



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Revestimientos Anticorrosivos Industriales,
S.A.U.

• C



Valencia, 10 de Octubre, 2012

Revestimientos Anticorrosivos Industriales 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 Ingeniería y Marketing S.A. (Grupo Dominguis); 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 Revestimientos Anticorrosivos Industriales 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.

Revestimientos Anticorrosivos Industriales 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 Revestimientos Anticorrosivos Industriales 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 Revestimientos Anticorrosivos Industriales 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



REVESTIMIENTOS ANTICORROSIVOS INDUSTRIALES S.L.U.

Av. de las Cortes Valencianas, 58 / Sorolla Center, local 10 - 46015 - Valencia / España - Tel. +34/ 963 540 300 Fax. +34/ 963 540 340
info@revanti.com - www.revanti.com

Información general

Perfil de la entidad: Revestimientos Anticorrosivos Industriales, S.A.U.

- *Dirección:* Avda. Cortes Valencianas, 58
- *Dirección web:* www.grupodominguis.com
- *Alto cargo:* Director Manager, José Dominguis Renard
- *Fecha de adhesión:* 25/10/2010
- *Número de empleados:* 80
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* COMPANY DEDICATED TO THE IMPLEMENTATION OF SPECIAL PAINTS AND COATINGS
- *Ventas / Ingresos:* 4.670.885
- *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 (P1C1I1)

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

Respuesta: SI

Implantación: El compromiso de la empresa con la 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 fomentan el conocimiento, 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? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa cuenta con las políticas indicadas anteriormente y que permiten la difusión de los procedimientos y normas de aplicación, estado en la actualidad desarrollando una campaña de comunicación de los aspectos culturales.



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: 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.

Así 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 (P1C4I1)

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) Sistema de atención de quejas, reclamaciones y solicitudes, certificado bajo la norma UNE-EN-ISO 9001:2008
- c) Comité mensual de calidad con responsable de todos los procesos que analizan las reclamaciones y propone mejoras que redundan en una mayor calidad en el servicio y la atención
- d) Intranet corporativa y herramienta de comunicación interna.

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

Respuesta: 23 %

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

• Resumen de Implantación:

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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	Sinisestralidad 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	RSE	Calificación en el sistema de calificación de proveedores REPRO
Empleados	Acción social	Comunicación del código ético , que refleje ,misión, visión y valores.
	RSE	
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	Buzón de sugerencias Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias	Consolidación del sistema de encuestas de satisfacción al cliente.
Empleados	Auditorías Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	Desarrollo de los planes de acción derivados del programa DIME
Proveedores	Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias	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 (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: La política de compras de la Sociedad prioriza la adquisición de productos/servicios a los proveedores locales y situados en países desarrollados.



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 sociedad por su sistema de gestión certificado prioriza la colaboración con entidades de la cadena de suministro que disponen de un certificado 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 (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el presente ejercicio se ha iniciado una relación con los proveedores en la que se otorga especial hincapié en la comunidad 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) (P2C4I1)


Respuesta: 0 %


Implantación: Al iniciarse la puesta en marcha de este indicador en el presente ejercicio, los resultados obtenidos a día 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		Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	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: Los trabajadores a través de sus responsables directos o representantes en cada uno de los centros, canalizan a la empresa todos los aspectos que consideran de relevancia.



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, la empresa 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 ha 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	Potenciar este canal de comunicación	

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. (P4C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: El sector en el que la sociedad presta sus servicios vela 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 (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Posibilidad de acogerse al plan de compensación personal que comprende cheque guardería, etc y que supone ciertos beneficios fiscales.



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: 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 condicionada por los resultados y la contribución individual.



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: 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. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Esta información esta disponible en los informes ejecutivos de rrhh.

• 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 Convenio Colectivo Política de RRHH	Reflejar estos aspectos de manera detallada en el Código ético.

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 naturaleza 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 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 prestación.

Así mismo, la sociedad cuanta 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	Mantenimiento de este principio en las actividades desarrolladas.

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 formado el Plan desigualdad con el que se da respuesta tanto a la Constitución Española como a la Ley 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para la firma de dicho plan, se ha realizado un diagnostico exhaustivo tanto cualitativo como cuantitativo de la situación de la sociedad a este respecto así como de los mercados en que esta ofrezca 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? Descríbalos. (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 (P6C3I1)

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. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone de procedimientos internos que garantizan estos aspectos desde la incorporación del trabajador a la empresa hasta su proceso de desvinculación de la empresa, que garantizan estos aspectos.



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: 3,33 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 2,5 %

Hombres: 97,5 %

Mayores de 45 años: 48 %

Menores de 30 años: 30 %

Empleados no nacionales: 1 %

Empleados con contrato fijo: 45 %

Empleados con contrato temporal: 55 %

Implantación: .

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

Respuesta: SI

Implantación: 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 (P6C7I1)

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 Plan 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 que han supuesto mas de 3.000 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: 0,05

Implantación: Este porcentaje refleja los costes de la campaña de sensibilización y formación en aspectos medioambientales llevado a cabo internamente para todos los empleados de la sociedad.

• 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. (P8C1I1)

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? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y seguridad que incluye una política ambiental certificada.



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: durante el 2011, se han mantenido y potenciado las políticas existentes y se han llevado a cabo la acción de concienciación 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: La revisión de los resultados medioambientales se realiza en el Comité de Sistemas de Gestión (Q, MA y PRL)

• 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	Revisión de la Política Integrada de Calidad, MA y PRL.
	Política de Reciclaje	
	Política de Reducción de Consumo	
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	

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

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	<p>Comité Técnico</p> <p>Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales</p> <p>Responsable de Medioambiente</p>	Mantenimiento del Sistema de 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: La empresa a través de los programas de aportación de ideas y sugerencias (innova) implantado en toda la estructura de la organización aporta soluciones tecnológicas acordes con este principio.



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: N/A

• Resumen de Implantación:

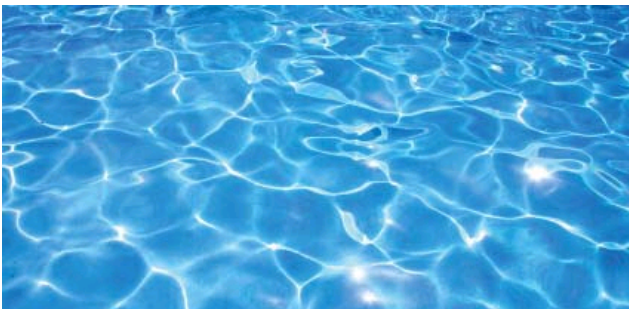
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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

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 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 la menos tres ofertas para cada uno de estos servicios. Así mismo se llevan a cabo auditorías internas, no existiendo ninguna no conformidad al respecto. La política de compras de la sociedad establece la no viabilidad de recibir ni remitir proveedores y/o cliente 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 sensibilización en el

cumplimiento de la misma por parte de la sociedad.



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: La empresa difunde activamente la normativa y procedimientos de aplicación y en el caso de que estos no se cumplan aplica las medidas disciplinarias correspondientes.

• 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	Comités de gestión	Establecimiento de un canal de denuncias.
Empleados	Comités de gestión	Establecimiento de un canal ético.
Proveedores	Comités de gestión Control financiero Exigencia de informe de auditorías por contrato	Establecimiento de un canal de denuncias.

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	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