Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Grupo PFS

Iniciativa RSE-PYME

• Carta de Renovación del compromiso

Estimados Señores,

Con esta comunicación, me propongo expresar la renovación del compromiso del **Grupo PFS** con la mejora continua de su gestión interna en relación a los 10 Principios del Pacto Mundial.

Apenas un semestre después de nuestra adhesión, hemos avanzado en la relación con nuestros grupos de interés más significativos, lo que sin duda redundará en una mayor satisfacción por su parte y la mejora efectiva de nuestra reputación corporativa.

Durante el ejercicio 2011 nos hemos enfrentado, con éxito, al gran reto de la situación actual del mercado nacional. Para ello, hemos apostado por servicios innovadores y de elevado valor añadido que nos permitan diferenciarnos de nuestros principales competidores. Para ello, hemos formado equipos multidisciplinares intra-áreas que nos han permitido generar nuevos y más atractivos servicios, capaces de satisfacer las necesidades reales de las organizaciones actuales, tales como: Business Intelligence, Corporate Compliance, etc.

Para el próximo ejercicio, nuestro principal reto es continuar mejorando. Para ello, abordaremos un importante proyecto interno para la mejora de la satisfacción de nuestros clientes, eje transversal de nuestra actividad y objetivo de nuestra MISIÓN.

Este proyecto, denominado +VALOR, tiene por objeto aportar servicios extraordinarios a nuestros clientes de Asesoría Continua, superando los requisitos contractuales establecidos de forma individualizada y en función de las necesidades particulares en cada caso.

Con este primer Informe de Progreso esperamos demostrar nuestra implicación con la mejora continua y la orientación hacia nuestros grupos de interés.

Sin otro particular, se despide atentamente.

En Oviedo, a 15 de junio de 2012.

D. Roberto Rodríguez
Socio Director
GRUPO PFS

Información general

Perfil de la entidad: Grupo PFS

- *Dirección:* C/ Marqués de Pidal, 8, 1º A
- *Dirección web:* www.pfsgrupo.com
- *Alto cargo:* Roberto Rodríguez, Socio Director de Desarrollo
- *Fecha de adhesión:* 22/11/2011
- *Número de empleados:* 30
- *Sector:* Servicios profesionales
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Servicios profesionales externos de elevado valor añadido, tales como: consultoría organizacional, auditoría financiera, informática, etc.
- *Ventas / Ingresos:* 2161000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No se han recibido ayudas significativas durante el periodo sujeto a información.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Para la selección de nuestros grupos de interés más representativos se ha realizado una reflexión por parte de la Junta Directiva con motivo de una reunión periódica para la valoración de los resultados trimestrales. En dicha reunión se decidió que, dada nuestra actividad, estructura y área de influencia, éstos deberían ser, por el momento, nuestros grupos de interés más significativos.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* Por el momento, nuestra actividad empresarial se circunscribe al territorio nacional. Si bien, actualmente nuestra organización se encuentra trabajando en un proyecto de internacionalización en países de Amércia del Sur.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* El presente Informe de Progreso se refiere al Grupo PFS, incluidas todas sus filiales. Sin embargo, los resultados de algunos indicadores medioambientales (consumos, impactos, residuos peligrosos, etc.) se referirán únicamente al Área de Consultoría, Asesoría y Legal por tratarse de sociedades que comparten las mismas instalaciones, estando éstas sujetas al Sistema de Gestión Medioambiental según la norma ISO 14001:2004. Este alcance no afecta al principio de materialidad ya que, las áreas mencionadas representan la mayor parte de la plantilla del Grupo.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Fruto de la reflexión realizada por parte de la Junta Directiva, tras nuestra adhesión al Pacto Mundial, se definen los asuntos más significativos de la organización como aquellos capaces de influir en la percepción de nuestros clientes y empleados (clientes internos) hacia la organización.

Asimismo, se entiende también que nuestro impacto medioambiental es un asunto material para la totalidad de nuestros grupos de interés y, como método para el establecimiento de su significancia, se utilizará la sistemática definida en el procedimiento correspondiente de nuestro sistema integrado de gestión.

- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Se trata de nuestro primer Informe de Progreso, por lo que sus resultados serán comunicados a nuestros grupos de interés a través de la página Web corporativa y, en el caso específico de la plantilla, se colgará asimismo en la Intranet Corporativa, de forma que se facilite el acceso al mismo por parte de este colectivo.

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Durante el periodo reflejado, hemos obtenido por parte del CTIC, el distintivo de e-Empresa (o empresa digital) que mide el grado de madurez digital de la empresa, o lo que es lo mismo, el aprovechamiento que ésta hace de las posibilidades que las Tecnologías de la Información y la Comunicación le ofrecen.

