



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Inaer Aviation Spain



• Carta de Renovación del compromiso



La Responsabilidad Social Corporativa es algo que en INAER nos tomamos muy en serio, contribuyendo activa y voluntariamente al desarrollo social, económico y medioambiental de nuestro entorno. Y lo hacemos entendiendo nuestra gestión desde el impacto que todas nuestras actividades y servicios generan sobre nuestros clientes, empleados, accionistas, medioambiente y la sociedad en general. INAER desarrolla todas sus actividades bajo criterios de sostenibilidad y respeto al medio ambiente.

Nuestra compañía lleva el compromiso social en el ADN, nuestros más de 1.300 profesionales en España desarrollan misiones de emergencia y alto valor para nuestra sociedad y medio ambiente, como son salvamento y rescate, extinción de incendios, emergencias médicas, traslado de órganos, entre otras muchas. En este sentido, me complace confirmar en nombre de INAER nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial y nuestra firme voluntad de trabajo orientado al respeto de los derechos humanos y laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Durante este primer año como socios del Global Compact, hemos llevado a cabo acciones cuyo objetivo es mejorar nuestra transparencia y comunicación. Concretamente, hemos desarrollado nuestro Código Ético que normalizará y mostrará de manera oficial los principios y valores que conforman la cultura corporativa de nuestra compañía y su interés a favor de los derechos humanos y laborales. Pero nuestra preocupación va más allá y hemos elaborado una Política Anticorrupción con el fin de cumplir con las más altas normas de integridad y conducta ética en los negocios.

Además, nuestro compromiso absoluto con la seguridad se ha materializado en diversas iniciativas como la certificación OHSAS 18001 en materia de Prevención de Riesgos Laborales o el Manual de Bienvenida para los empleados que se incorporan a nuestra organización, en el que se les hace partícipes de todos los procedimientos y políticas con las que cuenta INAER para garantizar la máxima seguridad en sus operaciones y servicios.

INAER seguirá promoviendo y fomentando que en todos sus campos de actuación se integren soluciones e iniciativas encaminadas a respetar los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y las prácticas contra la corrupción.

Cordialmente,

Fernando de Miguel
Director General



Información general

Perfil de la entidad: Inaer Aviation Spain

- **Dirección:** Aeródromo de Mutxamel. Pda La Almaina, 92
- **Dirección web:** www.inaer.com
- **Alto cargo:** Fernando de Miguel, Director General
- **Fecha de adhesión:** 03/02/2011
- **Número de empleados:** 1335
- **Sector:** Otros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Servicios aéreos de emergencia y mantenimiento de aeronaves
- **Ventas / Ingresos:** +194 mill €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** INAER ha recibido durante 2011 subvenciones en concepto de I+D+i
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Inversores, proveedores, medios de comunicación y otros.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** La selección de los grupos de interés se ha realizado bajo los criterios de impacto e influencia (positiva o negativa) que tienen en la organización.
- **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, Portugal, Francia, Reino Unido, Italia, Chile y Perú
- **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 este informe se exponen los avances más significativos en materia de responsabilidad social corporativa de la organización por lo que para llevar a cabo la materialidad de los mismos se ha recopilado la información a través de reuniones internas interdepartamentales.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Está previsto difundir este primer informe de progreso de la compañía a través de un comunicado interno, la intranet, página web, memoria anual del grupo y presentaciones a grupos de interés. Finalmente, también está previsto presentar este informe al ESG Round Table de KKR, accionista de la compañía, en la reunión anual para sus compañías de portfolio.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** INAER ha recibido varias distinciones



durante el 2011 por su desempeño y respeto al medio ambiente. En este sentido, el Aeropuerto de Valencia entregó a INAER el I Premio a las Buenas Prácticas Medioambientales, reconociendo así la gestión, sensibilidad y compromiso medioambiental de la empresa. Por otro lado, la empresa recibió por parte de la Cámara de Comercio de Ceuta el Premio "Calidad en los Servicios" por la línea regular de pasajeros que une la ciudad autónoma con la Península. El servicio operado por INAER para la Consejería de Salud de Castilla la Mancha ha sido reconocido como un referente nacional y se les concedió la Placa al Mérito. Y, finalmente, Luis Miñano, fundador de INAER recibió por su trayectoria la Medalla de Oro y Brillantes de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Alicante.

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

● *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

● *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* A través de comités funcionales multidepartamentales donde los profesionales aportan la información recibida de los diferentes grupos de interés relacionados con su ámbito de influencia. También existen con carácter interno diferentes canales de comunicación disponibles y encuestas de carácter anónimo.

● *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* INAER Aviation Spain S.A.U. ([Descargar documento](#))

● *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):* (No) Entre los objetivos tras la adhesión a la Red del Pacto Mundial se encuentra la creación de un comité de RSC con carácter multidepartamental.

