expectativas, bien a través de la Web de la compañía, bien a través de reuniones periódicas con los trabajadores de la empresa, bien vía comunicaciones internas.
- *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:* Las decisiones dependen del Consejo de Administración integrado por: Presidenta (Consejero dominical), Consejero Delegado (Consejero ejecutivo), dos Consejeros dominicales, dos independientes y una Secretaria no Consejero. De la Consejero Delegado depende directamente un Comité de Dirección que está integrado además de por ella misma, por el Director de Área Inmobiliaria, el Director de Área Interna y el Director del Área de Inversiones.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) no

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) No en 2011, no hubo proyectos de colaboración.

Más información

- *Notas:* No se adjunta información complementaria.
- *Dirección web:* <http://www.libertas7.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Lo relativo a la implantación de los 10 principios queda reflejado en el informe de progreso cumplimentado.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* D^a Elsa Andrés Sanchis
- *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: SI

Implantación: En relación a proveedores, se mantiene una política activa de control de la actividad de los proveedores, fundamentalmente en empresas de construcción. Dicho control se basa en la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, singularmente en materia de Seguridad Laboral, con especial atención a los accidentes y a la comprobación de que el personal contratado por los proveedores se halla debidamente dado de alta en Seguridad Social, estando las cuotas corrientes al día, tanto en lo relativo al pago de seguros sociales, como en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Con respecto a los trabajadores de la empresa, se realiza periódicamente una encuesta de clima laboral que miden su grado de satisfacción en el trabajo, no habiéndose detectado ningún indicio de riesgo en materia de DDHH, manteniéndose un buen ambiente e implicación por parte de todos.

Por otra parte el desarrollo permanente de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, conlleva la detección de los posibles riesgos, aportando indicadores que permiten realizar los diagnósticos y evaluación de los factores de riesgo. Durante el ejercicio se ha realizado cursos de Prevención de Riesgos Laborales y de Primeros Auxilios.

Objetivos: Mantener el desarrollo de políticas y estrategias que tiendan al fomento del respeto a los DDHH. Realizar informes de los riesgos detectados en materia de DDHH, así como el impacto de nuestras actividades, en todos sus ámbitos, sobre los DDHH, si lo hubiere, haciendo especial hincapié, en el análisis de los riesgos observados, así como en las propuestas de subsanación y eliminación de los mismos.



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: El órgano de administración de la Sociedad LIBERTAS 7, S.A. de acuerdo con lo establecido en la Ley 24/1988 del Mercado de Valores, aprobó un Reglamento Interno de Conducta en materias relacionadas con el Mercado de Valores en el ejercicio 2003, remitido en su día a la Comisión Nacional del Mercado de Valores como organismo supervisor. Asimismo, la empresa viene elaborando anualmente un Informe de Responsabilidad Social Empresarial desde el año 2007.

Estamos intentando la implementación de una política común al respecto, estando pendiente de aprobación por el Consejo de Administración un Código Ético de la empresa. De otro lado no hemos de olvidar la existencia de normas, convenios y legislación laboral que regulan nuestra actividad. En el diseño de cada política, se intenta incorporar una serie de cláusulas reguladoras, con lo que su verificación, comprobación y control, resulte automático.

Nuestra reciente adhesión al Pacto Mundial y lo que esto significa, aparece patente en la información corporativa incorporada en la página web, así como a través de comunicados internos, realizados al personal de la empresa. Asimismo, se intenta sensibilizar a todos los miembros de la organización, de manera que, todos juntos hagamos partícipes a la sociedad del espíritu que inspira estos principios, intentando extender su cumplimiento y comprometiéndonos a la mayor transmisión de los mismos, en todos nuestros grupos de interés.

Objetivos: El conocimiento constante de las modificaciones legislativas en la materia, y la inmediata aprobación de un Código Ético de la empresa. Impulsar, en el ámbito propio de la empresa, la difusión de los principios del Pacto Mundial, además de en su entorno propio. Utilizando para ello mecanismos tales como publicación en la página web (www.libertas7.es), así como en las reuniones periódicas mantenidas con el personal, programas de comunicación y circulares en el ámbito interno.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En lo que respecta a su Área de Inversiones, Libertas 7, tiene en cuenta cuál es la política de responsabilidad social de las empresas en las que invierte y, en especial, en aquellas en las que tiene una participación significativa. Hemos de destacar en este sentido, la memoria de responsabilidad social del Grupo Prisa, accesible en su página web. Prisa es firmante del Pacto Global de Naciones Unidas desde el 3 de diciembre de 2008, asumiendo los compromisos de los diez principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Por su parte la asociada Adolfo Domínguez asumió hace años un compromiso en materia de Responsabilidad Social Empresarial a través de un Código de Conducta, destacando la asunción de compromisos derivados del Pacto Mundial, su atención y vigilancia a toda práctica contraria a los DDHH de sus proveedores, especialmente asiáticos. Lo mismo podemos añadir con relación a Compañía Levantina de Edificación y Obras Públicas -CLEOP-, adherida al Pacto Mundial, el 22 de junio de 2011.

Cabe reseñar que, la cultura empresarial de Libertas 7, le ha llevado desde siempre a promover y participar en iniciativas culturales y sociales que le permitan fomentar actitudes solidarias y tolerantes, esto lo hace fundamentalmente a través de

la Fundación Libertas 7.

