



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Auren



• Carta de Renovación del compromiso



AUREN está profundamente comprometido con la ética en los negocios y con los principios de buen gobierno, así como con su aplicación en la organización. El compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial se hace patente tanto en las áreas y departamentos de la compañía, como en la propia función de AUREN, mediante la oferta de servicios profesionales acordes con los Diez Principios del Pacto Mundial (Auditoría de Cuentas, Finanzas Corporativas, Abogados, Consultoría Ambiental y de Responsabilidad Social Corporativa, entre otros).

Todas las personas que trabajamos en AUREN estamos comprometidas con los problemas sociales actuales, pues más allá de los servicios que desarrollamos desde estas áreas, hemos trabajado en los últimos años en el fomento de una cultura empresarial de Responsabilidad Social. Un ejemplo de ello, es el Comité de Responsabilidad Social Corporativa, creado en el año 2009 y formado por personas de diferentes niveles de la organización, que ha impulsado la puesta en marcha de numerosas iniciativas de acción social.

Desde este Comité, ya sea en forma de ayudas directas, o a través del voluntariado corporativo de las personas que forman parte de la empresa, se colabora con diversas Organizaciones sin Ánimo de Lucro (Fundación EXIT, Fundación CAICO, PROSALUS, Campamentos Solidarios y Solidarios para el Desarrollo, entre otras) que tienen entre sus principales fines la cooperación para el desarrollo de la salud en los países más desfavorecidos, la contribución al desarrollo sostenible de zonas de extrema pobreza en el tercer mundo, y la protección y conservación del medio ambiente, entre otros.

A nivel interno, se ha trabajado en el diagnóstico e implantación de un Plan de Igualdad, que arrancó en el año 2009, y con el que se sigue trabajando desde entonces.

Entre los principales objetivos para los próximos años, se encuentra el compromiso de seguir implantando y difundiendo las mejores prácticas en el ámbito empresarial. Ya sean iniciativas nacidas en el propio comité de RSC de Auren, como impulsadas por cualquiera de las personas que trabajan en la organización, seguiremos trabajando en el impulso y consolidación de la Responsabilidad Social en todos sus ámbitos.

Mario Alonso Ayala

Lunes, 8 de Octubre de 2012

Información general

Perfil de la entidad: Auren

- *Dirección:* Avenida General Perón, 38 3ª
- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* Mario Alonso Ayala, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 11/01/2007
- *Número de empleados:* 700
- *Sector:* Servicios profesionales
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Auditoría, asesoría y consultoría
- *Ventas / Ingresos:* 51.4 millones €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No se han recibido
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Somos una organización de Servicios Profesionales para las empresas. Esto implica, en relación a nuestros clientes, que nuestra actividad y negocio depende de ellos; Al tiempo que tenemos la capacidad de aportar mejoras a su gestión a partir de nuestros servicios profesionales. En relación a las personas que trabajan en la organización, son el motor de la misma.
- *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:* España, Andorra, Alemania, Angola, Argentina, Chile, México, Portugal, Uruguay.
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* En función del impacto en cada uno de los grupos de interés. Nuestra actividad da lugar a niveles diferentes de riesgo en función del principio del que se trate. Del mismo modo que el trabajo infantil, no es un factor de riesgo en nuestra organización, las políticas que afectan a la gestión de los Recursos Humanos tienen un peso considerable, pues las personas son un grupo de interés clave para el funcionamiento de AUREN.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Será comunicado internamente a todos los empleados de AUREN, como externamente a nuestros clientes.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* A lo largo del 2011 no se han recibido premios



● *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011

● *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2008

● *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:* En el caso de las personas que trabajan en Auren, a partir de diversos canales de comunicación como por ejemplo: buzón de sugerencias, reuniones de bienvenida y desayunos con el presidente, estudio de opinión de empleados. En el caso de nuestros clientes, a partir de las encuestas de satisfacción y de un sistema de recogida de quejas/sugerencias;

● *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Es una sociedad limitada con 16 oficinas locales. El organigrama, a nivel de gobierno, está constituido por las figuras de presidente, vicepresidente, y vocales