● *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:* La responsabilidad social corporativa está liderada por la Dirección de Comunicación de la compañía, que a su vez reporta directamente al CEO.

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) INAER colabora con la Fundación Invest for Children, con la Asociación Síndrome de Down de Alicante en la integración de niños y jóvenes con síndrome de Down y con APSA (Asociación Pro Discapacitados Psíquicos).

Más información

● *Notas:*

● *Dirección web:* <http://www.inaer.com>

● *Implantación otros Grupos de Interés:* A través de las acciones llevadas a cabo en 2011 y que se implementarán en 2012 como son el código ético y la política anticorrupción, las relaciones con el resto de



grupos de interés estarán amparadas por estos nuevos documentos que se rigen por los más elevados principios éticos y el cumplimiento de la ley.

- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Lorena Rodrigo Andreu
- *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: SI

Implantación: Riesgos clientes: no tenemos riesgo

Riesgos empleados:

- Accidentes laborales. La seguridad y salud de las personas que integran la compañía supone una gran responsabilidad, teniendo en cuenta que muchos de los empleados desarrollan su actividad en situaciones de emergencia. La seguridad es la prioridad número uno de la empresa y su objetivo: cero accidentes. Por ello, la Dirección General está completamente comprometida con esta máxima.

- Falta de comunicación. Tras la identificación de este factor de riesgo, se han llevado a cabo acciones para minimizar su alcance desde el mismo momento de la incorporación del trabajador, estableciendo, por escrito, un código de conducta y canales de comunicación a su disposición.



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: - Política de Seguridad y Salud Laboral. INAER en 2011 se convirtió en la primera empresa de servicios aéreos con helicóptero en España con certificación OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment)



Series), que supone un gran avance en la prevención de riesgos y salud de los trabajadores. Esta certificación es una especificación desarrollada por las principales entidades de normalización y certificación del mundo, cuyo objetivo es mejorar los procesos de gestión empresarial y la seguridad y salud laboral por encima de los mínimos exigidos por Ley. Su fin, básicamente, es ayudar a las organizaciones a cumplir de forma eficaz con sus obligaciones relativas a la salud y la seguridad, ayudándoles a identificar, evaluar, administrar y gestionar la seguridad y salud ocupacional y los riesgos laborales como parte de sus prácticas habituales de negocio.



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: - Elaboración de un CÓDIGO ÉTICO que recoge los valores fundamentales que la compañía se compromete a promover y respetar, como son, la ética, legalidad, transparencia, integridad, seguridad y respeto por los demás y el medio ambiente. Todos estos principios de conducta se resumen en el Código Ético con el fin de que formen parte de la cultura corporativa y compromete a:

- Contribuir activamente a la mejora de la seguridad de las operaciones
- Contribuir activamente a la mejora de la salud y la seguridad del personal en el trabajo
- Contribuir al desarrollo social y económico con un comportamiento responsable y honrado
- Proporcionar unas condiciones de trabajo justas y seguras
- Cumplir todas las leyes nacionales e internacionales aplicables
- Respetar los derechos humanos y las libertades civiles que se reconocen en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, ayudar a proteger el entorno natural y contribuir al desarrollo y al bienestar de las comunidades
- Contribuir al desarrollo social y económico global mediante tecnología e innovación, y hacer un uso eficiente y responsable de los recursos y la competencia
- Promover la sinceridad, la igualdad, la verdad, el cumplimiento de los compromisos y la transparencia
- Innovar para desarrollar nuevas tecnologías que aporten mejoras sociales y ambientales

En las revisiones futuras que se consideren oportunas se tendrán en cuenta las sugerencias recibidas de los destinatarios, el desarrollo de las normativas y prácticas nacionales e internacionales más comunes, y la experiencia obtenida mediante la aplicación del código.

Dentro de los objetivos del año próximo se encuentra la difusión del Código Ético a todos los públicos para lograr su aceptación e implantación inmediata.

- Otro aspecto llevado a cabo este año de cara a mejorar la comunicación de la empresa desde el mismo momento de la incorporación del trabajador, es la realización de un MANUAL DE BIENVENIDA digital e interactivo para apoyar el proceso de acogida llevado a cabo por el Departamento de Recursos Humanos. Este Manual de Bienvenida contiene los aspectos



fundamentales de la empresa así como principios de su cultura corporativa, entre otros, su compromiso con la seguridad.