Asimismo, Libertas 7, ha contribuido durante el ejercicio 2011 con varias instituciones: la Fundación ÉTNOR para la Ética de los Negocios y las Organizaciones y la Asociación Valenciana de la Caridad.

La Fundación ÉTNOR promueve el estudio, desarrollo, y la difusión Ética Económica empresarial, destacando, en este sentido, la jornada organizada por ÉTNOR (Fundación para la ética de los negocios y las organizaciones) y la Asociación AVE (Asociación Valenciana de Empresarios), en junio de 2011, con la finalidad de difundir los 10 Principios del Pacto Mundial: "El compromiso ético de las empresas valencianas por el Pacto Mundial". Desarrollando dentro de sus objetivos fundacionales, la promoción de un ambiente social propicio para la asunción voluntaria de las normas éticas que deben regir la actividad económica en la vida de las organizaciones, y la formación de profesionales en este campo interdisciplinar.

Señalar la pertenencia a la Fundación de Estudios Bursátiles y Financieros, y la participación de un grupo de trabajo, con objeto de la elaboración de un nuevo modelo de "Reglamento Interno de Conducta".

Para finalizar este apartado, debemos hacer mención a la conocida Asociación Valenciana de Caridad, institución privada, laica, sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, siendo tras más de 100 años de experiencia un ejemplo de ayuda a los necesitados y con la que Libertas 7 colabora anualmente. La Asociación, cuenta con diversos servicios, entre los que se incluye el servicio de comedor, Escuela Infantil y el albergue, entre otros, destinados cubrir las necesidades de las personas que lo requieran (pensionistas, parados, familias sin recursos...).

Objetivos: Los objetivos propios de cualquier acción van encaminados a hacer patente el derecho que toda persona tiene, por el hecho de serlo, a tener reconocidos y respetados sus derechos fundamentales. Entendemos que esta sería la implicación social de la empresa, una vez adherida al Pacto Mundial.

El ejercicio 2011, fecha de firma del Pacto por nuestra empresa, precisamente con motivo de su participación en la jornada, "El compromiso ético de las empresas valencianas por el Pacto Mundial", organizada por ÉTNOR y la Asociación AVE, ha sido un ejercicio de reflexión, de elaboración de planes encaminados a establecer mecanismos que nos permitan avanzar en la difusión de las buenas prácticas que todo el mundo empresarial debería no sólo acordar sino respetar.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Contamos con mecanismos de seguimiento de estas políticas, como queda patente en el Informe de Responsabilidad Social Empresarial, junto con el cumplimiento de la normativa vigente que regula nuestra actividad. Se tiene prevista la verificación anual de su cumplimiento mediante auditorías internas, encuestas internas dirigidas al personal de la empresa.

Objetivos: Mantener los establecidos en ejercicios anteriores, en la medida de lo posible enfocados en mejorar, la defensa de la Política de respeto a los Derechos Humanos en todos los ámbitos de la empresa, con los medios disponibles.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Los trabajadores de la empresa reciben información, vía reuniones periódicas vía correo interno.

Cada departamento vierte a ese canal de comunicación de forma periódica, información de tipo laboral, jurídica, corporativa, institucional, inmobiliaria, etc., dándole la máxima difusión entre el personal.

Asimismo se comunicó al personal de la empresa la adhesión al Pacto Mundial.

Objetivos: Como queda patente, el respeto a los Derechos Humanos forma parte del núcleo esencial de valores y filosofía propia de nuestra empresa.

La divulgación de todos nuestros principios éticos y de conducta se lleva a cabo por los sistemas aludidos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de comunicación	
Proveedores	Falta de colaboración	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE	Mejora continua
Empleados	Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión	Mejora continua
Proveedores	Política de Calidad Política de RSE Política de Transparencia Políticas internas de gestión	Mejora continua

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Acción social RSE	Mejora continua RSE
Empleados	Acción social RSE	Mejora continua RSE
Proveedores	Acción social RSE	Mejora continua RSE

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Comité de Seguimiento y RSE Encuestas Servicios de atención al cliente	Mejora continua
Empleados	Auditorías Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias	Mejora continua
Proveedores	Auditorías Cláusulas en contrato Evaluación Departamento de compras	Mejora continua



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Se establece, un sistema de selección de productos o servicios, en el que es fundamental una gestión responsable acorde con la cadena de valores de la empresa. Hemos de señalar que nuestros proveedores, son todos españoles, sometidos a una legislación muy restrictiva en esta materia. En esta línea, se mantiene una política de control de la actividad de los proveedores, fundamentalmente empresas de construcción. Este control se basa en la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, además, se establece en el contrato, la obligación de aportar un certificado que acredite que están al corriente de sus obligaciones fiscales. Los contratos con nuestros proveedores incluyen una cláusula de protección de datos conforme a la normativa vigente.

A los proveedores se les valora no sólo en base a criterios de solvencia, capacidad, volumen de trabajo que realizan y las principales empresas con las que colaboran, sino en base a la calidad de sus servicios y criterios medioambientales.

Objetivos: Se establece como objetivos, la selección de los proveedores que mejor se adapten y entiendan, como ya hemos anticipado, a las premisas de calidad, laborales, de defensa de los DDHH y medioambientales. Si bien en la época actual resulta difícil hacer el seguimiento de proveedores debido a la inestabilidad de las empresas.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nos remitimos a lo establecido en el apartado P2C111 de implantación. Con todo, se realiza una evaluación global de la actuación del proveedor, durante un periodo razonable. Asimismo se realizan controles y pruebas de calidad esenciales para evaluar la calidad del producto ofrecido por la empresa así como para asegurar que el mismo cumple con las exigencias impuestas por la normativa.