● *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) Los aspectos relativos a la implantación de los 10 principios son apoyados por el presidente e implantados por el Director de RRHH. Además, hay un comité de Responsabilidad Social, constituido por personas de diferentes niveles de la organización que desarrolla muchas de las acciones encaminadas a implantar estos principios

● *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El presidente apoya y aprueba firmemente la implantación y desarrollo de los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE; El Director de Recursos Humanos, trabaja en la coordinación y supervisión de la implantación efectiva de estos principios.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

● *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Auren colabora con algunas organizaciones sin ánimo de lucro que tienen entre sus actividades, algunos de los objetivos y temáticas de Naciones Unidas. Por ejemplo: - Fundación CAICO, que trabaja en la ayuda de personas afectadas por el cáncer infantil. - SOLIDARIOS PARA EL DESARROLLO, que trabaja en acción y voluntariado social para colectivos desfavorecidos y en riesgo de exclusión - Organización FIRE, que trabaja para la protección y conservación del Medio Ambiente.

Más información

● *Notas:*

● *Dirección web:* <http://>

● *Implantación otros Grupos de Interés:*



- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 17 de octubre de 2012
- *Responsable:* Juan Salazar
- *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 (P1C2I1)

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

Respuesta: No

Implantación: En Auren no hemos realizado un diagnóstico formal para evaluar los factores de Derechos Humanos que afectan a la Organización pero si se han desarrollado ciertas acciones, que van más allá del cumplimiento legal, y que afectan a los distintos grupos de interés y que están siendo planificadas, y puestas en marcha desde un Comité de Responsabilidad Social Corporativa, creado en Julio de 2009, en el que participan personas de diferentes niveles de la organización. Algunas de las acciones que se han priorizado desde este comité se han centrado sobre los ámbitos de la discapacidad y la cooperación al desarrollo.

Además de los proyectos impulsados por este Comité de Responsabilidad Social, Auren tiene implantadas ciertas iniciativas relacionadas con este principio, como por ejemplo, sistemas de atención al cliente, formación en Prevención de Riesgos laborales para todas las personas de la organización, exigencia del cumplimiento de las leyes laborales para empleados y empleadas y elaboración y comunicación de códigos de conducta internos, entre otros.

Objetivos: En Auren nos comprometemos a mantener una periodicidad cuatrimestral de las reuniones del Comité, emprender una nueva iniciativa al año desde este grupo y a comunicar a toda la Organización los resultados obtenidos así como su evolución.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI



Implantación: En Auren se dispone de un Manual de Acogida en el que además de ciertas características relacionadas con la actividad de la Organización y los Servicios que se presta, se incorporan ciertas normas éticas de obligado cumplimiento por parte de todas las personas que trabajan en la organización. Desde el año 2008, la información contenida en el Manual ha sido ampliada incorporando información relativa a la prevención del acoso sexual y a la discriminación por razones de sexo.

El conocimiento de estas normas se verifica a partir de la declaración firmada de la persona que se incorpora.

Auren posee un Sistema de Gestión de Calidad, certificado por una entidad independiente y acreditada para ello, conforme a la Norma UNE-EN ISO 9001:2008. Uno de los aspectos certificados, dentro de este Sistema, es la recogida y análisis de la información sobre la percepción del cliente en relación a las características del servicio que prestamos, y que influyen en su satisfacción. En concreto, se recoge y analiza información sobre quejas y reclamaciones, así como la que se obtiene de los cuestionarios de satisfacción que los clientes cumplimentan. Cuando los resultados no son los esperados, y dentro del propio sistema de Calidad, se establecen las acciones y objetivos de mejora que se consideren más ajustados para corregir la tendencia.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el último ejercicio, se han realizado varias acciones relacionadas con este principio. Además, se realizan colaboraciones con ONGS, no solo de carácter económico, sino también participativo. Son ejemplos de ello las siguientes actuaciones:

