



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Altran Innovación, S.L. (Grupo Altran)

• Carta de Ren



Apreciados lectores,

Me complace presentaros el Informe de Progreso elaborado por Altran sobre el ejercicio **2011** en el que renovamos nuestro compromiso con la gestión sostenible y socialmente responsable, mostrando el desempeño de las acciones llevadas a cabo por todos los que formamos parte de Altran España. Estas prácticas reflejan los resultados del esfuerzo permanente de todos por construir un proyecto de empresa en el que, el diálogo eficaz con nuestros grupos de interés está permitiéndonos conseguir resultados de impacto positivo en las dimensiones, económica, social y medioambiental.

A pesar de la situación económica que atravesamos en los últimos años, en Altran vivimos este momento como una etapa de oportunidades, en las que seguir apostando por lo que mejor sabemos hacer y nos define: la innovación. Sin dudarlo, nuestra mejor carta de presentación, junto con nuestro fuerte convencimiento de que la incorporación de criterios sostenibilidad en la empresa, es fuente de desarrollo de negocio y de ventaja competitiva.

Los resultados, tanto del grupo como de la sede española, indican una tendencia positiva y seguimos siendo un partner de referencia para las empresas más importantes de los sectores en los que operamos. En España, nuestra compañía ha cumplido con sus objetivos de crecimiento, tanto en resultados económicos como en el número de empleados. Las distintas divisiones y líneas de negocio han arrojado cifras positivas y en conjunto, Altran España, ha conseguido crecer un 10% con respecto a 2010. Asimismo, la plantilla ha aumentado un 7,5 % comparado con el año anterior y nuestras previsiones para las dos próximas ediciones son mantener un crecimiento anual del 10%.

Uno de los acontecimientos más significativos que ha tenido lugar a finales de 2011, pero que estoy convencido de que nos marcará en los próximos años, es la obtención del Premio Nacional de Innovación y Diseño 2011, en la modalidad de Recursos Humanos Innovadores, que otorga la Secretaría de Estado de I+D+i, adscrita al Ministerio de Economía y Competitividad.

Entre los motivos por los que hemos sido merecedores del galardón, destacan que el 95% de los empleos generados en los últimos años poseen un alto perfil tecnológico, situándonos como un referente nacional de empresa tecnológica creadora de empleo sostenible.

La consecución de este premio es un reconocimiento alentador para continuar con estas políticas por las que venimos apostando dentro de la organización en los últimos años, y que forman parte de la cultura de la propia empresa, en la que impulsar la innovación dentro y fuera es un objetivo continuo y una meta diaria.

Junto a de este importante reconocimiento externo, en Altran hemos avanzado en la contribución al impulso de la tecnología y el conocimiento, gracias a que la aportación de un gran equipo de profesionales ha permitido dar pasos adelante y consolidar una gestión sostenible; sobre algunos de los pasos dados este año quiero poner especial atención en esta declaración introductoria:

- El conjunto de medidas enmarcadas en nuestra política y planes de actuación medioambiental suponen año a año avances en términos de reducción de emisiones y de uso racional y eficiente de los recursos naturales. Las acciones implantadas este año han contribuido a la obtención de una reducción de aproximadamente el 18% en el consumo eléctrico.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