- Con respecto a las acciones relacionadas con la Política de Seguridad y Salud laboral, la empresa ha comunicado a los diferentes públicos la obtención de la certificación OHSAS 18001 en materia de riesgos laborales a través de la web, intranet y newsletter. También se han celebrado regularmente COMITÉS DE SEGURIDAD con la cúpula directiva de la compañía para analizar y sacar conclusiones de mejora en esta materia; desde el punto de vista de comunicación a empleados, se han elaborado y distribuido NEWSLETTERS impresos o digitales sobre Seguridad.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

Respuesta: SI

Implantación: INAER tiene en cuenta en su planificación estratégica anual el seguimiento de las políticas de Derechos Humanos e intenta, a través de acciones concretas, mejorar en aquellos riesgos detectados.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La seguridad para INAER es prioritaria debido a la naturaleza de su actividad, las emergencias aéreas. La empresa a través de sus departamentos de Seguridad Operacional, Seguridad y Salud en el Trabajo y Formación trabajan incansablemente en conseguir el objetivo de la compañía: cero accidentes. Nuestros clientes conocen de primera mano nuestros esfuerzos a través del Departamento Comercial y de la Dirección, y está públicamente presente en nuestra web corporativa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: La compañía cuenta con un protocolo de notificación y gestión de incidentes de seguridad basado en el concepto de Cultura Justa, que supone promover la notificación de peligros e incidentes entre los trabajadores con el objetivo de llevar a cabo un análisis de los mismos y conseguir mejorar y evitar accidentes. Existen diferentes canales, incluso de carácter anónimo, para efectuar dichas notificaciones y se garantiza el no castigo, siempre y cuando, la incidencia no se haya debido a imprudencias o violaciones deliberadas. Por otro lado, también se comparte en la intranet la evaluación del desempeño donde se presentan estadísticas y se resumen las acciones en materia de seguridad.



Con respecto a la prevención de riesgos laborales, anualmente se lleva a cabo una auditoría para la renovación de la Certificación OHSAS 18001.

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

Respuesta: 0 %

Implantación: No disponemos de este dato ya que no hemos efectuado hasta la fecha ningún test de evaluación aunque todos los empleados tienen a su disposición información al respecto en la web e intranet.

Indique el número y tipo de: (P1C413)

* 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: En el 2011 INAER tuvo tres accidentes en los que se personó la Inspección de Trabajo y se concluyó sin responsabilidad alguna para la Empresa.

Asimismo, durante ese 2011 la compañía tuvo inspecciones sobre contratación de minusválidos, plan de igualdad (hombres/mujeres) y contratación fraudulenta y/o eventual, todas con el resultado favorable de sin incidencias.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		
Empleados	Accidentes laborales Falta de comunicación		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos política		Comunicación e implantación del Código Ético que se ha desarrollado durante 2011
Empleados	Política de Seguridad y Salud Laboral		Comunicación e implantación del Código Ético que se ha desarrollado durante 2011

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		Comunicación e implantación del Código Ético que se ha desarrollado durante 2011
Empleados	Acción social RSE		Comunicación e implantación del Código Ético que se ha desarrollado durante 2011

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento		Valorar la implantación de mecanismos de seguimiento hacia los clientes
Empleados	Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección de RRHH Procedimiento de gestión de incidencias		Crear una comisión interna o comité ético para un mayor y mejor seguimiento.

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: SI

Implantación: Actualmente la empresa no dispone de un estudio de los factores de riesgo en Derechos Humanos de la cadena de suministro pero, a partir de la implantación del Código de Conducta y Política Anticorrupción en 2012, todos aquellos proveedores o colaboradores deberán acatar dichas políticas en las que se hace referencia explícitamente al respeto de los más elevados principios éticos y al cumplimiento de todas las leyes y normativas aplicables.



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: Actualmente, la empresa no cuenta con ninguna política por escrito que regule las relaciones con los proveedores aunque se está trabajando durante este año en este aspecto.



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 (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: INAER, con el objetivo de plasmar por escrito sus principios éticos, ha desarrollado durante el 2011 un Código Ético y una Política Anticorrupción. De esta forma, la empresa cuenta con unos documentos en los que se expresa su firme respeto a los Derechos Humanos y a la legislación vigente. Estos documentos serán vinculantes y de obligado cumplimiento para clientes, proveedores, asociados y socios. INAER no establecerá ni continuará teniendo relaciones comerciales con aquellos que expresa o implícitamente se nieguen a respetar los principios del código ético y a acatar la política anticorrupción.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 0 %

Implantación: Desconocemos este dato

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)

Respuesta: 0

Implantación: No disponemos de este dato.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos política		Comunicación e implantación del Código Ético que se ha desarrollado en 2011



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Comunicación e implantación del código ético y política anticorrupción

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

Leyenda: Progresó adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• 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: SI

Implantación: La compañía considera que puede llegar a ser un riesgo la falta de comunicación con el empleado en esta materia ya que influye, entre otros aspectos, la atomización de los empleados ya que muchos se encuentran dispersos a lo largo del territorio nacional en bases operativas con pocos empleados en cada una de ellas. No obstante, las relaciones laborales se estructuran respetando la ley y el Convenio Colectivo que rige la empresa, en este caso, el del sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación.