No sólo se exige el riguroso cumplimiento de la normativa medioambiental, sino que se procura adoptar decisiones de compromiso con el entorno en que vivimos, no como acciones aisladas sino políticas y estrategias implementadas en todos los niveles. Así, por ejemplo la compañía ha ampliado su oferta de productos a viviendas de uno o dos habitaciones, más asequibles, en el contexto actual de crisis económica, cuidando su ubicación urbana, procurando zonas ajardinadas y prestando especial atención a la calidad de los materiales empleados, atendiendo especialmente a elementos constructivos que permiten un ahorro energético con las más novedosas técnicas.

Objetivos: Destacamos, como prioritarios, la selección de aquellos proveedores que se adapten en mayor medida, y entiendan y contribuyan a las premisas laborales, medioambientales, de calidad y de derechos humanos de nuestra entidad. Asimismo es prioritario el seguimiento del sistema de selección de productos y servicios respetuoso con la política de Responsabilidad Social Empresarial del grupo.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Una vez suscrito y siendo miembro del Pacto Mundial, Libertas7, S.A., intenta incorporar como propios los principios del mismo, siendo consciente de uno de los pilares de su compromiso, la no complicidad en la vulneración de los Derechos Humanos genera per se el compromiso de extender este a sus distintos grupos de interés. Se ha comunicado al personal de la empresa, la Adhesión al Pacto Mundial y está pendiente de aprobación el citado Código Ético de la empresa que incluye estos principios.

Objetivos: Uno de los objetivos básicos de la entidad Libertas 7, S.A., es la extensión de la defensa de los Derechos Humanos, como algo consustancial a nuestra Entidad, a todos los ámbitos de actuación y trabajo. Así por ejemplo, se busca en cada una de las actuaciones, inversión en empresas comprometidas con el respeto a los Derechos Humanos; preocupación por la calidad y el medioambiente, implicando a nuestros proveedores, así como mejorando los niveles de calidad de la promociones realizadas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0 %

Implantación: En este momento resulta difícil su cuantificación.

De un lado, hemos de considerar el bajo nivel de actividad en el sector construcción, de otro, la carencia de estos indicadores o estándares en gran número de proveedores, quizás por el hecho de no haberse contemplado hasta el momento actual, como elemento favorecedor del trabajo. Se espera la adecuación a estas nuevas necesidades por parte de los proveedores, como elemento fundamental de evolución en el futuro.

En cualquier caso, desde nuestra adhesión al Pacto Mundial, nuestra relación con cualquier proveedor está condicionada a

la confirmación de las cláusulas del contrato o suministro específico, velando por los derechos de los Trabajadores, Calidad y Medio Ambiente.

Objetivos: Desde la prudencia, siendo conscientes de lo que resta por recorrer, intentamos poco a poco, ir conformando con firmeza las políticas y planes adecuados para hacer posible nuestra plena adhesión a la esencia del espíritu del Pacto.

Tenemos previsto, seguir informando sobre la importancia de la alineación en la defensa de los DDHH y del resto de principios del Pacto Mundial y más aún en un contexto de especial dificultad económica como el actual.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Proveedores		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Proveedores		Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Relación con proveedores.

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Proveedores		RSE	Mejora continua

 Seguimiento				
Grupos de Interés		Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores				



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Consideramos que la negociación colectiva es un derecho constitucional, y como tal, se encuentra regulado en la normativa laboral, que se respeta plenamente por la empresa.

Objetivos: Observar el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: No

Implantación: En 2011, Libertas 7 S.A., ha actuado en un doble escenario, el propio -fortalecido por su salida de un proceso de concentración en los ejercicios anteriores- y el general- marcado por la crisis económica-, teniendo en ambos casos papel protagonista los trabajadores del Grupo Libertas 7. En todo proceso de cambio es necesario valorar el esfuerzo y compromiso realizado, en este caso especialmente el de los trabajadores, al adaptarse a la nueva estructura y a los cambios organizativos introducidos.

La organización es consciente, que ese esfuerzo debe ir acompañado de un mayor consenso sobre la importancia de una buena "gestión de las personas" involucradas en el proyecto, lo que sigue constituyendo un reto para todo el equipo directivo de Libertas 7 S.A. La Responsabilidad Social Empresarial es una manera de gestionar la empresa que exige tener en cuenta los impactos sociales del día a día de la gestión, siendo obvio que, para ello, la gestión de las personas es uno de los componentes esenciales, siendo un reto, desarrollar y afianzar en los próximos ejercicios una política de relaciones humanas completa y moderna.

No sólo se busca consenso sino una comunicación fluida, incorporándose ya a nivel organizativo cambios que permitieran la agilización de los procesos y la comunicación ascendente y descendente mediante la implicación directiva en los equipos.

Así, se busca la creación de un ambiente razonable de relaciones laborales, que implique la participación de todos sus

componentes. Esto queda plasmado en la puesta en marcha de programas de comunicación interna, a través de reuniones semestrales de la Consejero Delegado con los trabajadores, informando, no sólo de los resultados de la empresa, sino de la marcha de la entidad y su estrategia de futuro. A su vez, se ha tratado de motivar e implicar a la plantilla en cuestiones que afectan a la sostenibilidad de la empresa, desde la importancia del trabajo bien hecho, hasta la importancia de medidas de ahorro energético, el reciclaje del papel y material de oficina, etc.