- *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:* La entidad atiende las quejas y reclamaciones de todos sus Grupos de Interés, tanto a través de la página Web, como por teléfono, email, etc. y las tramita y resuelve conforme a lo indicado en el Sistema Integrado de Gestión de la Organización. Asimismo, para el caso concreto de sus Clientes, realiza encuestas de Evaluación de su Satisfacción con frecuencia anual y recoge dicha información de manera continuada en las reuniones de servicio contratadas. Por último, para el colectivo de la plantilla, realiza encuestas de clima laboral con periodicidad anual, cuyos resultados son publicados en la Intranet corporativa.

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El Consejo de Grupo PFS está compuesto por los siguientes socios: - José Manuel Pedregal (Máximo representante y Consejero Delegado) - Roberto Rodríguez - Jesús Alfredo Gutiérrez-Tuya - Alberto Martín - Pablo Rodríguez - David Álvarez Como se indica, el máximo representante del Grupo ostenta un cargo ejecutivo.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Por el momento, y puesto que nuestra adhesión al Pacto Mundial es muy recente, no se han definido indicadores específicos sobre el grado de avance en el proceso de implantación de los 10 principios. Sin embargo, esta opción se estudiará para próximas revisiones de la Batería de Indicadores.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) Los Objetivos Estratégicos de nuestra organización se refieren al cumplimiento de nuestros Ejes Estratégicos: expansión internacional, marketing organizacional y presencia en redes sociales, ampliación de cartera de servicios, etc. Si bien, todas nuestras iniciativas se basan en el más firme compromiso con la Calidad de nuestro servicio y el respeto al Medio Ambiente y los

Derechos Humanos.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Paula Nieto; Mónica Pomar
- *Tipo de informe:* A

• Metodología

DIAGNÓSTICO

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

POLÍTICAS

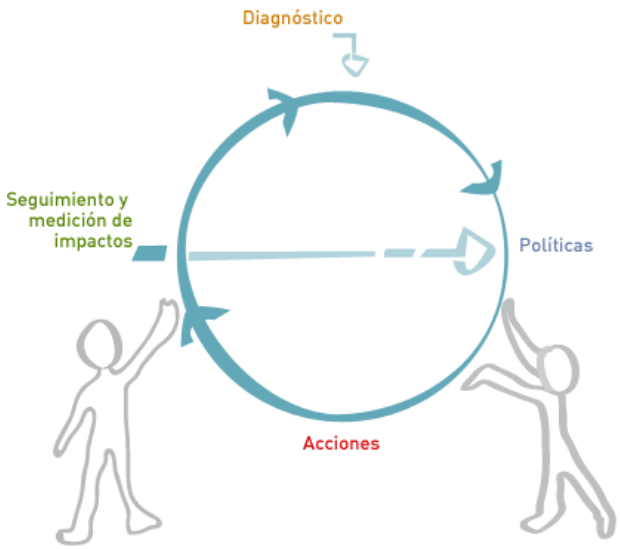
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

ACCIONES

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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



• Principio 1

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

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

Respuesta: *No*

Implantación: *La entidad no cuenta con un diagnóstico específico al efecto, si bien, conoce los riesgos inherentes a este principio para los Grupos de Interés señalados.*
En este sentido, identifica como riesgos:
- Para los clientes: la falta de información.
- Para los empleados: la falta de formación para los servicios a ofertar, el mal ambiente laboral así como la falta de comunicación interna que les permita realizar los trabajos de forma adecuada.

Objetivos: La organización define para el ejercicio 2012 objetivos estratégicos en relación al aumento de la satisfacción de nuestros clientes.

Del mismo modo, para el ejercicio 2011 se definieron objetivos en relación a:
- Aumento de los servicios de mayor valor añadido (a partir de la formación específica de nuestros técnicos en aspectos punteros de los servicios ofertados)
- Captación de nuevas cuentas de cliente
- Aumento de notoriedad de marca (Marketing estratégico)
- Gestión sostenible (Disminución de consumos a partir de buenas prácticas de consumo).

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: *CLIENTES: La organización cuenta con una Política Integrada de Calidad y Medioambiente. En ella se definen los valores de la organización y constituye el marco para la definición y seguimiento de los objetivos anuales.*

EMPLEADOS: La organización cuenta con un Plan de RRHH e instrucciones técnicas internas acerca de reglamentos internos: Manual de Bienvenida, código de indumentaria etc. que son puestos en conocimiento a todos los empleados a través de la Intranet Corporativa y su seguimiento evaluado de forma continua por la Dirección de la organización.