Objetivos: Como objetivos a alcanzar se ha planteado alcanzar una mayor comunicación y trabajar para que los empleados finalmente tengan una representación en un comité de empresa.



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: La plantilla de INAER se encuentra legalmente adscrita al Convenio Colectivo del sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación. Dicho convenio se encuentra disponible para cualquier empleado de la compañía.

Se han iniciado negociaciones entre las partes interesadas (la Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CGT y SEPLA, en representación del colectivo laboral afectado) para actualizar el convenio sectorial vigente.

Por otro lado, INAER está desarrollando un Código Ético con el fin de garantizar que los valores éticos fundamentales de la empresa queden claramente definidos y formen parte esencial de su cultura corporativa. Dicho código de conducta será comunicado a todos los empleados y terceros en 2012.



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 (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: INAER está comprometida con la consolidación de las relaciones con los empleados así como con el intento de creación de comités de empresa y creación de convenios colectivos propios, independientemente de la actualización del sectorial, el cual está ya en marcha.



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 (P3C212)

Respuesta: No

Implantación: La compañía no dispone de procedimientos de medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la gestión de la empresa actualmente.

¿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 (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: El Departamento de Recursos Humanos de la empresa cuenta, dentro de la intranet, con un microsite en el que, entre otras cosas, se encuentra un buzón de sugerencias y consultas al que puede acceder cualquier empleado, independientemente de su localización geográfica. También es habitual la recepción de emails por parte de RRHH con consultas varias. Independientemente del canal utilizado, RRHH gestiona cada una de las comunicaciones y responde con la mayor rapidez posible.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Falta de comunicación e información con el empleado sobre sus derechos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo		Negociación de un nuevo convenio colectivo sectorial para actualizar el actual

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Participación en la negociación de la actualización del convenio sectorial

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias		Ampliar los mecanismos para fomentar la comunicación bidireccional

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 (P4C211)

Respuesta: No

Implantación: INAER no considera que el trabajo forzoso sea un factor de riesgo en la empresa aunque en un momento dado exista el riesgo de incumplir el número horas de trabajo acordado en el contrato de trabajo del empleado.



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 (P4C212)

Respuesta: SI

Implantación: El número de horas de trabajo de los empleados de INAER están supeditado al convenio colectivo sectorial vigente y a sus respectivos contratos laborales, cumpliendo de esta forma con la legalidad.



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 (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: El número de horas y remuneración se encuentra fijada en el convenio y contrato laboral del empleado. Aún así, la compañía tiene previsto una vez se firme el nuevo convenio colectivo del sector, elaborar una Política de Programación con el fin de comunicar la programación de las jornadas, descansos, y sus limitaciones a los nuevos parámetros del nuevo convenio. De esta forma, se pretende informar, compartir e implicar a todos los responsables (mandos intermedios y directivos) en el procedimiento y estandarizar los conceptos y practicas en la organización de las jornadas y descansos de los colectivos con mayor volumen de personal en la organización, como puede ser los de

Operaciones y Mantenimiento.

Por otro lado, la empresa apuesta por la conciliación de la vida laboral y personal motivo por el cual está estudiando medidas para favorecer una combinación más flexible.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo		Nuevo convenio colectivo

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Medidas de conciliación laboral y personal

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresada adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: No consideramos el trabajo infantil un factor de riesgo dado nuestra actividad pero tampoco disponemos de información sobre la cadena de suministro de nuestros proveedores.



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: No

Implantación: INAER cumple estrictamente con la normativa vigente.



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: INAER lleva a cabo donaciones económicas y colabora con la fundación Invest for Children, la cual trabaja para conseguir una vida mejor para personas con discapacidad, especialmente para niños y jóvenes con síndrome de Down.

Por otro lado, y de forma totalmente altruista, INAER recibe en sus instalaciones centrales situadas en el Aérodromo de Muchamiel (Alicante) a centros escolares, educativos y asociaciones con el fin de que conozcan la labor que se lleva a cabo

en la empresa como referente en emergencias aéreas (extinción de incendios, salvamento, transporte de órganos para trasplantes, emergencias médicas,...)