altran

- En este año hemos aumentado la utilización de sistemas que permiten reducir desplazamientos; la audio y video conferencia multipunto y los sistemas de trabajo compartido, nos han permitido reducir emisiones de CO₂, y costes, contribuyendo también a la conciliación de la vida personal y laboral.
- Trabajamos estrechamente con clientes e instituciones en proyectos relacionados con la sostenibilidad, de la que son ejemplos: El desarrollo del coche eléctrico más potente del mercado, como socio tecnológico de Quimera, y el despliegue del concepto **Smart Society** a través del cual articulamos nuestras aportaciones a una sociedad que descubre e implanta medios para desarrollarse y evolucionar de forma inteligente.
- En febrero inauguramos nuestra nueva sede de Barcelona. Ubicadas en el distrito tecnológico 22@, las nuevas instalaciones albergan a más de 600 profesionales y son un ejemplo de funcionalidad, sostenibilidad y respeto medioambiental.
- Hemos puesto en marcha el Foro de Medio Ambiente como herramienta para fomentar la participación en esta materia de todos los empleados de Altran, a cuya contribución se suma la iniciativa de voluntariado Somos M.A.S.S, con un equipo de voluntarios formado por cerca de 70 empleados que, en sus actuaciones de 2011, han llevado a cabo un voluntariado ambiental y una una acción de concienciación entre los empleados de Altran para que éstos midieran su huella de carbono y comprobar su consumo de energía, agua y transportes.
- En 2011 hemos mejorado la valoración obtenida por parte de nuestros clientes, apoyada en un escrupuloso trabajo metodológico de eficiencia operativa y la calidad de nuestros profesionales, que nos ha hecho merecedores de reconocimiento destacado en las principales empresa de los sectores en los que trabajamos.
- Continuando con nuestro compromiso con el seguimiento del avance de la **innovación**, Altran España ha presentado por segundo año consecutivo el **Índice Altran de Potencial Innovador 2011**; índice sintético de innovación, ciencia y tecnología, que mide la capacidad innovadora y tecnológica de los países de la Unión Europea.
- Hemos renovado el compromiso con el Pacto Mundial, presentando el Informe de progreso, en el que, como entidad firmante del Pacto Mundial, evidenciamos los avances logrados en la implantación de los Diez Principios.

Nuestros resultados nos permiten mantener plena confianza en nuestro potencial de futuro, a pesar de las dificultades actuales, y renovar la misma energía que nos ha conducido hasta aquí, con el compromiso de seguir generando confianza y valor para todos nuestros grupos de interés sobre bases firmes y sostenibles.



José Ramón Magarzo

Presidente Ejecutivo de Altran España y Portugal

Información general

Perfil de la entidad: Altran Innovación, S.L. (Grupo Altran)

- **Dirección:** C/ Campezo, 1
- **Dirección web:** www.altran.es
- **Alto cargo:** José Ramón Magarzo, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 08/10/2008
- **Número de empleados:** 2106
- **Sector:** Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Consultoría estratégica y de Negocio; Consultoría en Organización y Sistemas de Información; Consultoría tecnológica y de Innovación
- **Ventas / Ingresos:** 123 M€
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Subvenciones a la inversión en investigación y desarrollo, y otro tipo de ayudas financieras relevantes 221.000€
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Entendemos como nuestros grupos de interés aquellas personas o entidades que afectan o son afectadas por nuestra actividad empresarial, o que desempeñan un papel fundamental en la consecución de la necesaria credibilidad y aceptación de la empresa. El diálogo es una pieza clave del proceso de generación de confianza entre nuestros grupos de interés. La interacción con los grupos de interés nos permite mejorar la gestión de los riesgos operativos y reputacionales, ayuda a entender mejor un entorno que está en constante cambio y posibilita la identificación temprana de oportunidades asociadas a nuevas demandas.
- **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:** Altran Innovación, S.L. opera en España aunque el Grupo Altran en su conjunto opera en los siguientes países: Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Francia, Alemania, India, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos.
- **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?** Altran ha definido como aspectos e indicadores relevantes aquéllos que ha considerado como importantes a la hora de reflejar los impactos sociales, ambientales y económicos de la organización y que influyen las decisiones de los grupos de interés.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Memoria Sostenibilidad Newsletter Revista