Se vienen poniendo en práctica nuevas medidas de política de Responsabilidad Social Empresarial orquestada desde el mismo seno del Consejo de Administración a través de su Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno que acogió algunas de las propuestas realizadas ya a fines de 2008 por un grupo de trabajo constituido en el seno del departamento jurídico y coordinado por la Consejero Delegado.

Debemos reseñar, que nos acogemos a los Convenios sectoriales, no teniendo un Convenio de empresa.

Objetivos: Potenciar y mejorar el conocimiento de las necesidades de los trabajadores de las empresas del Grupo, a través de sondeos específicos (encuestas), y del diálogo. Implicación del personal de la empresa en la actividad realizada, para un mayor entendimiento de las mejoras o modificaciones que se hayan de realizar en la misma.



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 (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los convenios colectivos, que regulan las actividades de nuestro Grupo se renuevan anualmente y son negociados por los representantes de trabajadores, patronal, y con representantes sindicales.

La Empresa tiene designado delegado de prevención, elegido de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por otro lado contempla programas de formación en seguridad a los trabajadores.

Asimismo la empresa tiene implementado un plan de comunicación fluida con el personal, descrito en el apartado anterior (P 3C2/1).

Mantenemos las siguientes acciones concretas:

§ Reuniones periódicas del Comité Inmobiliario.

§ Formación.

§ Reuniones periódicas informativas con los trabajadores.

§ Realización de encuestas internas de clima laboral, para fomentar y practicar un sistema básico de comunicación.

§ Canal de denuncias.

§ Beneficios sociales y medidas de conciliación.

§ Seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos: Mejora continua del ambiente laboral, utilizando para ello canales de información, tales como las encuestas internas, como elementos de detección de posibles inquietudes, anomalías, incidencias, actuaciones, causantes de malestar laboral e intentar minimizarlas, detectado su origen, e intentando que no aparezcan. Estas encuestas, se van actualizando con el tiempo para intentar que cada vez sean más precisas y nos acerquen más a lo que realmente quiere el trabajador.

Por otra parte, se ha habilitado un canal de denuncias o buzón de denuncias. Se trata de un canal de comunicación confidencial entre los empleados del Grupo Libertas 7 y el Comité de Auditoría. El personal de Libertas 7, puede comunicar cualquier clase de irregularidad o incumplimiento relacionado con malas prácticas financieras, contables, o de control interno, que puedan

tener impacto en los estados financieros, la contabilidad, la auditoría o los controles implantados por el Grupo. La denuncia se realiza vía mail, a través de una dirección de correo electrónico, directamente dirigido al Comité de Auditoría.



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: Como ya venimos señalando, existe un canal de comunicación directa, tanto en sentido vertical como horizontal, junto con una serie de mecanismos ya descritos, como son las reuniones informativas con la Consejero Delegado, la encuesta interna al personal de la empresa y el canal de denuncias.

Objetivos: Fomento continuo de la participación de los trabajadores dentro de cada área y departamento.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo	Mejora continua política de RRHH	
	Política de Comunicación con el Empleado		
	Política de RRHH		
	Política de RSE		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Mejora continua	

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: Dado que no resulta posible que se dé este tipo de trabajo en nuestro grupo, lo descartamos como posible factor de riesgo.

Objetivos: Uno de los valores, que rige la actuación de nuestra empresa, es la actuación justa, integra y honesta de los integrantes de la misma, por lo que no caben, ni son imaginables supuestos de trabajo forzoso, o resultado de coacciones.

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

Respuesta: No

Implantación: Se intenta de alguna manera promover un ambiente de trabajo que mejore la relación diaria con el entorno. De otro lado se intenta en lo posible la conciliación de la vida laboral y la familiar.

Objetivos: Fomentar hábitos saludables de trabajo y conformes al medio ambiente. La empresa dispone de una Guía de Limpieza y Orden en el trabajo.
Fomentar la conciliación de la vida laboral y la familiar.



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: Las directrices que regulan estas cuestiones, vienen establecidas en los Convenios Colectivos, así como en implementación de la política de Responsabilidad Social Empresarial. De otro lado existe un calendario laboral aprobado anualmente.
Se vigila el cumplimiento de lo establecido en la legislación reguladora de la Prevención de Riesgos Laborales y de la

legislación laboral en general. El responsable de personas informa al personal de la empresa sobre el calendario laboral en atención a las áreas de actividad, así como de los beneficios sociales que la empresa facilita a los trabajadores.

Asimismo, la seguridad e higiene en el trabajo y la prevención de riesgos laborales, son motivo de preocupación, no sólo en el estricto cumplimiento de las obligaciones legales que se impone la compañía, sino por la importancia de crear un entorno de trabajo saludable y libre de riesgos laborales. En este sentido, el Grupo Libertas 7 adopta activamente medidas en materia de seguridad laboral y cumple su obligación de establecimiento de medios de prevención de riesgos laborales, no habiéndose registrado ningún accidente laboral en 2011.

Objetivos: Detección rápida y eficaz de cualquier práctica contraria a estas políticas, con el fin de evitarlas.