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Falta de verificación de los proveedores en el cumplimiento de este principio		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Normativa vigente		No aplica

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Continuar desarrollando las acciones sociales emprendidas en 2011

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: INAER ofrece igualdad de oportunidades laborales a todos los empleados basándose en su experiencia profesional y capacidad de desempeño específica, sin discriminación, ya que los responsables de reclutamiento seleccionan, contratan y dirigen a los empleados según sus cualidades y méritos, sin tener en cuenta cuestiones de raza, religión, sexo, edad, pertenencia a sindicatos o partidos políticos u otros aspectos similares o aspectos prescritos por nuestro ordenamiento jurídico, respetando siempre totalmente las leyes y normativas vigentes.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: - POLITICA DE INCORPORACIÓN. En el proceso de reclutamiento y selección de nuevos profesionales se evalúa, además del perfil curricular, las competencias personales y profesionales requeridas para el puesto, procurando que los candidatos seleccionados cumplan los estándares exigidos para cada puesto o función, independientemente de su raza, sexo, religion o edad. Por ello, INAER cuenta con una política de incorporación que promueve los siguientes principios:

1. IGUALDAD / NO DISCRIMINACIÓN.- Respetar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación bajo ningún motivo.
2. RECLUTAMIENTO UNIVERSAL.- Establecer sistemas de reclutamiento que favorezcan la inclusión en los procesos de los profesionales que más se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones que limiten la eficacia de la selección.
3. MÉRITO/CAPACIDAD.- Los procesos se ajustarán atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos reciben el mismo trato en el proceso.



4. **EVALUACIÓN.**- Desarrollar procedimientos que permitan identificar y evaluar a los candidatos ideales en función de los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias requeridas.

5. **LEGALIDAD / CONFIDENCIALIDAD.**- Cumplir la legalidad vigente en cada país garantizando a los candidatos la máxima confidencialidad.

6. **COMUNICACIÓN.**- Es vital una comunicación constante, clara y ajustada a la realidad de todas aquellas cuestiones que incumben al nuevo empleado.

Una vez seleccionado, el nuevo empleado de INAER recibe un proceso de acogida por parte del Departamento de Recursos Humanos en el que se incluye un Manual de bienvenida interactivo con un resumen de la información más destacada de la empresa y mensajes clave sobre seguridad.

- **POLÍTICA DE INTEGRACIÓN.** La integración es una parte fundamental de la política de recursos humanos de la empresa. Por ello y, cumpliendo con la ley LISMI, INAER colabora con la Fundación Invest for Children y la Asociación Síndrome de Down de Alicante con el fin de mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual, especialmente niños y jóvenes con síndrome de Down. INAER fomenta y apoya su inserción laboral.

La compañía ha colaborado también de forma puntual con otras asociaciones que promueven la integración laboral de discapacitados, como por ejemplo, APSA (Asociación Pro Discapacitados Psíquicos).

- **PLAN DE IGUALDAD.** Tal y como se expone en la política de incorporación, INAER promueve la no discriminación bajo ningún motivo ni circunstancia.

- **CÓDIGO ÉTICO.** En él se plasma la igualdad de oportunidades laborales de todos los empleados, sin discriminación, cumpliendo con las leyes y normativa vigentes. Se encuentra pendiente de implantación.



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 (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: - INAER con el objetivo de impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad y cumplir con la ley LISMI, durante 2011 INAER ha contado con 28 trabajadores con discapacidad, 23 de los cuales con contrato indefinido.

- APSA (Asociación Pro Discapacitados Psíquicos) llevó a cabo la preparación y reparto de los regalos de Navidad que la empresa distribuyó entre sus empleados y clientes.

- En diciembre, INAER participó como patrocinador en la jornada "Juntos por la Integración" organizada por Invest for Children y la Fundación Rafa Nadal e hizo partícipe a los empleados a través de una competición fotográfica. Los ganadores y sus "fans" disputaron un "Clinic" con Rafa Nadal en Barcelona y disfrutaron de la posterior cena benéfica, haciendo partícipe, de esta forma a la plantilla en este evento solidario.

- A través de la intranet de la empresa se ha difundido la política de incorporación de RRHH con el objetivo de que sea

pública y accesible a todos los empleados.



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: 10 %

Directivos mujeres: 17 %

Directivos hombres: 83 %

Mujeres: 13,45 %

Hombres: 86,55 %

Mayores de 45 años: 31,55 %

Menores de 30 años: 14,78 %

Empleados no nacionales: 5,4 %

Empleados con contrato fijo: 77,12 %

Implantación: INAER asegura el cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades tanto en la contratación, como en la formación y en la promoción de cada uno de los trabajadores.

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: La composición de los órganos directivos de la empresa se puede consultar tanto en la web como en la intranet de la compañía. Cualquier cambio en la cúpula directiva se comunica a través de un comunicado interno a todos los empleados.