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

corporativa Web Intranet Medios de comunicación

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* CALIDAD ISO 9001, ISO 9100, ISO 20000-1, ISO 27001 CMMI DEV.1 (Nivel 2 de madurez) GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL ISO 14001 RR.HH Efr (Empresa Familiarmente Responsable) Charter de la diversidad Red Concilia Empresa Solidaria 2011. Acción Contra el Hambre OTROS A+ (GRI) Premio Nacional de Innovación a los Recursos Humanos
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Además de la encuesta anual y una dirección de correo electrónica incluimos como novedad la plataforma Eureka! Donde no solo se incentiva la creación de ideas sino que se premian, comparten e implantan.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* -Sociedad Limitada. -Comité de Dirección: <http://www.altran.es/sobre-nosotros/altran-espana/comite-de-direccion.html>
- *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) Todas las políticas que se implantan en materia de RSC han de ser aprobadas por el Comité de Dirección.
- *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:* Grupos de trabajo del área de Recursos Humanos, Comunicación, Calidad y Medioambiente desarrollan las actividades y propuestas en materia de RSE que presentan al Comité de Dirección para su valoración.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) Trabajamos con distintas asociaciones como Intermon Oxfam, Cáritas o Save the Children. Sobre todo desde nuestro grupo de voluntariado corporativo Somos MASS.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Ferran Amago



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

● *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.



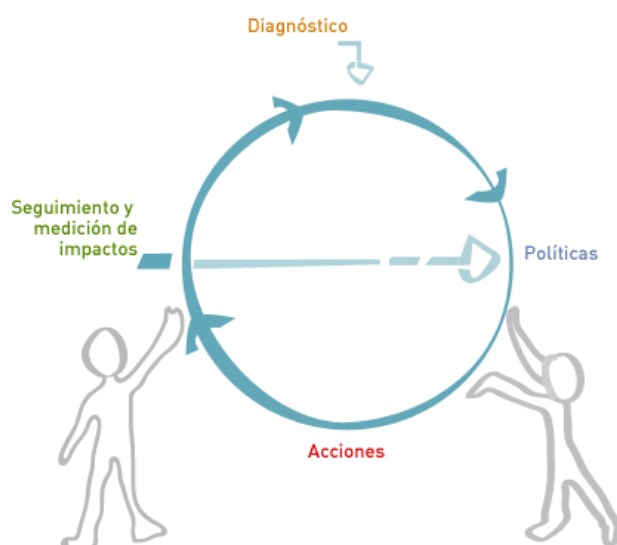
ACCIONES

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: Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

Los resultados de este diagnóstico se encuentran directamente ligados al tipo de actividad y el territorio donde Altran desarrolla sus trabajos:

- Dada la actividad que se desarrolla en Altran, no se tiene conocimiento de riesgos que puedan dar lugar a la vulneración de los Derechos Humanos.
- La totalidad de las actividades de Altran se desarrollan en el territorio español y para cualquier aspecto relacionado con los derechos fundamentales y los derechos de los trabajadores, la empresa se rige por la legislación española. Además, los empleados de Altran están cubiertos por el convenio colectivo estatal de empresas consultoras.

En cualquier caso, desde el año 2008, Altran se adhiere a los 10 Principios del Pacto Mundial y desarrolla, con un alcance global, sus políticas y códigos de conducta y responsabilidad social de aplicación a todos sus grupos de interés.



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)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Respuesta: SI

Implantación: En Altran existen diferentes códigos y políticas que contemplan el respecto y la protección de los Derechos Humanos. Todos los empleados están obligados a conocer y respetar, en la práctica de su actividad profesional, este conjunto de principios de comportamiento que constituyen el marco ético de conducta al que, desde el inicio de su trabajo en Altran, están vinculados.

- **Código de Responsabilidad Social:** este código, en coherencia con la Política de Responsabilidad Social Empresarial de Altran (http://www.altran.es/fileadmin/medias/ES.altran.es/documents/RSC/Codigo_RS.pdf) y sin entrar en contradicción con las disposiciones legales vigentes, tiene por finalidad concretar las claves de la conducta de la Empresa frente a sus grupos de interés. Todas las empresas que colaboran con nosotros son informadas del contenido de nuestro Código de Responsabilidad Social y de su obligado cumplimiento como garantía de nuestro compromiso con una actitud íntegra y ética en todas nuestras actividades.

- **Código Deontológico de la AEC:** se configura como el código ético de Altran, recogiendo el compromiso de la empresa encuanto a los principios de ética empresarial y transparencia que deben mantenerse en todos sus ámbitos de actuación como consultora y en las relaciones con todos los grupos de interés.