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: SI

Implantación: Como se ha expuesto, durante el ejercicio, se ha explicado a los trabajadores por el responsable de personas, los beneficios sociales ofertados por la empresa. No se han producido, ni producen situaciones que justifiquen el establecimiento de acciones concretas. De otro lado existe un control y filtrado previo que la evita.



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. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: La mejor garantía de control de las políticas de trabajo, no cabe duda, lo constituye el cumplimiento de los convenios colectivos y la normativa aplicable. No existe un documento expreso, con relación al intento por parte de la empresa de garantizar la conciliación de la vida laboral y la familiar, sino una pauta de actuación. No obstante lo dicho, al tratarse de una empresa pequeña, con pocos trabajadores existe una mayor cercanía a los problemas que puedan plantearse, lo que permite la búsqueda de soluciones adaptadas a cada situación.

Con relación a los beneficios sociales, durante el ejercicio 2010, tras un estudio de las circunstancias de los puestos de trabajo y de la normativa aplicable en la materia que fue elaborado por un Comité interno cuyas conclusiones se expusieron a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, se puso en marcha un plan de beneficios sociales, en el que se ofreció a los trabajadores tres productos de calidad a precios muy competitivos: el cheque restaurante, la contratación de un seguro sanitario y el cheque guardería. Dicho plan ha seguido vigente durante el ejercicio 2011 y hasta la fecha actual. De este modo, los trabajadores que optan por alguno de ellos, obtienen de una ventaja fiscal, al considerarse rentas exentas, disfrutando con ello de un ahorro fiscal en su tributación por el Impuesto sobre la Renta. El responsable de personas realiza el seguimiento del número de trabajadores que se han acogido a los beneficios sociales de los que la

empresa dispone.

Objetivos: La empresa ha de realizar un seguimiento del sistema de beneficios sociales ofertado al personal.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de RRHH Política de RSE	Mejora continua

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mejora continua

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 normativa reguladora, Estatuto de los Trabajadores, Convenios Laborales, así como la ética de nuestra empresa, impiden la contratación de menores de edad.

Objetivos: La empresa no tiene conocimiento de que ninguno de sus proveedores o empresas asociadas registre este factor de riesgo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Contamos con una política de respeto a los principios contemplados en el Pacto Mundial, por lo que todos nuestros grupos de interés se encuentran informados a través de nuestra página web, de lo relativo a nuestra adhesión al Pacto Mundial y lo que esto significa. Entendemos que es nuestra obligación hacerles partícipes de su esencia y conocimiento, así como de su difusión y cumplimiento.

Objetivos: Potenciar la difusión de los principios del Pacto Mundial dentro y fuera del ámbito de la empresa, contando para ello con nuestra web (www.libertas7.es).



ACCIONES:

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

principio durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: Si entendemos como tal, el control del cumplimiento de la normativa vigente y la proyección de esta prohibición de trabajo infantil instaurada en la empresa. Asimismo para Libertas 7 es esencial que las empresas en las que invierte respeten este principio.

Objetivos: En esencia se trataría de poner de manifiesto la implicación social de nuestra empresa.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		Normativa vigente	Mejora continua

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		RSE	Mejora continua

 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: Las personas designadas para la contratación y formación en nuestro Grupo, han sido instruidas acerca de la ausencia de preferencias y máximo rigor, al formalizar un contrato.

Objetivos: El proceso de selección del personal de la empresa tiene como objetivo permanente, la detección de situaciones discriminatorias de cualquier origen y su eliminación.

Por su parte, los procedimientos de formación tienen la finalidad de hacer que esta sea eficiente y efectiva y que afecte a todos los componentes del personal. Consideramos la formación no sólo es un elemento dinamizador del desarrollo profesional y personal sino que sirve para adecuar los recursos humanos a los objetivos del Grupo y por tanto ha de extenderse a todos sin ninguna discriminación.

Mediante la promoción se busca lograr un alto y buen nivel de motivación y un adecuado desarrollo profesional y personal. Entendemos que esta es una forma de reconocer y gratificar la capacidad de cada persona, valorando sus cualidades humanas y profesionales.

Para ello es necesario que se cuente con una formación sólida verificando que se ha aplicado correcta y eficazmente. La buena marcha de estos factores depende en gran medida de un crecimiento razonable de nuestra actividad.



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: No

Implantación: El Código Ético de la empresa, rechaza todas las causas de distinción, exclusión o preferencia que produzcan desigualdad de oportunidades o de trato en el empleo, causada por razones de raza, sexo, minusvalías, religión, nacionalidad, o debida a discapacidad de cualquier tipo.

En él se invita al personal a que actúe con rigor, integridad y sean respetuosos con sus compañeros y clientes de acuerdo con las normas o principios del carácter propio del Grupo, que impiden la existencia de estas prácticas.

Entre los principios de compromiso seguimos manteniendo los siguientes:

- Captación, motivación y retención de los mejores profesionales, ofreciéndoles un lugar atractivo para trabajar.
- Garantía y promoción de oportunidades de desarrollo profesional y personal. La base para el desarrollo de la carrera profesional se apoya en la valoración objetiva de los méritos profesionales.

Objetivos: Nos proponemos potenciar, en la medida que podamos, los planes de carrera, la formación y cualquier medida que favorezca un buen clima laboral. En caso de producirse cualquier tipo de discriminación de las aludidas, es objetivo de la empresa su inmediata erradicación.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se organizan cursos de formación de trabajadores. Asimismo la empresa oferta la posibilidad de financiación de cursos post-grado a trabajadores que lo soliciten con el compromiso por parte de los trabajadores de permanencia durante al menos dos años.