- Donación y prestación de servicios sin coste a la Fundación Exit, que trabaja para la reintegración de personas con fracaso escolar
- Donación y prestación de servicios sin coste a la Fundación CAICO, que trabaja en la ayuda de personas afectadas por el cáncer infantil.
- Prestación de servicios sin coste a PROSALUS, organización que trabaja para promover la cooperación para el desarrollo de la salud en los países más desfavorecidos.
- Prestación de servicios sin coste a Campamentos Solidarios, que contribuye al desarrollo sostenible de zonas del tercer mundo en extrema pobreza.
- Voluntariado participativo en acción con SOLIDARIOS PARA EL DESARROLLO, que trabaja en acción y voluntariado social para colectivos desfavorecidos y en riesgo de exclusión. Durante este ejercicio, Auren ha participado en la recogida de termos y se ha realizado acción directa con personas sin hogar.
- Voluntariado corporativo a través de la organización FIRE, que trabaja para la protección y conservación del Medio Ambiente. Se trató de una jornada de acción directa en la que las personas de Auren que así lo quisieron pudieron dedicar una jornada a la plantación de árboles.

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



Respuesta: No

Implantación: Auren realiza seguimientos de políticas de DDHH en cuanto a la contratación de nuevo personal, cumpliendo estrictamente la legislación internacional laboral y de DDHH. Todas las subcontrataciones se realizan desde la más estricta legalidad en temas laborales.

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

Respuesta: No

Implantación: Auren es una empresa dedicada a los servicios profesionales. Si bien informa a sus clientes sobre ciertos aspectos de obligado cumplimiento como la confidencialidad o la protección de datos, no pone en el mercado productos o servicios que tenga requerimientos específicos sobre seguridad



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos (P1C213)

Respuesta: SI

Implantación: En Auren se controla la situación laboral de todos los aspectos relacionados con los DDHH que pueden afectar a las personas que trabajan en la empresa. Los mecanismos utilizados son los siguientes:

- En lo que se refiere a ciertos colaboradores cuyos servicios se subcontratan, como por ejemplo, limpieza, mantenimiento, y otro tipo de Servicios, se exige el cumplimiento de la legislación laboral así como de los ámbitos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales (formación, actitud, utilización de los elementos y equipos de protección personal, etc.).
- El Manual de acogida y la información contenida respecto a prevención del acoso sexual y no discriminación por razones de sexo.
- Un buzón de sugerencias, que garantiza el anonimato y en el que todas las personas de la organización, pueden aportar ideas o sugerencias sobre sus inquietudes.
- Un comité de Comunicación Interna, que trabaja para informar a toda la organización sobre ciertos aspectos de interés para los empleados y empleadas, como por ejemplo, cambios/o decisiones que puedan afectar a la organización, iniciativas que se estén llevando a cabo e incorporaciones de nuevos colaboradores, entre otros.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C311)

Respuesta: 100 %

Implantación: El 100 % de las personas reciben y firman el Manual de Acogida, que incorpora información sobre los principios éticos de la empresa. Estos son los canales de comunicación utilizados:

- Boletines informativos con resúmenes de las reuniones del Comité de Dirección, del de Responsabilidad Social Corporativa así como del de Comunicación Interna.
- Tablón de anuncios en el que se informa, entre otras cosas de las nuevas incorporaciones de personal.



- Reunión de bienvenida del Presidente de la Organización con las personas recién incorporadas.
- Iniciativa Desayunos con el Presidente, iniciada en el año 2009. Se trata de una reunión mantenida entre un grupo de personas de la organización (con independencia del nivel de responsabilidad y cargo) y el presidente, destinada a que éstos expresen de primera mano sus inquietudes así como a obtener información directa sobre ciertos aspectos que puedan ser de interés.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

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

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

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

Implantación: Auren no ha incumplido ninguna normativa relacionada con la salud y seguridad del cliente.

Auren no ha tenido ningún tipo de demanda para la supervisión o regulación de la salubridad o seguridad sobre sus productos o servicios.

Auren no ha tenido ningún tipo de incumplimiento sobre información y etiquetado de productos recibidos.