Objetivos: Los objetivos de la entidad se definen con periodicidad anual y se refieren a los Ejes Estratégicos definidos en el Plan Estratégico del Grupo.
En relación a los Grupos de Interes anteriormente mencionados, los objetivos fundamentales del grupo se refieren al Aumento de la Satisfacción de nuestros clientes a través de la calidad de nuestros servicios y del clima laboral de los empleados a partir de medidas de distinta índole (ver objetivos en archivo adjunto - Planificación Estratégica)

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: *CLIENTES: La organización, como resultado de su Sistema de Gestión de Calidad, realiza la búsqueda continua de herramientas de mejora, intentando aportar al cliente el mayor valor añadido posible en el desarrollo de su servicio.*
Para ello, realiza una Encuesta de Evaluacion de la Satisfacción de los clientes con frecuencia anual y analiza sus resultados una vez recibidas. Fruto de dicho análisis, se establecen los objetivos necesarios para la mejora de aquellos aspectos que se consideren significativos.

EMPLEADOS: La encuesta de clima laboral proporciona a la organización los datos necesarios para conocer la satisfacción de sus empleados. En relación a los resultados obtenidos se plantean objetivos para el siguiente periodo.
Asimismo, la organización solicita a sus empleados sus necesidades formativas y confecciona un Plan Formativo Anual de forma que se garantice que, al menos todos sus empleados realicen una acción formativa anual.

Objetivos: La organización ha definido el Proyecto Valora para el ejercicio 2012 con objeto de mejorar la percepción sobre el Grupo de Interés CLIENTES en relación al valor añadido proporcionado por nuestra organización.
El resultado de este objetivo, con motivo de los seguimientos periódicos de la Batería de Indicadores a través del indicador definido al efecto.
Asimismo, el Grupo orienta su gestión hacia el objetivo constante de aumentar la satisfacción de sus empleados. Estos resultados se evaúan a través del Índice de satisfacción clima laboral (personas).

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *CLIENTES: El seguimiento de las medidas adoptadas se realiza de forma periódica en las reuniones de técnicos, en función de las acciones planificadas para el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, una vez al año, se valoran con mayor profudidad con motivo de la reunión de revisión por la dirección.*

EMPLEADOS: La organizaicón dispone de varios canales de comunicación con la plantilla, que garantizan el correcto seguimiento de las iniciativas tomadas así como la evaluación de sus resultados. Estos son, fundamentalmente: Encuestas de Clima Laboral, Correo para sugerencias, Dpto. RRHH, etc.

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

Respuesta: *100 %*

Implantación: *Al menos el 100% de los empleados se consideran informados de los principios éticos ya que, se entiende que en esa medida conocen la Política de la organización que es puesta en conocimiento a todos nuestros empelados a través de la Intranet Corporativa y el Manual de Bienvenida proporcionado a las nuevas incorporaciones.*

Objetivos: Debido al ratio indicado, no resulta necesario el planteamiento de objetivos en relación al presente principio.

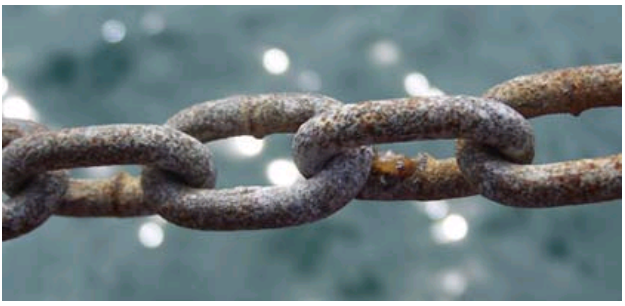
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Clientes	Falta de comunicación y transparencia	
Empleados	Falta de comunicación Falta de formación Mal ambiente laboral	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Clientes	Política de Calidad	En relación a la Política se marcan los objetivos de calidad del servicio.
Empleados	Política de RRHH Reglamento interno	Los objetivos fundamentales se relacionan con el clima laboral.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Clientes	RSE	Suscripción del Pacto Mundial como garantía de transparencia.
Empleados	No tenemos acción concreta	Se definen a partir de la evaluación de la Encuesta de Clima Laboral Anual.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Clientes	Buzón de sugerencias Encuestas	Se dispone de Encuestas y correo electrónico para la entrega de sugerencias.
Empleados	Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta	La entidad dispone de varios mecanismos para el seguimiento de sus políticas.



• Principio 2

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *La organización entiende que no resulta necesaria la realización de un diagnóstico específico para la evaluación de los riesgos asociados a la vulneración de los Derechos Humanos en nuestra cadena de suministro ya que, por una parte, operamos únicament en el Territorio Español donde los Derechos de los trabajadores se encuentran salvaguardados por la Legislación vigente. Por otro lado, al tratarse de una empresa de servicios, únicamente contamos con proveedores estructurales, tales como: papelería, mantenimiento, etc. todos ellos de capital nacional y asentados en España y, por tanto, sujetos a la normativa anteriormente mencionada. No obstante, se lleva cabo un proceso de homologación de proveedores en el Sistema de Gestión a fin de confirmar el comportamiento sostenible de los mismos.*

Objetivos: La organización podría valorar la incorporación de criterios socialmente responsables en la Evaluación de sus proveedores; tales como la certificación de sus sistemas de gestión o la suscripción del Pacto Mundial, entre otras.