¿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: Actualmente, el Departamento de Asesoría Jurídica es el que recibe y gestiona todos los posibles problemas de discriminación, acoso, abuso o intimidación. No obstante, desde RRHH se está estudiando esta cuestión con el objetivo de implantar los medios necesarios para facilitar este tipo de comunicaciones.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C312)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha registrado ningún expediente en relación a situaciones de acoso, abuso o intimidación en la compañía.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política de Igualdad Política de RRHH Política de RSE		Implantación del Código Ético

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Otros		Mantener el cumplimiento de la ley LISMI

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Intranet Web		Implementar canales de comunicación de situaciones de discriminación o acoso

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: INAER cuenta internamente con un Departamento de Calidad y Medio Ambiente con el fin de garantizar que la empresa cumple con la normativa vigente y gestionar todas aquellas acciones relacionadas con la sensibilización y respeto al medio ambiente.

Fruto de este compromiso, INAER cuenta, desde hace varios años, con la certificación ISO 14001, la cual fue renovada con éxito en 2011. El cumplimiento de esta norma supone la implantación voluntaria de un sistema de gestión ambiental que comprende la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos y los recursos para determinar y llevar a cabo una política ambiental.

Por otro lado, con el fin de fomentar la prevención en aspectos relacionados con el respeto del medio ambiente, durante el 2011 se ha llevado a cabo una campaña de formación y sensibilización medioambiental de carácter interno en la sede de la compañía. Para el 2012 está previsto llevar a cabo estas jornadas de formación y sensibilización en las diferentes localizaciones de la empresa a nivel nacional para lograr un mayor alcance.

Finalmente, en 2011 se comienza a trabajar en el desarrollo de un Plan de Mejora Acústica con el objetivo de reducir las emisiones acústicas en el entorno, susceptible de producirse por el carácter de la actividad de la compañía. En este plan, orientado principalmente a la base de la compañía en Alicante, se ha implantado una barrera vegetal alrededor de las instalaciones con el fin de aislar el sonido, se ha edificado una torre de control en el aeródromo para el autocontrol de los planes de vuelo de las aeronaves, asegurando que siguen las rutas marcadas en las operaciones de aterrizaje y despegue. Por otro lado, también se han realizado "Fichas de Base" con información de las sendas de aproximación correspondientes, donde se especifican las rutas de despegue y aterrizaje teniendo en cuenta el impacto acústico sobre el entorno.

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: No

Implantación: INAER es una empresa que presta servicios aéreos de emergencia, especializada en operaciones de vital

importancia como emergencia médica, protección civil, búsqueda y rescate en mar y montaña, vigilancia pesquera y de costas y lucha contra incendios.

Debido al carácter de emergencia de nuestra actividad así como a las características de nuestras aeronaves, la empresa se encuentra exenta por ley de la medición de emisión de CO2 a la atmósfera. No obstante, la compañía incluye en su Política Corporativa el compromiso de la empresa y de todos sus empleados con el medio ambiente y, por lo tanto, a actuar con criterios de sostenibilidad y respeto, incluyendo prácticas habituales de consumo de energía y agua.

En cuanto a la gestión de residuos peligrosos, INAER cumple con la normativa vigente.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C2I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: No disponemos del porcentaje de recursos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental sobre el total de ingresos brutos pero si nos consta que en 2011 se han destinado 380.000 € a dicho fin.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente		Desarrollar un programa de formación y sensibilización en las diferentes bases
	Otros		
	Sensibilización en materia medioambiental		



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

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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: INAER se encuentra exenta por ley a la medición de la emisión de CO₂ a la atmósfera que genera al desarrollar su actividad, por el carácter de emergencia de la misma, por lo que, no se lleva a cabo actualmente un análisis sobre este aspecto. No obstante, la empresa, cuenta con un departamento propio de Calidad y Medio Ambiente que es consciente de los riesgos ambientales de la compañía y que trabaja con el fin de asegurar el respeto a la normativa y la sensibilización hacia el respeto al medio ambiente.



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: INAER cuenta con una política medioambiental integrada dentro de la Política Corporativa de la empresa, la cual se encuentra visible y disponible en las áreas de trabajo y en la intranet corporativa. En esta política ambiental se apela a los criterios de sostenibilidad, sensibilización y respeto al medio ambiente de todos los integrantes de la compañía. Paralelamente, INAER es una empresa que cuenta con la certificación ISO 14001 que muestra el compromiso de la compañía en esta materia y el estricto cumplimiento de la normativa vigente, incluso, en el tratamiento de residuos peligrosos.



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: El Departamento de Calidad y Medio Ambiente lleva a cabo jornadas de formación y sensibilización medioambiental entre el personal de la compañía con el fin de asentar los principios de nuestra cultura corporativa al respecto.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: INAER cuenta con una persona responsable de medio ambiente que, junto con el Comité de Dirección, evalúa y toma decisiones en aspectos relacionados con esta materia en la empresa.