• Resumen de Implantación:

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



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Calidad Política o Sistema de atención al cliente Políticas internas de gestión	Tenemos establecidos objetivos de mejora de la satisfacción de los clientes
Empleados	Código de Conducta Código Ético Plan de RSE Política de Seguridad y Salud Laboral Políticas internas de gestión Reglamento interno	Establecer acciones de mejora derivadas del último estudio de clima

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Seguiremos prestando nuestros servicios a estas organizaciones
Empleados	Acción social RSE	Seguiremos trabajando desde el Comité de RSE en el desarrollo de estas acciones



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> Auditorías Buzón de sugerencias Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente 	Seguir mejorando los indicadores en relación con la satisfacción de las personas
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL 	Continuar desarrollando estas acciones;



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Auren no ha realizado ningún análisis de Riesgos de su cadena de suministro. Sin embargo exige el cumplimiento de la legislación laboral a todos los colaboradores subcontratados que realizan trabajos en nuestras instalaciones. Deben cumplir con la legislación laboral vigente así como recibir formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Más allá del cumplimiento legal, y en relación con este principio, cabe señalar que las máquinas expendedoras de café de la Organización ofrecen la opción de Café Solidario. Esto supone que está certificado con el Sello FAIRTRADE, que garantiza que ha sido producido y comercializado conforme a los estándares Internacionales de Comercio Justo. Esta iniciativa se puso en marcha tras consultar a todas las personas de la organización sobre la posibilidad de incorporar Café Solidario en las expendedoras, pues este suponía un incremento de precio respecto al que había disponible antes.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Auren no dispone de políticas para regular las relaciones con los proveedores aunque si exige el cumplimiento de la legislación que les aplica. Por otra parte, y más allá del cumplimiento legal, se dispone de un Sistema de Homologación de los proveedores basado en criterios de calidad, según el cual la posesión de alguna certificación de calidad por parte del proveedor es valorada positivamente.

Por otra parte, todos los proveedores que realizan trabajos en las instalaciones de Auren, firman una carta de compromiso ambiental, que tiene por objeto garantizar que los trabajos que realicen cumplan con los requisitos establecidos en el Sistema de Gestión Ambiental.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Auren no ha realizado acciones concretas en este ejercicio en relación a este principio. No obstante, exige a todos sus proveedores el cumplimiento de toda la legislación que les es de aplicación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C212)

Respuesta: 15 %

Implantación: Se ha calculado el dato. Si bien, un 15 % de los proveedores poseen alguna certificación sobre el total, cabe señalar que casi la mitad del 85 % restante, son profesionales autónomos, que con muy poca frecuencia poseen este tipo de certificaciones.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C313)

Respuesta: 0

Implantación: Auren no ha tenido quejas y consultas de proveedores o sobre los mismos en el último ejercicio

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política de Calidad	Mantener la tasa de proveedores que poseen alguna certificación de Calidad



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Mantener la tasa de proveedores que poseen alguna certificación de Calidad

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: Todos los empleados y empleadas de Auren están sujetos al convenio colectivo y no existe ningún riesgo de poner en peligro el derecho efectivo a la negociación colectiva.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Todas las personas en Auren son informados mediante correo electrónico, reuniones, o convenciones sobre cualquier decisión o cambio que influya en la situación del empleado. Así mismo, todos pueden dirigirse directamente a sus superiores para comunicarles cualquier tipo de inquietud que tengan acerca de su situación laboral. Una manifestación de ello es la organización de los despachos de las personas que tienen mayor responsabilidad, que tienen puertas de cristal, y las tienen permanentemente abiertas con la idea de facilitar y fomentar la transparencia y la accesibilidad.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: *Cualquier empleado de Auren tiene libertad absoluta de afiliación y se reconoce el derecho a la negociación colectiva. La no existencia de un sindicato se debe a que las personas que trabajan en Auren no han sentido la necesidad de hacerlo hasta la fecha. Si así lo decidieran tendrían el apoyo de Auren. Las opiniones de los empleados y empleadas al respecto serán escuchadas, valoradas y tomadas en consideración.*



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: No

Implantación: *Auren no dispone de un procedimiento de seguimiento y medición que garantice la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones, sin embargo, todos los empleados y empleadas tienen la libertad de comunicar sus inquietudes, tanto directamente, como a través de los canales de información disponibles, como el buzón de sugerencias, el grupo de Comunicación Interna, los eventos anuales y los estudios de opinión, que se realizan con cierta periodicidad.*

