



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

Granallados y Tratamientos de superficies  
S.A.U.



# Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• C



Valencia, 10 de Octubre, 2012

Granallados y Tratamiento de Superficies S.A.U. es una empresa globalizada que contribuye al desarrollo sostenible mediante la innovación, aplicada a las soluciones y servicios diferenciales y de alto valor añadido que ofrece.

Para nosotros, la sostenibilidad, entendida en su triple sentido (económico, social y medioambiental) se traduce en atender, en un entorno de creciente complejidad, a los retos y oportunidades que nos marcan cada uno de nuestros públicos o objetivos: seguir creando valor para los accionistas; captar, retener y gestionar el talento y la diversidad de las personas que conforman Granallados y Tratamiento de Superficies S.A.U. anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes; colaborar activamente con las universidades y otras instituciones, impulsando una gestión del talento y el conocimiento que repercuta en la innovación; trabajar con proveedores, socios y aliados; ser buenos ciudadanos en sintonía con las comunidades donde operamos; y mantener con las instituciones públicas y los gobiernos unas relaciones presididas por la transparencia y la ética.

La captación y gestión del talento, imprescindibles para la innovación, que es nuestra principal responsabilidad como empresa, sigue teniendo para Granallados y Tratamiento de Superficies S.A.U. un significado estratégico al apostar decididamente por la formación como herramienta de desarrollo profesional. Contratamos profesionales con talento y les ayudamos a crecer y a destacar en su área de trabajo. Nuestra compañía valora el esfuerzo de sus trabajadores y les motiva para que se sientan satisfechos para afrontar los desafíos más complejos del mercado y convertir el conocimiento en valor.

Granallados y Tratamiento de Superficies S.A.U. cree también y especialmente en el valor social que nuestras soluciones y servicios puedan tener, no sólo para muchos de nuestros clientes, sino también para un amplio conjunto de públicos. Algunos de ellos contribuyen a mejorar la calidad de vida en ámbitos como el transporte sanitario, -vitales para la sociedad-; otros facilitan los procesos de generación de energía, claves en nuestra actualidad mundial; y otros apoyan la prevención de riesgos industriales y la gestión medioambiental.

En la actualidad Granallados y Tratamiento de Superficies S.A.U. está abordando una serie de estrategias de crecimiento global y queremos que estas estrategias vayan acompañadas de la voluntad de implementar, en nuestro propio Grupo y en aquellas comunidades y áreas geográficas donde estamos presentes, una política de Responsabilidad Corporativa y Social (RSC) que nos permita no sólo seguir innovando y creciendo de un modo sostenible sino también implicarnos ética, social y medioambientalmente con nuestro entorno.

Para ello estamos poniendo en marcha una serie de acciones de RSC que pivotan en torno a 4 áreas fundamentales para nosotros: La Gestión del Talento, La Innovación tecnológica, La Protección del Medio Ambiente y El Apoyo a la Sociedad. En estas áreas todos nosotros podemos ofrecer y recibir mucho, comprometiéndonos éticamente en las actividades profesionales que cada día desarrollamos pero también en la sostenibilidad de nuestro entorno.

Como también debéis saber Granallados y Tratamiento de Superficies S.A.U. está suscrito al Pacto Mundial de Naciones Unidas "Global Compact" que para nosotros es un compromiso firme que expresa nuestra voluntad de seguir avanzando por el camino marcado

Estos principios inspiran nuestro Código Ético y la forma en que debemos comportarnos entre nosotros y con los demás, y es de aplicación a todos los profesionales que estamos vinculados al Grupo, así como aquellos pertenecientes a empresas participadas y a sus Órganos de Dirección correspondientes.

El compromiso con estos valores es el compromiso de todos.

D. José Dominguis Renard  
Presidente

**Granallado y Tratamiento de Superficies, S.A.U.**

Polígono industrial La Pahilla. C/ Incolla, s/n, Aptdo. Correos 21 - 46370 Chiva (Valencia) - España  
Teléfono: +34 962 521 479 - Fax: +34 962 521 092 - info@granallados.com - www.granallados.com



## Información general

### Perfil de la entidad: Granallados y Tratamientos de superficies S.A.U.

- *Dirección:* Av. de las Cortes Valencianas, 58 Sorolla Center, local 10
- *Dirección web:* [www.grupodominguis.com](http://www.grupodominguis.com)
- *Alto cargo:* General Manager, Héctor Dominguis Pérez
- *Fecha de adhesión:* 25/10/2010
- *Número de empleados:* 12
- *Sector:* Industria química
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Especializada en técnicas de granallado y en protección anticorrosiva.
- *Ventas / Ingresos:* 558.525
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No aplica
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Impacto social y medioambiental de las actividades sobre los colectivos.
- *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?* Análisis de su importancia relativa.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Remitiendo a los lectores a la página de ASEPAM.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No aplica
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

### Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* La empresa dispone de las siguientes herramientas: - Estudio de clima laboral - Programa de ideas y sugerencias - Web corporativa - Comité de RSE



- *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:* Sociedad anónima
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) N/A

## **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) N/A

## **Más información**

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
  
- *Día de publicación del Informe:* martes, 23 de octubre de 2012
- *Responsable:* Amparo Company
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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

---



### POLÍTICAS

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

---



### ACCIONES

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

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

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

*Respuesta: SI*

*Implantación: El compromiso de la empresa con RSC conlleva el seguimiento y la consideración del impacto de sus actividades no solo en los grupos de interés considerados ( clientes, proveedores y empleados) sino también con accionistas, partners, organizaciones que fomenten el conocimientos, etc.*



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

*Respuesta: SI*

*Implantación: La empresa difundirá en el próximo ejercicio el código ético con los aspectos señalados anteriormente.*



### ACCIONES:

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



*Respuesta:* SI

*Implantación:* La sociedad sigue llevando a cabo las acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y familiar y llevando a cabo acciones de colaboración con entidades sin ánimo de lucro y entidades educativas y culturales con presencia a nivel nacional e internacional.

Asó mismo, el colectivo de trabajadores ha participado en acciones desarrolladas por nuestros clientes ( Participación en los II Juegos Nucleares) que permiten el fomento del trabajo en equipo, la comunicación y la integración.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La sociedad cuenta con los siguientes mecanismos para medir el impacto de las acciones llevadas a cabo:

- a) Encuestas de satisfacción de clientes.
- b) Sistemas de atención de quejas, reclamaciones y solicitudes, certificado bajo la norma UNE-en-ISO 9001:2008
- c) Comité mensual de calidad con responsables de todos los procesos que analizan las reclamaciones y proponen mejoras que redundan en una mayor calidad en el servicio y la atención.

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

*Respuesta:* 23 %

*Implantación:* La información se realiza a través de la intranet corporativa.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Falta de comunicación y transparencia	
Empleados	Falta de comunicación Mal ambiente laboral	
Proveedores	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad	Detallar relación con el grupo de interés en el Código Ético
Empleados	Política de RRHH	Siniestralidad 0 y certificación o recertificación de los sistemas de gestión
	Políticas internas de gestión	
Proveedores	Política de Calidad	Detallar relación con el grupo de interés en el Código Ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Calificación en el sistema de calificación de proveedores REPRO
	RSE	
Empleados	Acción social	Comunicación del código ético , que refleje ,misión, visión y valores.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Alinear código ético con los principios de los proveedores con los que operamos



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>Encuestas</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> </ul>	Consolidación del sistema de encuestas de satisfacción al cliente.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Comisión interna de control o Comité Ético</li> <li>Dirección de RRHH</li> <li>Encuesta</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> <li>Protocolos de prevención del acoso y PRL</li> </ul>	Desarrollo de los planes de acción derivados del programa DIME
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cláusulas en contrato</li> <li>Encuestas y cuestionarios</li> <li>Evaluación Departamento de compras</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> </ul>	Realizar auditorías a los proveedores más relevantes.



## • 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:* SI

*Implantación:* La política de compras de la sociedad prioriza la adquisición de productos / servicios a los proveedores locales.



### 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:* La sociedad por su sistema de gestión certificado prioriza la colaboración con entidades de la cadena de suministro que disponen de una certificación al respecto.



### 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:* Durante el presente ejercicio se ha iniciado una relación con los proveedores en la que se otorga especial hincapié en la comunicación por parte de estos de las certificaciones disponibles.



## 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:* Al iniciarse la puesta en marcha de este indicador en el presente ejercicio, los resultados obtenidos a dicha de hoy no son tan satisfactorios como los esperados.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras	implicación de los proveedores en la alineación del código ético.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Consolidar el criterio de evaluación de proveedores respecto al RSE.

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 (P3C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La sociedad fomenta el derecho a la negociación colectiva a través de la negociación de convenios o pactos de empresa en cada uno de los proyectos realizados con el fin de alinear la relación y satisfacer las expectativas mutuas de trabajadores y empresa.