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: 20 %

Implantación: Alrededor del 20% de los proveedores de INAER cuentan con sistemas de gestión medioambiental.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad		Desarrollo de la Política de Medioambiente y renovación ISO 14001
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)		



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Continuar la formación y sensibilización del personal en materia medioambiental

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros Responsable de Medioambiente		Continuar apoyando iniciativas para contribuir al cuidado del medio ambiente

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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, descríbala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: La protección y el respeto al medio ambiente es uno de los pilares fundamentales de la actividad de la compañía. INAER, desde 1984, lleva a cabo labores de extinción de incendios forestales a través de medios aéreos, especialmente, con helicópteros.

En este sentido, el Área de I+D+i de INAER, que tiene la misión de promover y poner en marcha proyectos de desarrollo tecnológico, que contribuyan a mejorar la ventaja competitiva de la compañía y a optimizar los recursos mediante la transformación de los procesos en términos de eficiencia, ha desarrollado acciones concretas con el objetivo de proteger el medio ambiente y aumentar la seguridad de los dispositivos de emergencia que actúan en los incendios forestales.

- EINFOREX (Sistema Experto en Incendios Forestales) es un proyecto de I+D+i de iniciativa y financiación privada, desarrollado por INAER Helicópteros y Heligráficos. El proyecto se inició en 2007 y desde entonces continúa, en su fase de desarrollo, incorporando, año tras año, nuevas capacidades y mejoras funcionales.

Su principal funcionalidad es aportar al Director de Extinción la información más completa y actualizada posible de la zona de emergencia para ayudarle en el proceso de toma de decisiones sobre la estrategia de extinción y ser más eficiente. Este proyecto de desarrollo tecnológico incorpora por una parte, nuevas tecnologías disponibles en el mercado, y por otra, crea aplicaciones propias basadas en dichas tecnologías. Einforex complementa el uso de sensores aerotransportados para capturar la información, con herramientas informáticas que permiten la gestión de la misma y su posterior procesamiento dando como resultado la caracterización del incendio: obtención de cartografía 3D actualizada, perímetro del incendio, localización de frentes activos y puntos calientes, así como la transmisión de vídeo en tiempo real al Puesto de Mando Avanzado.

En la actualidad presta servicio, en su versión 2.0, al Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Junta de Extremadura y al Servicio de Protección Civil de Murcia.

- El proyecto PROMETEO titulado "Tecnologías para el combate integral contra incendios forestales y para la conservación de nuestros bosques", es un proyecto de cooperación entre 15 empresas en el que colaboran activamente 15 organismos públicos de investigación y se encuentra liderado por INAER.



Prometeo es el mayor proyecto de investigación aplicada concedido a un consorcio empresarial en nuestro país en materia de lucha contra incendios forestales, contando con la participación activa de las administraciones públicas autonómicas y el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, quienes han participado en la concepción de las necesidades del sector en ésta disciplina en pro de alcanzar los siguientes objetivos generales:

- Optimizar los recursos de que disponen las administraciones públicas para minimizar el riesgo ante incendios forestales y mitigar los daños medioambientales en caso de incendio.
- Reducir el número y la magnitud de los grandes incendios forestales, maximizando la seguridad de los dispositivos de extinción.

INAER en este ambicioso proyecto que se inició en 2010 y tiene previsto finalizar en 2013, participa activamente en generar conocimiento sobre el comportamiento de los grandes incendios forestales con el objeto de modelizar su evolución a partir de información obtenida in situ durante la propagación del incendio. Paralelamente, la compañía también trata de conseguir tecnologías, métodos y sistemas de trabajo que permitan la extinción de incendios forestales con medios aéreos durante la noche, así como la coordinación del tráfico aéreo en grandes incendios que repercute directamente en la seguridad de los equipos de emergencia involucrados.

- Y, por último, INAER desde 2011 participa junto con un consorcio de empresas y organismos públicos de investigación de diferentes áreas temáticas y zonas geográficas en el proyecto IGNIS, el cual es un proyecto de I+D+i financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica con duración de tres años.

El objetivo de IGNIS es desarrollar soluciones que permitan mejorar los sistemas actuales de telecomunicaciones utilizados para la gestión de incendios forestales y optimizar así los recursos.



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: 0

Implantación: No se está llevando a cabo comunicaciones científicas con el fin de aumentar la difusión de tecnologías ya que, la mayoría, son objeto de patente.

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: 1,5

Implantación: La inversión financiera en 2011 relativa al desarrollo de los proyectos anteriormente descritos asciende a 1.566.601 €.