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: *Auren dispone varios mecanismos para estos fines:*

- *Estudio de opinión de empleados, realizado en los años 2008 y 2012, basado en un cuestionario anónimo que plantea cuestiones relacionadas con aspectos de interés para las personas que trabajan en Auren, como por ejemplo, retribución, horarios o comunicación interna. Los resultados del estudio de 2008 fueron comunicados a toda la Organización en un evento que se realiza anualmente. Los resultados del 2012, serán igualmente comunicados a toda la Organización.*
- *Buzón de sugerencias, que garantiza el anonimato de las personas que desean aportar opiniones y sugerencias.*
- *Comité de Comunicación Interna, que entre otras cosas, recoge y procesa la información recibida en el buzón de sugerencias. Se aseguran de que las sugerencias llegan a las personas responsables de considerarlas, según el caso.*
- *Desayunos con el presidente, iniciativa que permite a todos los empleados y empleadas comunicar sus inquietudes de forma directa con los niveles más altos de la Organización.*
- *La accesibilidad y la transparencia, que si bien no se trata de canal formal, es fomentada de manera permanente para que cualquier inquietud pueda ser transmitida de forma directa por las personas que trabajan en la organización.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Mantener estas mismas políticas y canales de comunicación.
	Política de Comunicación Interna	
	Política de RRHH	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Cualquier empleado de Auren tiene libertad absoluta de afiliación

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	Seguir trabajando con estas herramientas
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	
	Evaluaciones anuales	
	Otros	
	Reuniones de equipo	



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: En Auren el trabajo forzoso no es un factor de riesgo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Auren cumple con lo que marca el convenio colectivo, tanto en lo relativo a la retribución, que va más allá de los mínimos exigidos, como en lo referente a horas de trabajo. En relación a esto último, la distribución de las horas a lo largo de la jornada y el año está diseñada para que todas las personas que trabajan en Auren disfruten de todos los puentes del año, así como de jornadas de trabajo intensivas en los periodos de verano y navidades.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: En Auren no existe riesgo de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Normativa interna PRL	Seguir garantizando el cumplimiento de estos aspectos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra organización

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: En Auren el trabajo infantil no es un factor de riesgo



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Auren exige a todos sus empleados y empleadas documentos de identificación personales para asegurar el cumplimiento de la legislación en este respecto.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde el grupo de Responsabilidad Social Corporativa de Auren se han coordinado iniciativas de colaboración (donativos, prestación gratuita de Servicios, o acción directa) con determinadas ONGS y Fundaciones algunas de las cuales tienen entre sus fines la erradicación del trabajo infantil.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente Otros	Seguir garantizando el cumplimiento de este principio

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Seguir colaborando con estas organizaciones

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2009, Auren realizó un diagnóstico de Igualdad de Género que consistió en un estudio para la identificación de posibles diferencias de género en relación a los siguientes aspectos como las características de los contratos, la estructura de la organización en relación al género (niveles de mando responsabilidades), el reclutamiento y los procesos de selección, la formación y la promoción, la retribución y la prevención del acoso sexual.

Este análisis de información se complementó con un cuestionario que sondeaba la percepción de las personas en relación a estos mismos aspectos.

Además de este diagnóstico, en Auren se asegura el cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración de personas con minusvalía).



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Fruto del Diagnóstico realizado, se elaboró un Plan de Igualdad, que se materializó en las siguientes actuaciones:

- Implantación de un procedimiento de actuación en caso de acoso por parte de clientes
- Elaboración de un protocolo de lenguaje inclusivo de género
- Elaboración de un decálogo de buenas prácticas
- Elaboración de una guía para la selección de personal.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No se han llevado a cabo acciones concretas en relación a este principio durante el presente ejercicio. No obstante, las acciones implantadas durante los años anteriores siguen en curso.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 15 %

Directivos mujeres: 25 %

Directivos hombres: 75 %

Mujeres: 45 %

Hombres: 55 %

Mayores de 45 años: 30 %

Menores de 30 años: 40 %

Empleados no nacionales: 5 %

Empleados con contrato fijo: 95 %

Implantación: Las acciones de igualdad que se implantaron siguen en curso;

Seguimos trabajando en la promoción de la Igualdad

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

Respuesta: SI

Implantación: Todas las personas en Auren, con independencia del nivel jerárquico, conocen el organigrama de la empresa. Está contenido en varios documentos que están accesibles para todos, como el Manual de Calidad, y el de Acogida.