Asimismo, se podría valorar la opción de incluir cláusulas de garantía de cumplimiento con los Derechos Humanos en los contratos de subcontratación de servicios de nuestra organización con nuestros proveedores y subcontratistas.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La organización cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medioambiente que incluye la sistemática de compras y evaluación de proveedores de forma que se garantice los requisitos de estas normas para con el proceso de compras.*

Objetivos: No se plantean objtetivos en este sentido.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Actualmente el Grupo dispone de una sistemática para la selección y puntuación periódica de sus proveedores incluida en su Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, si bien, los criterios identificados para su selección se refieren a aspectos relativos a la calidad de los productos/servicios, los plazos de entrega, etc.*

En este sentido, la organización estudiará la posibilidad de definir nuevos criterios más orientados a principios de responsabilidad social, con objeto de aumentar el control sobre el cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral y de Derechos Humanos por parte de nuestros proveedores y subcontratistas, así como el fomento de colaboraciones con entidades para la prestación de servicios socialmente responsables.

Objetivos: Las planteadas en el Diagnóstico relativo a este Principio.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *50 %*

Implantación: *No se contempla este requisito en la sistemática de evaluación y elección de nuestros proveedores.*

Objetivos: No se contempla como criterio de homologación, si bien se valora positivamente la certificación de nuestros proveedores y subcontratistas en cualquiera de las normas mencionadas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Proveedores	Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores	La sistemática de Compras se incluye en el Sistema de Gestión.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Proveedores	RSE	No se plantean objetivos en este sentido.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• Principio 3

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La organización entiende que no existe riesgo sobre la ausencia de conocimiento efectivo de los empleados acerca de su derecho a la negociación colectiva, ya que:*
- La organización cuenta con un Departamento de RRHH al que dirigirse en caso de duda.
- Se define y publica un Plan de RRHH en el que se comunica a la plantilla los permisos, vacaciones, horarios y cualquier otra información que pudiera resultar de interés para la plantilla.
- Se realizan evaluaciones 360º con periodicidad anual y para toda la plantilla. Los resultados individuales son tratados por cada empleado/a con el máximo representante del Consejo, mientras que los agregados, son publicados en la Intranet Corporativa.

Objetivos: No se plantean objetivos en este sentido, ya que la entidad no detecta riesgos para con el cumplimiento de este principio y cumple de manera estricta con la legislación aplicable en materia laboral y de convenios colectivos.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La organización publica en su Intranet, a la que tienen acceso el 100% de los empleados de la misma, un documento denominado "Plan de Recursos Humanos" y que contiene información de interés acerca de los derechos y obligaciones de la plantilla. Este documento está directamente respaldado por la Dirección, que aprueba la totalidad de las publicaciones que se realizan en la Intranet corporativa.*

Como se ha comentado anteriormente existen asimismo mecanismos para la comunicación de los empleados con la organización, tales como: Departamento de RRHH y evaluaciones anuales 360º, en los que poder plantear cualquier propuesta de mejora en términos de negociación colectiva.

Objetivos: No se plantean objetivos en este sentido.

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: *Comentado en el apartado anterior del presente informe.*

Objetivos: Comentado en el apartado anterior del presente informe.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La organización, además de la Evaluación 360º que realiza con periodicidad anual, realiza el seguimiento de las distintas áreas a través de reuniones mensuales con el personal técnico. En estas reuniones, además de valorar y evaluar el desarrollo de los trabajos en curso, el personal técnico tiene la potestad de proponer cualquier iniciativa, modificación en los métodos de trabajo, solicitud, etc. que considere oportuno. Estas solicitudes/comentarios son tenidos en cuenta por el Director del Área, que tras consultarlo con la Dirección, ofrece a su equipo las soluciones pertinentes. Esta información es reflejada en las Actas de reunión correspondientes.*

Asimismo, el Departamento de RRHH cuenta con una dirección de correo a la que la totalidad de la plantilla puede dirigirse para realizar cualquier comentario/reclamación/solicitud.

Objetivos: No se plantean objetivos a este respecto.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos política	No se plantean objetivos en este sentido.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	RSE	Como ya se ha mencionado, no se detectan riesgos asociados al Principio 3.

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: *La entidad considera que, dado su sector de actividad (OUTSOURCING DE SERVICIOS A EMPRESAS), el mercado en el que opera (español) y que se encuentra en disposición de garantizar el cumplimiento legal de la normativa laboral aplicable,no existen riesgos reales de trabajo forzoso.*

Objetivos: No se plantean objetivos en relación a este principio.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La organización define un horario de aplicación general a todo su personal. Dicho horario responde a las horas definidas por los convenios de aplicación y se realiza de forma partida (mañana y tarde).*
En la plantilla del grupo existen casos de personas con cargas familiares. En estos casos, se estudian su situación particular y necesidades de flexibilización.
Durante el ejercicio 2011 no se han registrado casos de mujeres embarazadas en la plantilla.
En cuanto a la selección de los periodos vacacionales, se ofrece al personal la elección de las fechas para sus vacaciones anuales, ofreciendo prioridad al personal con cargas familiares.
Por último, la organización facilita la formación continua de sus trabajadores; se valoran las solicitudes de formación planteadas por el personal, se permite la formación en horario laboral, se fomenta la actualización de conocimientos del personal, etc.
En el caso exclusivo del Área de Consultoría, se realiza un plan de formación anual y se evalúa su seguimimiento.