Dicho Código pretende definir un conjunto de principios éticos y de conducta que garanticen una práctica profesional adecuada para las empresas consultoras de la AEC. Se trata, por tanto, de establecer protocolos y prácticas de comportamiento para los asociados que reflejen la imagen de profesionalidad y transparencia que pretende el mercado del Sector de Consultoría.

El papel esencial de la consultoría aparece como apoyo esencial para afrontar los cambios impuestos por la evolución y la innovación necesarios en las propias organizaciones. Desde esta perspectiva, las empresas consultoras tienen el compromiso ético de servir a la sociedad ofreciendo productos y servicios útiles, en condiciones justas, promoviendo el desarrollo sostenible, la convivencia, la integración social y el respeto al medio ambiente, creando valor de la manera más eficaz posible y de forma sostenible. Esta función social debe desarrollarse en un entorno de confianza entre la Empresa y sus grupos de interés mediante la transparencia en las relaciones, el desarrollo de los adecuados canales de comunicación con estos grupos, el compromiso con sus necesidades y la ética e integridad profesional.

Objetivos: Implantación: El servicio de atención al cliente de Altran se canaliza a través de los siguientes mecanismos:

- **Herramientas IT:** se han desarrollado herramientas de trabajo compartido y gestión de proyectos a las que se ofrece acceso a nuestros clientes y dónde pueden reportar incidencias, realizar el seguimiento de los desarrollos, etc. También se ha implantado un sistema CRM para facilitar el seguimiento de la comunicación con los clientes y las acciones comerciales.

- **Correo electrónico:** a través de la cuenta rse@altran.es se pueden realizar consultas, enviar quejas o reclamaciones sobre comportamientos de la organización relacionados con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social. La cuenta calidad@altran.es está a disposición de nuestros clientes para enviar reclamaciones o sugerencias de mejora sobre los productos o servicios que ofrecemos.

- **Evaluación de la calidad del servicio** ofrecido por Altran a sus clientes y realizada a través de entrevistas personales con los responsables de la organización del cliente o mediante el envío de encuestas electrónicas. Diálogo directo de los profesionales de Altran con los interlocutores de nuestros clientes que se materializa en reuniones de seguimiento de los

proyectos y servicios a través de las cuáles se pueden reportar incidencias, acciones de mejora, peticiones de cambio en los servicios, etc.

- Encuestas de calidad para determinar el grado de satisfacción del cliente que se realizan a través del correo electrónico o de manera personal. Además, y como novedad en el 2010, se ha pasado a hacer una mayor adecuación de las encuestas al tipo de proyecto. Así, se puede diferenciar entre encuestas sobre asistencia técnica, servicios gestionados, proyectos cerrados, CORAL (Centro de Operaciones Remoto del Usuario) o incluso encuestas totalmente ad-hoc.



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 (P1C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Altran dispone del Programa Puzzle que engloba las políticas y prácticas del Grupo en materia de:

- Conciliación de la vida personal y profesional. El trabajo de mejora continua realizado dentro del establecimiento de medidas orientadas a las personas que componen la compañía y diseñadas para facilitar la vida privada y laboral mediante políticas de flexibilidad, ayudas y apoyos a la maternidad y paternidad, cuenta desde 2009 con la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr).

- Servicios de apoyo al empleado tales como asesoría jurídica y legal, obras domésticas, salud familiar, cuidado de niños, selección de personal doméstico, asesoría de vacaciones y club del empleado.

- Flexibilidad. Medidas encaminadas a flexibilizar el tiempo y el lugar de trabajo para adecuarlo a las necesidades de la vida de nuestros profesionales en cada momento. Ejemplos de estas medidas son: flexibilidad horaria, tele-trabajo, acumulación de horas de lactancia, modalidades de permisos que superan los compromisos legales, etc.

Existe además, un amplio paquete de beneficios sociales para toda la plantilla, sin existir diferencias debidas al tipo de contrato y/o tipo de jornada. Entre otros, se pueden destacar el seguro médico, seguro de accidentes, retribución flexible, tickets de comida y empresa proveedora de servicios de conciliación.