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

Respuesta: SI

Implantación: En el manual de acogida se incorpora información para identificar estas situaciones. Además, fruto del diagnóstico de igualdad, se elaboraron protocolos específicos de actuación para esos casos.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha dado el caso

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño Desinformación de las características de los puestos de trabajo Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza Falta de formación Incumplimiento de la Ley LISMI	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Igualdad	Seguir asegurando la correcta implantación de estas herramientas

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Seguir trabajando en la implantación de estas medidas

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Mantener este compromiso con la igualdad



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Auren posee un Sistema Integrado de Gestión Integrado (ISO 9001 e ISO 14001), que más allá del cumplimiento legal en materia de Medio Ambiente, implica el control, la medición y mejora continua de los aspectos ambientales que son de aplicación en la organización.

Por otra parte, durante el pasado ejercicio y parte del presente, se han realizado dos acciones concretas relacionadas con este principio:

- Auditoría de eficiencia energética en las instalaciones, e implantación de medidas de ahorro y eficiencia.
- Donativo de equipos eléctricos y electrónicos a Campamentos Solidarios, que es una Organización involucrada con el desarrollo sostenible en determinadas zonas de extrema pobreza

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

Respuesta: SI

Implantación: Debido a la implantación de la ISO 14001 Auren realiza mediciones periódicas de estos aspectos, con un doble objetivo: controlar que no excedan ciertos límites, y establecer acciones de mejora. En la actualidad, se mide y controla el consumo de papel, de electricidad, de Tóner, de Pilas y acumuladores y de aparatos eléctricos y electrónicos.

Objetivos: Dentro del Sistema de Gestión Ambiental, los objetivos del ejercicio en curso están centrados en:

- Reducir las emisiones de CO2 producida por el uso de vehículos durante los desplazamientos de trabajo
- Disminuir el consumo de electricidad
- Disminuir el consumo de recursos naturales



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación



medioambiental % (P7C2I1)

Respuesta: 1 %

Implantación: No se conoce el dato:

Si bien hemos realizado, desde el 2008 hasta la actualidad, avances en materia de formación y sensibilización ambiental, el dato está por calcular.

Objetivos: Nuestro objetivo es calcular el porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a estas campañas para el próximo ejercicio.

• 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	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)	Continuar desarrollando las acciones vigentes en la actualidad
	Formación en el respeto del 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 ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Auren ha identificado todos los riesgos medioambientales del sector en el que se encuentra. Para todos ellos, se tiene establecido un método de control y seguimiento así como de mejora y corrección de aquellas desviaciones que se produzcan frente a lo establecido. Los aspectos ambientales significativos y cuyo consumo/emisión se controla son:

- Emisiones a la atmósfera
- Utilización y reciclado del papel
- Utilización del agua en las instalaciones
- Equipos informáticos y electrónicos
- Residuos no peligrosos
- Residuos peligrosos (pilas, tóner)



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Auren posee una política Medioambiental que es comunicada dentro de la Organización y que cumple los requisitos establecidos por ISO 14001.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente

ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Desde el grupo de Responsabilidad Social Corporativa, se ha promovido una Iniciativa, en colaboración con la Organización FIDE, para posibilitar a los empleados y empleadas dedicar una jornada laboral a plantar árboles.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: : Los objetivos para el año 2012 son:

- Compensar las emisiones atmosféricas generadas de los vehículos usados y consumo energético en el trabajo
- Rebajar en un 5 % la cantidad de emisiones generadas por los desplazamientos en vehículo durante el trabajo
- Disminuir el consumo de papel un 2% respecto al periodo anterior
- Disminuir el consumo de electricidad un 2 % respecto al periodo anterior
- Disminuir el consumo de recursos naturales

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C311)

Respuesta: 0,5 %

Implantación: Muchos de los proveedores con los que trabaja Auren son autónomos o sociedades unipersonales, entre los que no es frecuente poseer sistemas de Gestión Certificados.