Objetivos: No se plantean objetivos en relación a este principio.

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: *Tanto la remuneración pactada como la duración de la jornada laboral son reflejados en los contratos laborales suscritos entre la organización y sus trabajadores, conforme al convenio colectivo aplicable en cada caso.*

Objetivos: No se plantean objetivos en relación a este principio.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *A fin de fomentar proactivamente el rendimiento no bajo coacción, existen mecanismos MRC (Medición Rendimiento y Competencias) en las que se valora (y no se penalizan) rendimientos de producción por encima de coste y rendimientos comerciales de cumplimiento de objetivos.*

La organización no cuenta con histórico de denuncias por casos de acoso, abuso o intimidación.

En el Plan de RRHH de la organización se establecen medidas de conciliación para necesidades especiales, tales como guarda legal de un menor o familiar a cargo.

Objetivos: No se plantean objetivos en relación a este principio.

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: *Puesto que no se establecen políticas públicas para la definición de valores o mecanismos garantes del cumplimiento de las normas laborales, tampoco existen mecanismos de seguimiento y evaluación.*

La Dirección conoce y realiza el seguimiento de los permisos especiales de conciliación otorgados (pej: horario flexible.

Objetivos: No se plantean objetivos en relación a este principio.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Contrato de trabajo	No se plantean objetivos.
	Convenio Colectivo	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	RSE	No se plantean objetivos.

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.(P5C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *No existe riesgo de utilización de trabajo infantil en la organización, ya que nuestra actividad se refiere a servicios de valor añadido y nuestro personal es, en su gran mayoría, diplomado/licenciado y con amplia experiencia en la realización de servicios profesionales.*

La organización asegura el cumplimiento de la legislación vigente en el territorio nacional y comunitario, evitando en todo caso el trabajo infantil tanto en su propia plantilla como en su cadena de valor.

Objetivos: La organización no se plantea la colaboración con entidades sin ánimo de lucro por el momento.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *La entidad no ha definido una Política en la que se denuncie de forma clara la utilización de mano de obra infantil ya que se considera un problema ajeno a la organización, en el sentido de que no se cuenta con mano de obra infantil, ni entre su plantilla ni como parte de su cadena de valor.*

Objetivos: No se definen objetivos para este Principio.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *No se establecen acciones concretas, puesto que se entiende que no existe riesgo y constituye un requisito legal en el mercado nacional español, en el que desarrollamos nuestra actividad.*

Objetivos: No se plantean objetivos en relación a este principio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos política	No se define política por no considerarse necesario.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos acción concreta	No se establecen Objetivos en relación a este principio.

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 (P6C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *La entidad no ha realizado, por el momento, un análisis en profundidad acerca de los factores de riesgo en las distintas formas de discriminación recogidas en el presente Principio.*
No obstante, la organización dispone de un área de asesoría laboral desde donde se gestionan las contratación y la gestión de la promoción (a través de sistema regulado y procedimentado MRC - Medición de Rendimiento y Competencias) a fin de garantizar que dichos procesos se realizan bajo condiciones controladas. Así mismo, y a través del Sistema de Gestión de la Organización se planifican las necesidades de formación y se programan las acciones formativas para los distintos puestos.

Por lo tanto, la no documentación de un informe de análisis como tal se debe a que no existe la percepción de que existan este tipo de riesgos, si bien, a raiz del presente informe, se evaluarán los riesgos sugeridos por el Pacto Mundial.

Objetivos: Realización de un diagnóstico específico para la detección de posibles riesgos asociados a este Principio.

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. (P6C2I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Por el momento, la organización no ha definido y documentado una Política específica en relación a la integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos, si bien, somos firmantes y colaboradores en el Programa Incorpora, un programa de intermediación laboral, basado en las necesidades del tejido social y empresarial y que garantiza una buena integración de la persona en la empresa.*

Su objetivo fundamental es integrar en el mercado laboral a personas con especiales dificultades de acceso al mundo laboral: personas con algún tipo de discapacidad, personas con trastorno mental y personas en situación o riesgo de exclusión social (jóvenes, mayores de 45 años, inmigrantes, parados de larga duración y mujeres afectadas por situaciones de violencia de género).

Objetivos: La organización estudiará la redacción, implementación y publicación de una Política de Integración Social.