¿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: Libertas 7 sigue manteniendo una política de selección basada en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación y su Consejo de Administración cuenta con dos consejeras -que además ocupan la Presidencia y el puesto de Consejero Delegado- y una Secretaria del Consejo que es también letrada asesora, siendo una de las compañías cotizadas con mayor presencia femenina en su órgano de administración. Sigue apreciándose, sin embargo, en la compañía una menor presencia de mujeres en puestos técnicos, por el contrario, una mayor presencia de mujeres en puestos administrativos, sin que se hayan detectado en los estudios realizados causas inherentes a la propia empresa y a su dinámica en sus procesos de selección que expliquen la ausencia de mujeres en puestos intermedios; siendo un objetivo deseable lograr una distribución más equitativa, lo que depende también de las posibilidades de promoción profesional, difíciles en una compañía de menos de 50 trabajadores y con una estructura orgánica horizontal, determinada por las funciones de los puestos característicos de las actividades de inversiones y promoción inmobiliaria.

Objetivos: Como adelantábamos lograr una distribución más equitativa, en la medida de lo posible.



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: 9,52 %

Directivos mujeres: 2,38 %

Directivos hombres: 7,14 %

Mujeres: 47,62 %

Hombres: 52,38 %

Mayores de 45 años: 52,38 %

Menores de 30 años: 4,76 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 80,56 %

Empleados con contrato temporal: 19,44 %

Implantación: Nos remitimos al Informe de Responsabilidad Social Empresarial, publicado en la web, no obstante hacemos una breve mención incluyendo todas las situaciones relacionadas con las personas que trabajan en la empresa:

§ Condiciones laborales

§ Diversidad

§ Igualdad de oportunidades (por ejemplo, en el porcentaje de mujeres directivas)

§ Conciliación de la vida personal y laboral

§ Prevención de riesgos laborales

§ Derechos humanos

Como indicadores cuantitativos de la implantación de las medidas en 2011, hemos de referirnos a lo siguiente:

- Responsabilidades familiares.

§ Personas trabajadoras con hijos/as: Mujeres: Hombres:

§ Personas trabajadoras con otros familiares a cargo: Mujeres: Hombres:

- Utilización de los derechos de conciliación.

§ Permiso por maternidad: Mujeres: 1

§ Permiso por paternidad Hombres: 2

§ Permiso por nacimiento de hijos: Hombres: 2

§ Permisos por acontecimientos familiares: Mujeres: Hombres:

§ Reducciones de jornada por lactancia: Mujeres: 1

§ Reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares: Mujeres:

Objetivos: En este caso, la mejora continuada cada día, capacidad de superación, adaptación a las nuevas necesidades surgidas de las reformas legislativas, del contexto económico, de la realidad. Mejora en la implicación del equipo humano.

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: Toda la información relativa a la composición de los órganos directivos, así como de Grupo Libertas 7, S.A., aparece publicado en la página web de la CNMV, dado que se trata de una empresa cotizada.

Con relación al resto de empleados, sus ratios aparecen consignados, en el Informe de Responsabilidad Social Empresarial.

Objetivos: Se actualiza en el momento en que se produce alguna variación, al menos trimestralmente.

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

Respuesta: 0

Implantación: No existe ningún expediente abierto.

Objetivos: Impedir que se puedan dar ese tipo de conductas, de acoso, intimidación, abuso.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Mejora continua
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Mejora continua
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Mejora continua



• 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: El entorno medioambiental es el tercer pilar de toda política de Responsabilidad Social. Dicho compromiso es entendido por Libertas 7 como la obligación de toda empresa - sea cual sea su actividad y el proceso productivo en el que dicha actividad se desarrolle- de cuidar el entorno medioambiental en el que todos convivimos, con el objetivo de orientar acciones y comportamientos que lleguen a formar parte del modus operandi del quehacer diario, impulsados desde una estrategia que permita no sólo el cumplimiento riguroso de la normativa medioambiental, sino también gestionar y minimizar el consumo de energía, adoptando progresivamente medidas correctivas y de mejora. Es aquí donde una vez más cobra importancia la transversalidad de la política de Responsabilidad Social, recogida en el principio 9.

Las medidas adoptadas para incentivar el ahorro energético iniciadas en la compañía en 2010 ya dieron sus frutos en dicho ejercicio. En 2011 se ha conseguido un ahorro en el consumo eléctrico del 31,67 %. Por el contrario, el consumo de agua de las oficinas se ha incrementado en un 56%, debido fundamentalmente a que se ha incluido el suministro de 6 oficinas de venta y un piso piloto que no se computaban en el ejercicio anterior.

En 2009 el equipo técnico del Área Inmobiliaria realizó un estudio de sostenibilidad y ahorro energético del edificio de la sede social de la empresa, en la Calle Caballeros 36 de Valencia, del que se desprendieron diversas medidas de mejora, cuya ejecución se vienen incorporando de manera progresiva.