Objetivos: Objetivos: Aumentar el porcentaje, del 0.5, al 2 %.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Seguir mejorando indicadores de resultados dentro del Sistema de Gestión

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Seguir trabajando con estas organizaciones

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Seguir mejorando en el cumplimiento de los objetivos ambientales



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el presente ejercicio, y fruto de los servicios prestados por Auren, se ha redactado y preparado el material de un Máster de Eficiencia Energética en cuyo contenido se encuentran diversas metodologías para la implantación de tecnologías que permitan el ahorro y la eficiencia energética.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 107

Implantación: Durante el presente ejercicio se han elaborado 107 informes (incluye estudios, evaluaciones y jornadas formativas, entre otros) derivados de los servicios prestados en materia medio ambiental. Algunos de estos ejemplos incluyen:

- Informes de Auditorías de Eficiencia Energética y sobre Gestión Energética
- Informes de Due Diligence Ambiental
- Guías de buenas prácticas y manuales que incluyen la recomendación de este tipo de tecnologías

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

Respuesta: 0

Implantación: No se conoce el dato: Auren difunde el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente a partir del contenido de los servicios que presta a otras empresas; Por otra parte, se han realizado auditorías de eficiencia

energética en las instalaciones de Madrid, pero, no se conoce el dato, pues se trata de un edificio compartido con otras organizaciones.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Seguir desarrollando proyectos que fomenten este principio

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



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Además de la ética profesional, difundida por el Presidente en las reuniones de acogida como uno de los principales valores de la organización, en Auren disponemos de un anexo en el Manual de Acogida, relativo a la Prevención del Blanqueo de Capitales.

Todas las personas que se incorporan en la Organización, firman este documento.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Manual de acogida, que se entrega a todas las personas cuando se incorporan en la organización, contiene información específica sobre Prevención de Blanqueo de Capitales, y corrupción. El conocimiento de esta información por parte de los empleados y empleadas se verifica a través de la firma de la misma.

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

Respuesta: No

Implantación: Esta información no está reflejada de forma explícita en los manuales y procedimientos de la organización.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado ninguna acción concreta relativa a este principio durante el último ejercicio



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Clientes: 0

Empleados: 100

Implantación: Todos los empleados firman unos anexos al Manual de Calidad relativos a Prevención de Blanqueo de Capitales

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

Respuesta: SI

Implantación: Todas las colaboraciones que realiza Auren con ONGS, ya sean estas donaciones puntuales, colaboraciones activas o prestación de servicios sin coste, se hacen bajo la más estricta legalidad.

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

Respuesta: SI

Implantación: Cualquier empleado en persona en Auren puede informar o denunciar cualquier incidencia relativa a este principio

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Blanqueo Incumplimiento de la normativa Otros	
Empleados	Aceptación de regalos Blanqueo Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Normas éticas y valores corporativos Otros Política de Blanqueo de Capitales	Seguir asegurando el cumplimiento de estos códigos
Empleados	Código de Conducta Normas éticas y valores corporativos Política de Blanqueo de Capitales	Seguir garantizando el cumplimiento de estos códigos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Seguiremos garantizando el cumplimiento de este principio
Empleados	No tenemos acción concreta	Seguiremos garantizando el cumplimiento de este principio

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	Manetener estos mismos mecanismos
Empleados	Buzón de sugerencias	Mantener los canales disponibles



• 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>		2.9
<u>14</u>	Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>15</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<u>16</u>		3.8
<u>17</u>		3.10
<u>18</u>		3.11
<u>19</u>	¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?	
<u>20</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
PRINCIPIO 2		
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C211	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	
P2C312	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C212	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C313	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
PRINCIPIO 3		
P3C312	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C211	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C212	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C311	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C211	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 5		
P5C211	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P5C1I1	Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P9C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C211	Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C212	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C311	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos	
P10C212	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C511	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C211	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
P10C411	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C611	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12