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: *Como se ha comentado anteriormente, la organización ha suscrito el Programa Incorpora para colaborar en la inserción social de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social.*

Por el momento, no se ha participado de forma activa ya que no ha habido rotación en la plantilla desde nuestra suscripción.

Objetivos: La organización estudiará la redacción, implementación y publicación de una Política de Integración Social.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *La selección de personal para su incorporación nuestra plantilla se realiza de forma interna, lo que asegura la no discriminación en el proceso de selección de candidatos.*

La organización cuenta entre su plantilla con una importante representación femenina, que supone el 43,3% del total de empleados. La plantilla del Grupo está compuesta fundamentalmente por personal técnico. Nuestro personal está, por tanto, altamente formado y cualificado para el correcto desempeño de sus competencias.

En cuanto al acceso a los puestos directivos, el Consejo de Administración de la Sociedad está compuesto únicamente por hombres (si bien existen 2 responsables de área asociadas). Esto es debido a la estructura fundacional del Grupo, a la que se han ido sumando otras organizaciones que, fruto de la casualidad, estaban lideradas por hombres, si bien este hecho no cierra las puertas a futuras incorporaciones femeninas.

Por último, Grupo PFS se encuentra especialmente sensibilizado con el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral. Por ello, cuenta con personal en prácticas de forma permanente, otorgando a estas personas la posibilidad de adquirir una experiencia muy necesaria para el desempeño de un futuro trabajo.

Objetivos: No se plantean acciones en relación a la modificación de las proporciones entre hombres y mujeres en la

plantilla o el Consejo de Dirección.

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: 32 %

Directivos mujeres: 11 %

Directivos hombres: 88 %

Mujeres: 43,3 %

Hombres: 56,7 %

Mayores de 45 años: 0,066 %

Menores de 30 años: 0,066 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: Nuestra plantilla compatibiliza personal en régimen general y personal autónomo, si bien, para los efectos de contabilización y cálculo de ratios, estos últimos computan como personal fijo ya que, no sólo cuentan en su mayoría con una antiguedad superior a la década, sino porque la relación de confianza y compromiso mutuo se corresponde con dicha figura administrativa, asociada a la estructura de despacho profesional del que se deriva la actividad de PFS GRUPO.

Asimismo, como ya se ha indicado, contamos con personal en prácticas (retribuidas) que adequieren con nosotros su primera experiencia laboral, tan necesaria para su incorporación en el mercado laboral.

Por último, la organización apenas recurre a la figura del contrato por obra o temporal, aplicándose éste únicamente a los periodos de prueba previos a la firma de un contrato indefinido.

Por último, la organización apenas recurre a la figura del contrato por obra o temporal, aplicándose éste únicamente a los periodos de prueba previos a la firma de un contrato indefinido.

Objetivos: No se plantean objetivos en este sentido, ya que la estructura de la organización es tal que los empleados en régimen de autónomos lo están por decisión propia, después de la organización les haya ofrecido la posibilidad de pasar al régimen general, y los socios y asociados del Grupo lo son asimismo por voluntad propia.

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

Respuesta: *0*

Implantación: *Actualmente se cuenta con un organigrama funcional y nominal, en el que aparecen las personas y puestos ejecutivos de la plantilla del Grupo PFS. Dicho organigrama es distribuido a las nuevas incorporaciones como parte del Manual de Bienvenida y publicado en la página Web, de forma que todo el personal tenga acceso al mismo.*

Asimismo, se incluye en la documentación del Sistema Integrado de Gestión de la organización, lo que garantiza que dicho documento se encuentra siempre actualizado y disponible en los puntos de uso, según los criterios de la norma ISO 9001:2000 para la documentación del sistema.

Objetivos: La organización podría incluir, bien como parte del Organigrama ejecutivo actual, bien en un documento a parte, la composición de su Órgano de Gobierno, a fin de informar a la plantilla y otros Grupos de Interés acerca de su composición y modificaciones, si las hubiera.

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

Respuesta: *0*

Implantación: *Hasta el momento no se ha presentado ningún problema de este tipo en nuestra organización, por lo que no existen expedientes en este sentido.*

Objetivos: No se plantean objetivos a este respecto, puesto que no se considera que exista un riesgo asociado. De todas formas, en caso de que se produjera una denuncia en este sentido, la persona denunciante contaría con todas las garantías por parte de la organización hasta la resolución del conflicto por las vías que defina la legislación competente en la materia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos política	Definir una Política de Integración Social

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Proyecto de inserción laboral	Colaboradores Plan Incorpora.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	No se publica	La organización estudiará la publicación de sus órganos directivos.