Cuando estos proyectos se realicen en países en vías de desarrollo desde la matriz se velará por la información, participación y capacidad de negociación de los trabajadores contratados localmente, respetando en todo momento la normativa y principios establecidos en el país de referencia.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa a través de las política de rrhh y los canales de comunicación existentes fomenta la participación y comunicación de los trabajadores.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Paralelamente a la interacción de los trabajadores con la empresa a través de sus representantes

en aquellas cuestiones que puedan ser de interés durante el ejercicio ha llevado a cabo un estudio de clima laboral que paralelamente a la información facilitada por los trabajadores se ha cumplimentado con acciones de análisis y puesta en común que permitan el establecimiento de nuevas vías de comunicación.



## 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:* Durante el presente ejercicio se han llevado a cabo la negociación de diversos convenios y pactos de empresa con una participación activa de los representantes de los trabajadores.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	Otros		

  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo Política de Comunicación con el Empleado Política de RRHH	Potenciación de los canales de comunicación ascendentes y descendentes	

  

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Seguimiento e implementación de planes de acción referentes a participación	

  

 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. (P4C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El sector en que la Sociedad presta sus servicios vale de manera continua por evitar cualquier situación de trabajo forzoso dada la seguridad jurídica existente y los procedimientos de control internos existentes.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Establecimiento de una bolsa de horas con el fin de ajustar la jornada a la prestación del servicio y a la posibilidad de conciliación de la vida familiar y laboral.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los convenios colectivos o pactos de empresa específicos de la sociedad, regulan las condiciones de trabajo, tales como el tiempo de trabajo y la remuneración de los trabajadores, entre otros aspectos. Para el personal que ocupa puestos directivos y técnicos, se establece una retribución variable.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa en el presente ejercicio ha consolidado su programa PCP (Plan de compensación personal) que ofrece la posibilidad de acogerse a los empleados voluntariamente a una serie de beneficios sociales (planes de salud, guarderías, etc.)



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa dispone de un procedimiento específico dentro de su sistema integrado de gestión de identificación y evaluación del cumplimiento legal.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)		

  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Contrato de trabajo	Reflejar estos aspectos de manera detallada en el Código ético.	
	Convenio Colectivo		
	Política de RRHH		

  

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Implantar planes de acción derivados de la encuesta de clima laboral.	

  

 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:* SI

*Implantación:* La naturales de la actividad desarrollada por la empresa y los sectores de actividad en los que opera garantiza el cumplimiento de este principio tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las políticas de selección y contratación y contratación de personal de la sociedad, de acuerdo con la legislación vigente, prohíben cualquier forma de trabajo infantil en la organización con independencia del tipo de servicio objeto de la prestación.

Así mismo, la sociedad cuenta con mecanismos de control que permiten asegurar que la cadena de suministro tanto de servicios como de productos da respuesta a esta máxima.

Así mismo, los sistemas de control de acceso por parte de los clientes en los que prestamos nuestros servicios garantizan de nuevo el cumplimiento de este principio.



### ACCIONES:

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



Respuesta: SI

Implantación: La empresa llevará a cabo para el próximo ejercicio la elaboración y difusión del código ético.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente Política de RRHH	Mantenimiento de este principio en las actividades desarrolladas.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Difusión del código ético al resto del colectivo.

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:* SI

*Implantación:* La sociedad tanto en su política de recursos humanos como en cada una de las políticas que desarrollan apuesta por la integración laboral en igualdad de género y formación y promoción. La sociedad en 2010 ha firmado el Plan de igualdad con el que se da respuesta tanto a la Constitución Española como a la Ley 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para la firma de dicho plan, se ha realizado un diagnóstico exhaustivo tanto cualitativo como cuantitativo de la situación de la sociedad a este respecto así como de los mercados en que ésta oferta sus servicios.



### 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? Describalos. (P6C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde el ejercicio 2007, la sociedad cuenta con un plan de integración de personal con discapacidad, de acuerdo con la LISMI.

*El Plan de Igualdad se definen:*

1. Mantener un trato basado en el respeto mutuo, la cortesía y la equidad, sin importar la jerarquía.
2. Cumplir con el principio de no discriminación en cuanto a raza, sexo, orientación sexual, credo, deficiencias físicas, origen étnico, social o procedencia.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades a favor del crecimiento profesional de cada individuo en los contratos y políticas del Grupo que desarrollemos.
4. No permitir ni tolerar el acoso, hostigamiento o abuso sexual en cualquiera de sus expresiones o formas: acoso verbal, acoso físico, intimidación, hostilidad, solicitud de favores o conductas sexuales condicionadas al empleo, promociones y/o

ascensos.



## ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La sociedad cuenta con un proceso de promoción y evaluación de las aportaciones década uno de los trabajadores que aporta la máxima objetividad en los procesos de selección y promoción en igualdad de condiciones que eviten cualquier tipo de segregación. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas

objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Así mismo, la sociedad cuenta con un procedimiento interno documentado que se activaría ante posibles situaciones de acoso laboral.

¿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. (P6C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa cuenta con políticas de selección y promoción interna cuyo objetivo, entre estos aspectos, es garantizar esta situación en el caso de que fuese de aplicación.



## 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 (P6C511)

*Directivos frente a empleados:* 8,33 %

*Directivos mujeres:* 0 %

*Directivos hombres:* 100 %

*Mujeres:* 0 %

*Hombres:* 100 %

*Mayores de 45 años:* 50 %

*Menores de 30 años:* 16 %



*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 100 %

*Empleados con contrato temporal:* 0 %

*Implantación:* .

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa en su próxima actualización de la web e intranet hará pública la composición de los órganos directivos.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* En el ejercicio 2011, no se ha producido ninguna demanda por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño Discriminación de género Discriminación por raza Incumplimiento de la Ley LISMI	

  

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Igualdad Política de RRHH	Velar por el cumplimiento de este principio.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso	Definición y comunicación de plan de carrera.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Mantener la composición de los órganos directivos.
	Registros oficiales	



## • 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:* Durante el ejercicio 2011, la sociedad ha llevado a cabo acciones de sensibilización medioambiental que han supuesto mas de 264 horas de formación en esta materia.



### 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:* 264

*Implantación:* Numero de horas de formación realizadas en esta materia a todo el colectivo implicado.

## • 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	Mantener el % de personal formado en materia de medio ambiente.
	Sensibilización en materia medioambiental	

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



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa realiza identificación y evaluación de aspectos ambientales de su actividad y de cada uno de los proyectos llevados a cabo, implantando medidas cuando es necesario.



### 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:* Durante 2011, se han mantenido y potenciado las políticas existentes y se han llevado a cabo la acción de concienciación en materia medioambiental señalada anteriormente.



### 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:* Durante el 2011, se han mantenido y potenciado las políticas existentes y se a llevado a cabo la acción de concentración en materia medioambiental señalada anteriormente.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 5,31

*Agua:* 312

*Papel:* 4,44

*Implantación:* .

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* .

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

  

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Revisión de la Política Integrada

  

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mantener el nivel de concienciación



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité Técnico Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Potenciar los informes de seguimiento.



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Tanto el código ético de la Sociedad como la política de compras de la sociedad vela por la reducción eliminación el soborno y la corrupción en el desarrollo de los servicios prestados.



### 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:* 29

*Implantación:* En todos los nuevos desarrollos aprobados por el comité tecnológico se ha evaluado e informado los aspectos medioambientales asociados, bien por los empleados que han propuesto el desarrollo como en su defecto por el Comité.

## • 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	Velar por el cumplimiento de este principio en los nuevos desarrollos

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:* SI

*Implantación:* Tanto el código ético de la Sociedad como la política de compras de la Sociedad vela por la reducción eliminación del soborno y la corrupción en el desarrollo de los servicios prestados.



### 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 política de compras realiza especial hincapié en este aspecto, asegurando en función de la naturaleza de la contratación, un número de al menos tres ofertas para cada uno de los servicios. A si mismo, se llevan a cabo auditorias internas, no existiendo ninguna no conformidad al respecto. La política de compras de la sociedad establece la no viabilidad de recibir ni remitirá proveedores y/o clientes regalos, invitaciones, etc.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Una vez difundida la política, el eje principal de actuación ha de ser la sensibilizarnos en el

cumplimiento de la misma por parte de toda la organización.



## 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:* 23

*Proveedores:* 0

*Implantación:* Estos resultados se deben a que la difusión de este principio se realiza únicamente a través de la intranet corporativa al personal que tiene acceso a esta vía.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Definición de un canal de comunicación al respecto y aplicación de medidas disciplinarias en los casos en que estas sean de aplicación.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Favoritismos Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos	
Proveedores	Favoritismos Soborno	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE	Especificar este aspecto en el código ético.
Empleados	Política de RSE	Especificar este aspecto en el código ético.
Proveedores	Política de Compras Política de RSE	Especificar este aspecto en el código ético.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Difusión de la política a través de las cláusulas contractuales
Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Difusión de la política
	Difusión de la política	
Proveedores	Difusión de la política	Difusión de la política

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Definición de un canal de comunicación
Empleados	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Consolidación del procedimiento
Proveedores	No tenemos seguimiento	Definición de un canal de comunicación



## • Tabla de contenido

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

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

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

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P2C411</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C411</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C411</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
<a href="#">P5C211</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12