Seguimos siendo conscientes de que, sobre todo, nuestro compromiso con el entorno ha de prestar especial interés a nuestra actividad de promoción inmobiliaria. Como en ejercicios anteriores, el Área Inmobiliaria del Grupo Libertas 7 sólo ha operado a partir de suelo finalista, respetando siempre escrupulosamente no sólo las exigencias legales propias del ámbito urbanístico e inmobiliario, sino también procurando, especialmente, crear promociones que atiendan a las necesidades locales, según la estructura y tipología de los núcleos urbanos en que se asientan y que sean dignas de un entorno que contribuya a las necesidades de los ciudadanos. Sigue siendo una tarea pendiente respecto a las nuevas promociones que se pongan en marcha, desarrollar un estudio sobre viviendas sostenibles que permitan un ahorro energético dentro del compromiso medioambiental de la compañía.

Es importante para la empresa ofrecer a sus clientes productos y servicios de calidad que cumplan con la normativa medioambiental pero también, que generen el menor impacto ambiental posible.

Objetivos: Continuar con la reducción y la optimización y reciclaje de los recursos y materias primas en nuestros

centros, consumo de electricidad, agua, papel, consumibles informáticos, elementos de iluminación, equipos informáticos, pilas y acumuladores, etc.

Continuar los estudios de sostenibilidad y ahorro energético.



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: 800


Implantación: La Dirección del grupo cree, que son requisitos esenciales la sensibilización y formación en materia medioambiental de los trabajadores.


Objetivos: Máximo ahorro energético, mayor educación, conocimiento e implicación medioambiental. El objetivo fundamental, conseguir la mejora de nuestra gestión ambiental.

• 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	Sensibilización en materia medioambiental	Continuar la reducción, optimización y reciclaje de los recursos y materiales.	

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La empresa tiene dos áreas de actividad: actividad de inversiones y actividad de promoción inmobiliaria y alquiler. La empresa subcontrata a otras empresas la construcción de viviendas, supervisando los riesgos indirectos que puedan provenir de las actividades subcontratadas a proveedores. En concreto, en la actividad de promoción, se vigila el cumplimiento de la normativa medioambiental por los proveedores, con especial tratamiento de las ubicaciones de las viviendas construidas, de los materiales empleados, etc., dentro de nuestro compromiso con el entorno. Por lo demás, se valoran los aspectos ambientales propios del funcionamiento de toda empresa, a los que ya hemos aludido en otros puntos del presente informe en relación a los consumos energéticos, reciclaje, situaciones de emergencia, etc., que puedan desencadenar riesgos medioambientales.

Objetivos: El control y seguimiento de la normativa medioambiental y la evaluación de los posibles riesgos que puedan derivar de los productos y/o actividades subcontratadas.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone de una Política Medioambiental que forma parte de su Política de Responsabilidad Social, cuyas directrices se contienen en el mencionado Informe de Responsabilidad Social Empresarial de Libertas 7, S.A., que se publica anualmente. Dicho documento marca las directrices generales hacia las que encaminamos toda la gestión ambiental de la compañía. El objetivo general, no es otro que el de ser capaces de mejorar día a día, de forma que seamos capaces de avanzar y evolucionar, adaptándonos a los cambios que estamos viviendo y a los que vendrán en el futuro.

Señalar asimismo, la sujeción y cumplimiento de la normativa inmobiliaria en esta materia, regulada por la Ley 38/1999 de 5 de noviembre de Ordenación de la Edificación, así como la normativa concordante en materia medioambiental.

Objetivos: Seguir con el proceso de implantación de nuestra política de gestión medio ambiental. Incluyendo la prevención y medición de los posibles riesgos medioambientales en el mapa de riesgos de la compañía.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: A) A nivel interno, en 2011, siguiendo el plan previsto, se ha comunicado al personal de la empresa una guía interna de ahorro y reciclaje de papel, en cuanto constituye el 90 % de los residuos generados en las oficinas. Asimismo, es también una preocupación el ahorro de papel en el material que Libertas 7 difunde al exterior, ya sea en actividades de marketing o de comunicación con el accionista, el cliente o el inversor. El consumo de papel se ha reducido en 2011 en un 33,33 %, debido al envío de la documentación vía telemática, tanto interna como externamente, así como a la reducción del coste medio del aprovisionamiento de papel; con lo que se hace patente la efectividad de las medidas adoptadas en aplicación de la citada guía interna.

Por su parte, continúa desarrollándose "El Plan Verde Libertas 7" que se inició en el ejercicio 2011 con la elaboración de un documento de recomendaciones internas relativas a reciclaje y ahorro energético. El responsable de personas de la compañía, elaboró asimismo una guía de orden y limpieza en el puesto de trabajo que ha tenido buena acogida, poniéndose en práctica durante el citado ejercicio.

B) En relación con la actividad de promoción, son medidas ya adoptadas en su día:

§ Aislamiento térmico de las edificaciones, a través de sistemas y materiales que eliminan, las pérdidas energéticas y optimizando el confort con el mínimo consumo.

§ Disminución de la contaminación lumínica, dotando a nuestros edificios de sistemas de iluminación de bajo consumo y gran eficiencia, reduciendo las molestias ocasionadas por la intensidad o los deslumbramientos al máximo.

§ Fomento de la calidad del aire en las edificaciones mediante el uso de los nuevos sistemas de ventilación exigidos por la normativa vigente en oficinas u otros lugares.