• 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 (P7C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La organización cuenta con un Sistema de Gestión Medioambiental. Como parte de nuestra orientación a la minimización de los impactos producidos por nuestra actividad realizamos medidas periódicas entre nuestra plantilla, tales como:*
- Sensibilización ambiental con respecto a los consumos producidos
- Buenas prácticas ambientales relacionadas con el uso de la energía eléctrica en oficinas o la utilización de vehículos. Durante el ejercicio 2011 todos los empleados de la organización recibieron una formación en conducción segura y eficiente.

Asimismo, participamos en proyectos de RSE, tanto a nivel interno como de implantación en clientes, promoviendo la RSE en el tejido empresarial.

Por último, somos firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo que da garantía de nuestro compromiso con los 10 Principios y, más concretamente, con la reducción de nuestro impacto medioambiental.
- Identifica y analiza situaciones de emergencia ambiental y propone protocolos de actuación en caso de producirse.

Objetivos: Los objetivos medioambientales que propone la organización para el ejercicio 2011 se refieren a la reducción en el consumo de papel.

Este recurso supone un aspecto significativo de nuestra repercusión ambiental ya que, a día de hoy, aún se entregan muchos informes, presentaciones y documentación de distinta índole impresa a nuestros clientes.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: *194*

Implantación: *La organización ha proporcionado 617 horas totales de formación durante el ejercicio 2011 en el área de consultoría del Grupo, el único sujeto a las auditorías del Sistema Integrado de Gestión.*
De todas ellas, se refieren a formación medioambiental un total de 206h. Las acciones formativas en relación a la gestión medioambiental se han referido fundamentalmente a: Legislación ambiental, Curso Experto Europeo en Gestión Ambiental, ISO 50001 de Gestión de Eficiencia Energética, RS10 y otras herramientas de Responsabilidad Social Empresarial.

Objetivos: Puesto que los valores obtenidos en cuanto a la formación recibida por los técnicos durante el ejercicio 2011 se considera extraordinariamente positiva, no se plantean objetivos de mejora en este 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	Formación en el respeto del medio ambiente Otros Sensibilización en materia medioambiental	La organización cuenta con un Sistema de Gestión Medioambiental certificado.

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

• Principio 8

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Riesgos asociados a desplazamientos de los técnicos: Proyecto ECOMILLA*
La organización ha participado en un proyecto experimental para la reducción del consumo de combustible asociado a los desplazamientos al centro de trabajo así como la emisión de partículas y gases de efecto invernadero.

Objetivos: Nuestro objetivo es reducir el impacto asociado a nuestros desplazamientos. Para ellos definimos objetivos de reducción basados en las siguientes accines planificadas:
- Realización de reuniones por skype
- Utilización de un solo coche para desplazamientos de varios técnicos
- Aglutinar las visitas a clientes de una misma zona con objeto de reducir los desplazamientos.
- Utilizar el transporte público para acudir al puesto de trabajo siempre que no se tengan visitas concertadas con clientes.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Como se ha comentado, la organización trabaja bajo las directrices definidas en su Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Gestión Medioambiental.*

ACCIONES:

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

principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Nuestro Sistema Integrado de Gestión, certificado por AENOR, asegura el cumplimiento de los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001:2004 en relación a la Gestión Medioambiental de nuestras actividades.El Sistema de Gestión Ambiental está certificado desde el año 2006.*

En relación a éste, la organización:
- Identifica, mide y evalúa los aspectos ambientales asociados a su actividad así como el impacto medioambiental generado.
- Identifica y evalúa el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable a su actividad e instalaciones.
- Identifica, mide y realiza el segimiento de los resultados de indicadores medioambientales.

Objetivos: Ver Apartado Diagnóstico.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 17506

Agua: 162

Papel: 22500

Implantación: La organización controla sus consumos así como las tendencias asociadas a los mismos, como parte de su Sistema Integrado de Gestión.

Con objeto de poder tomar decisiones razonadas, también cuenta con indicadores relativizados, en relación a la producción anual, el número de trabajadores,etc.

Objetivos: Los objetivos medioambientales de la organización se refieren a la reducción de consumos. Durante el ejercicio 2011 se realizaron acciones encaminadas a la reducción del consumo de papel (ver informe).
Para el ejercicio 2012 se renueva este objetivo, tras detectar que a pesar de las acciones realizadas no se ha conseguido reducir su consumo.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *El Responsable del Sistema de Gestión (Calidad y Gestión Medioambiental) se encarga de evaluar los aspectos e impactos ambientales de la organización conforme a lo definido en el procedimiento de referencia. Asimismo, evalúa los resultados ambientales obtenidos, a través del seguimiento y medición de los indicadores ambientales.*

Objetivos: Ver apartado Diagnóstico del presente Principio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
No especificado	Falta de conocimiento del uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	La organización cuenta con un Sistema de Gestión Medioambiental
	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	
	Política de Reciclaje	
	Política de Reducción de Consumo	
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	RSE	La organización cuenta con un Sistema de Gestión Medioambiental.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
No especificado	Responsable de Medioambiente	La organización delega en el Responsable del Sistema dicha evaluación.