• Resumen de Implantación:



 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social		Continuar con el desarrollo de los proyectos I+D+i emprendidos

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

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: INAER ha detectado riesgos relacionados con este principio entre sus públicos, incluido, proveedores, debido a que las relaciones comerciales de la empresa son con Administraciones Públicas. Por ello, los riesgos con respecto a clientes serían los de soborno y blanqueo y, con empleados, consistirían en soborno, favoritismos y aceptación de regalos. Por todo ello, INAER ha desarrollado acciones durante 2011 para reunir en un Código Ético y en una Política Anticorrupción todos los principios éticos de actuación de la compañía, que serán de obligado cumplimiento por todas las partes.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: INAER ha desarrollado durante 2011 un código ético y una política anticorrupción con el fin de cumplir con las más altas normas de integridad y conducta ética en su actividad y para todos sus ámbitos de influencia. Estos documentos se difundirán a todos nuestros públicos y se implementarán durante el 2012.

¿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: SI

Implantación: En la política anticorrupción que se ha estado redactando y que será pública en 2012 se apela a integridad y ética en las relaciones empresariales. Las políticas de cumplimiento de la legalidad de la empresa, incluido el



código de conducta, prohíben que cualquier empleado, subcontratista, representante, consultor o agente, ofrezca, pague, prometa pagar, acepte, acceda a aceptar o autorice el pago de cualquier cantidad u objeto de valor, directa o indirectamente, a (o de) cualquier persona para obtener ventajas indebidas o inducir a conductas que podrían equivaler a esperar que dicha persona no actúe de buena fe, de manera imparcial o de conformidad con un puesto de confianza. Este tipo de actuaciones no serán toleradas y están ampliamente detalladas en la política anticorrupción.



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: SI

Implantación: INAER está firmemente comprometida en cumplir con las más altas normas de integridad y transparencia en sus actividades. Como parte de dicho compromiso, la compañía ha desarrollado un CÓDIGO DE CONDUCTA, así como un PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN, manifestando un estricto cumplimiento de las leyes anticorrupción. Incluyendo, sin carácter restrictivo, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, Foreign Corrupt Practices Act) de Estados Unidos, la Ley Antisoborno (Bribery Act) del Reino Unido, así como la legislación antisoborno aprobada por cada uno de los países en los que la compañía está presente.

Esta política anticorrupción básicamente consiste en:

- Desarrollar la actividad empresarial de manera que se mantenga una cultura honesta y de oposición al fraude y a la corrupción, de conformidad con la legislación vigente.
- Mantener las más altas normas morales, éticas y sociales en los negocios y actividades.
- Establecer relaciones comerciales adecuadas con todos los individuos, incluidos funcionarios, independientemente de que la relación con ellos sea directa o indirecta.
- Exigir a empleados, agentes, consultores y socios comerciales que cumplan con esta política.

La difusión de la política a todos los públicos está prevista para el 2012, siendo obligatoria su lectura y aceptación. Se pondrá a disposición de los empleados canales internos de comunicación de denuncias y de resolución de dudas.



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: 0

Implantación: La difusión tanto de la Política Anticorrupción como del Código de Conducta está prevista para el 2012 y se llevará a cabo a través de diferentes canales para que llegue a todos los públicos. A nivel interno, está previsto que se difunda a través de la intranet de la empresa y se solicite por escrito la correcta recepción, lectura y aceptación de los

principios detallados que aseguran la legalidad de las actuaciones empresariales.

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

Respuesta: SI

Implantación: Todas las donaciones y acciones de patrocinio en los que participa INAER se llevan a cabo de acuerdo a la legislación vigente.

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

Respuesta: SI

Implantación: El Director de Asesoría Jurídica será el principal responsable de la supervisión, aplicación y actualización de esta Política, que se dará a conocer el próximo año. El mismo Director de Asesoría Jurídica, junto con el Consejo de Administración o la Comisión asignada por esta, revisará de manera regular la aplicación y eficiencia del programa de cumplimiento y ética de la compañía.

Con el objetivo de promover la comunicación de cualquier sospecha de violación de esta política o simplemente resolver dudas, se pondrá a disposición de los empleados de un canal confidencial de denuncias/consultas.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Blanqueo Soborno		
Empleados	Aceptación de regalos Favoritismos Soborno		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos política		Difundir a nuestros públicos la política anticorrupción desarrollada en 2011
Empleados	No tenemos política		Difundir a nuestros públicos la política anticorrupción desarrollada en 2011

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		Difusión de la política anticorrupción
Empleados	Otros		Difusión de la política anticorrupción

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento		Creación de procedimientos de actuación para mitigar riesgos
Empleados	No tenemos seguimiento		Establecer canales de denuncia y gestión de incidencias.

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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, describala	
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. Describalos	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