Objetivos: Entre otros, avanzar en el desarrollo de la gestión ambiental aplicada actualmente, mejorándola y extendiéndola a más ámbitos de la organización. Continuar aportando información al público y a las partes externas interesadas a través del aludido Informe de Responsabilidad Social de la Empresa, afianzando la transparencia.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 14673

Agua: 529

Papel: 673

Implantación: Se ha utilizado como unidad de medida, para referenciar los datos de consumo, la monetaria en euros. Hemos logrado un ahorro en el consumo eléctrico del 31,67%. El consumo de papel ha disminuido igualmente actuando mediante la reutilización de los folios usados por la cara en blanco. El consumo de papel se ha reducido en 2011 en un 33,33 %, debido al envío de la documentación vía telemática, tanto interna como externa, así como a la reducción del coste medio del aprovisionamiento de papel ya citado.

Objetivos: Mantener como objetivo básico, la concienciación en la optimización de los recursos, así como un uso lo más racional posible.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se realiza un control de aspectos con incidencia medioambiental relativos a:

- consumo de recursos y materias primas
- análisis y comparación de los datos obtenidos con respecto a años anteriores

Dichos datos son incorporados al Informe de Responsabilidad Social Empresarial, permitiendo por su parte, la identificación y valoración de los parámetros ambientales de la organización.

Objetivos: La cuantificación de las distintas variables, permite evaluar nuestro comportamiento ambiental, así resulta una herramienta básica que nos resulta de utilidad para adoptar medidas que puedan subsanar desviaciones de los objetivos marcados en nuestra Política Ambiental.

• 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	Mejora continua
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mejora continua

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Mejorar lo existente



• 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: Es aquí donde una vez más cobra importancia la transversalidad de la política de Responsabilidad Social de la Empresa, pues es importante adoptar decisiones de compromiso con el entorno en el que vivimos no con acciones aisladas, sino atravesando estas decisiones todos los niveles y planos de las respectivas empresas que integran el Grupo, en sus distintas áreas (financiera y de promoción inmobiliaria). En este ámbito, en los programas de comunicación interna a que nos referíamos anteriormente, se ha hecho hincapié en promover en los trabajadores de la empresa un comportamiento responsable con el fin de obtener un uso racional y eficiente de los recursos, desde la energía eléctrica, hasta el reciclaje de papel, material de oficina, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: Libertas 7 realiza inversiones en empresas que desarrollan proyectos sostenibles como energías renovables, desarrollo de parques eólicos, marinos, terrestres, termo solares, fotovoltaicos y otras fuentes de energías limpias.

Objetivos: Mantenernos en el mismo sentido.

• 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	Mejorar lo existente

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: Hasta el momento no ha sido necesario efectuar diagnósticos en tal sentido, pues no se han registrado o detectado este tipo de situaciones en la empresa. La empresa ha sido auditada por Deloitte, sin que se haya manifestado ningún riesgo en este sentido.

Objetivos: Estar al día contado con políticas que nos permitan ir adaptándonos a las nuevas necesidades y cambios.



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: La empresa dispone de un "Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del terrorismo", cumpliendo las previsiones legales en materia de prevención de blanqueo de capitales. Asimismo se recogen en el "Mapa de Riesgos de la Compañía", dentro de los llamados riesgos legales, estableciendo la creación de un órgano de Control Interno, así como un "Manual de Procedimiento para la Comunicación de Operaciones Dudosas". El Código ético de la empresa acogerá, entre los principios rectores, un principio de prohibición de la corrupción y extorsión, habilitando asimismo medidas para impedir el cohecho y la corrupción. Estando pendiente de aprobación por el Consejo de Administración el Código Ético de la empresa; que intenta contemplar todo tipo de situaciones.

Objetivos: La inmediata aprobación del Código Ético de la empresa, que aun no escrito, es un símbolo de la sociedad desde su constitución, priorizando acciones y compromisos de prácticas honestas de actuación.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Establecimiento de un protocolo de actuación, en el que es necesario visado previo a la firma de cualquier documento, así como el establecimiento de mecanismos de control interno, debiendo destacar la existencia de un Manual de Medidas de Prevención del Blanqueo de Capitales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 0

Empleados: 100

Proveedores: 0

Implantación: En estos momentos nos resulta difícil estimar el porcentaje concreto, con relación a clientes y proveedores.

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

Respuesta: SI

Implantación: Como ya hemos señalado, existe un "Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del terrorismo", en el que se establecen normas y procedimientos de obligado cumplimiento dirigidos a: Realizar la operativa financiera de acuerdo con el ordenamiento vigente y las mejores prácticas empresariales; impedir la utilización de la entidad y sus filiales por personas o colectivos no deseados; garantizar que todos los trabajadores conozcan y cumplan las políticas y procedimientos relativos al conocimiento del cliente y las operativas tipificadas como "Operaciones Sospechosas de Blanqueo de capitales y Financiación del Terrorismo".

Objetivos: Observar nuestras necesidades, incorporando las medidas oportunas en cada momento.

• 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	Otros Política de Anticorrupción Política de Blanqueo de Capitales Políticas internas de gestión	Mejora continua
Empleados	Normas éticas y valores corporativos Otros Política de RSE	Mejora continua
Proveedores	Otros Política de Compras Política de RSE	Mejora continua

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Otros	Mejora continua
Empleados	Otros	Mejora continua
Proveedores	Otros	Mejora continua

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	No tenemos seguimiento	Mantener su inexistencia
Empleados	No tenemos seguimiento	Mantener su inexistencia
Proveedores	No tenemos seguimiento	Mantener su inexistencia

• 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? Describalos	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