• 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: *SI*

Implantación: *Grupo PFS orienta sus esfuerzos a la reducción del impacto ambiental de sus actividades. Para ello:*

- Planifica y mantiene un Sistema de Gestión Ambiental certificado. Esto supone un esfuerzo, no sólo de índole económica, sino también del tiempo destinado por todo el personal y, sobre todo, por el Responsable del Sistema en su implementación, mantenimiento y auditoría periódicas.

- En cuanto a las Energías Renovables, debido a nuestra actividad, nos encontramos limitados por las instalaciones actuales. Al tratarse de locales en alquiler, no se plantean acciones de mejora de calado en términos de eficiencia energética y energías renovables.

- Por último, desarrollamos nuevas sistemáticas para el ahorro energético y la reducción de nuestro impacto ambiental, tales como la realización de reuniones vía remota, la utilización de plataformas para el intercambio de información a través de internet en lugar de papel impreso o dispositivos de archivo digital, etc.

Objetivos: Los objetivos planteados se han comentado en apartados anteriores del presente informe.

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: *Una de nuestras áreas de actividad promueve la gestión medioamiental y la responsabilidad social empresarial entre nuestros clientes, lo que supone, sin duda, nuestra mayor y mejor orientada divulgación en relación a la*

orientación responsable de las organizaciones con respecto al medioambiente.
Así mismo, PFS favorece la minoración de los aspectos ambientales generados como consecuencia del servicio entre sus clientes promoviendo tecnologías respetuosas con el medio ambiente basadas en su ámbito de actuación (pej: uso de formatos electrónicos evitando las impresiones en papel, comunicaciones vía correo electrónico, carpetas informáticas de gestión de proyectos tanto a nivel de proyecto como para uso de cliente, webs de proyectos, etc.)

Objetivos: No se plantena objetivos para el presente Principio. Las causas se desarrollan en el apartado anterior del presente Informe.

• 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	La organización propone objetivos medioambientales anuales.

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: *Si bien la organización no ha realizado un diagnóstico profundo y explícito en relación a estos riesgos, se entiende que, dada nuestra actividad, existen en mayor o menor medida los anteriormente mencionados.*

Objetivos: La organización se encuentra en las primeras fases de su gestión responsable, por lo que aún no ha definido Políticas explícitas en relación a estos riesgos y los métodos de actuación ni, por lo tanto, las ha puesto en conocimiento de sus grupos de interés o ha solicitado información a este respecto, ya que consideramos que en materia de gestión responsable lo mejor y más adecuado es "predicar con el ejemplo".

Por ello, se plantea como objetivo para el próximo periodo informativo, la redacción, asunción y publicación de una Política Anticorrupción.

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: *No*

Implantación: *La organización entiende los riesgos relativos a la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales si bien, dado que no se han detectado incidentes en este sentido, no se ha determinado ningún código interno o sistemática para la resolución de conflictos de esta índole.*

Objetivos: Como se comentó en el apartado de Diagnóstico, se plantea la definición de una Política Anticorrupción y Soborno para el próximo periodo informativo.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *No se han desarrollado acciones en relación a este Principio.*

Objetivos: Los objetivos a este respecto se han comentado en apartados anteriores.

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(P10C4I1)

Clientes: 0

Empleados: 100

Implantación: Únicamente se han definido códigos de conducta para las personas de la organización y éstos son transmitidos a todos los niveles, a través de la Intrantet organizacional y el Manual de Bienvenida, por lo que el porcentaje es del 100%.

En cuanto al resto de nuestros Grupos de Interés, como ya se ha comentado, no se les ha informado de nuestros códigos de conducta y política contra la corrupción y el soborno.

Objetivos: Se han desarrollado en apartados anteriores del presente Principio.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *CLIENTES: Como se ha comentado, no se han desarrollado políticas o protocolos asociados en relación al soborno y la corrupción orientados a informar a nuestros clientes.*

EMPLEADOS: Como se ha comentado, los empleados conocen los valores de la organización a través del Manual de Bienvenida y la intranet corporativa.

Objetivos: Los objetivos para el presente principio se han documentado en apartados anteriores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Clientes	Desinformación Favoritismos Soborno, blanqueo, extorsión	
Empleados	Aceptación de regalos	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Clientes	Manual de Calidad No tenemos política	Contamos con un Manual Integrado de Gestión.
Empleados	Políticas internas de gestión	Contamos con Políticas internas de conducta y la Política Integrada.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Clientes	No tenemos acción concreta	No contamos con Política Anticorrupción.
Empleados	No tenemos acción concreta	No se han desarrollado acciones internamente.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Clientes	No tenemos seguimiento	No se realizan seguimientos, puesto que no se dispone de protocolos.
Empleados	No tenemos seguimiento	No se realizan seguimientos.

• 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	Identifcación 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

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 interes en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	

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	

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