Por otro lado, existe una gran concienciación y sensibilización con el colectivo de discapacitados, y la contratación de algunos servicios como la limpieza de las oficinas, servicios de máquinas de vending, material de oficina, etc. se realiza a través de centros especiales de empleo.

Dentro del desarrollo de esta política, en 2009 firmamos un acuerdo de colaboración con la empresa FAMMA que continúa vigente, cuyo principal objetivo es la plena inserción social y laboral de personas con riesgos de exclusión.

Asimismo, desde el equipo Somos M.A.S.S se lanzan iniciativas/acciones en colaboración con proyectos de distintas ONGs como Acción contra el Hambre, IntermonOxfam, Ayuda en Acción o Unicef.

En materia de seguridad y salud, Altran dispone de un Departamento de Prevención de Riesgos Laborales que se encarga de la elaboración de la documentación de la empresa en esta materia, evaluación de los puestos de trabajo, condiciones materiales y ambientales, seguimiento de la consecución de las medidas preventivas, formación e información a los trabajadores, entrega de equipos de protección individual a aquellos trabajadores que lo precisan, vigilancia de la salud inicial y periódica, consulta a los trabajadores, reuniones periódicas con el Comité de Seguridad y Salud de Altran, etc.

En cuanto a sus proveedores, Altran asume el compromiso voluntario de promover con sus ellos actuaciones que puedan tener un efecto multiplicador en la extensión de la responsabilidad corporativa. Para ello, les enviamos un pack con información relativa a nuestros códigos y políticas de conducta y responsabilidad social y les invitamos a que adopten en sus organizaciones un Modelo de Gestión Responsable acorde con los Principios del Pacto Mundial en lo que hace referencia a valores, buenas prácticas, políticas de compras éticas, etc.

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: El Comité de Responsabilidad Social de Altran, en el que participan algunos de los miembros del Comité de Dirección y el Presidente de la organización, es el encargado de revisar anualmente la situación de la compañía recibiendo información de todos los estamentos de la organización canalizados a través de los datos aportados por la última Memoria de Responsabilidad Social, el análisis de las diferentes incidencias o reclamaciones que pudieran surgir y la evolución de los diferentes indicadores de los procesos internos. A partir de esta información se planifican las acciones estratégicas del año siguiente implementadas a través de revisiones de las políticas correspondientes (social, económica y ambiental), lanzamientos de proyectos de mejora, etc.

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: Altran informa con transparencia a todos sus grupos de interés sobre sus actividades a través de su página web, la publicación de la Memoria de Responsabilidad Social (<http://www.altran.es/noticias/noticias-altran-espana/revista-altran.es.html>), la revista Altran.es y cuando el cliente lo solicita explícitamente a través de los canales de comunicación que ponemos a su disposición.



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: Altran, a través de su Comité de Responsabilidad Social, analiza periódicamente la situación de la organización y sus políticas en relación con los derechos humanos. Los resultados de estas revisiones quedan reflejados en



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

la a Memoria anual de Responsabilidad Social y son transmitidos a los grupos de interés. Entre los mecanismos empleados por el Comité de Responsabilidad Social para realizar este seguimiento, podemos destacar:

- Encuestas de satisfacción del cliente con los productos y servicios ofrecidos por Altran.
- Estudio de las incidencias y sugerencias que se hayan realizado a través de los distintos canales de comunicación.
- Seguimiento de indicadores de diversidad de género en la empresa.
- Informe anual del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.
- Informes sobre la satisfacción y grado de compromiso de los empleados con la empresa a través de las respuestas dadas en encuestas mensuales y encuesta de clima anual.

Altran ha obtenido la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (efr) y la calificación de GRI G3 A+ en su Memoria de Sostenibilidad 2011.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados están obligados a conocer y respetar, en la práctica de su actividad profesional, el conjunto de principios de comportamiento que constituyen el marco ético de conducta al que, desde el inicio de su trabajo en Altran, están vinculados.

Objetivos: Los mecanismos de información son variados: comunicación directa en la bienvenida a la empresa, talleres específicos, manual de buenas prácticas, notas informativas, newsletter, intranet corporativa, página web y otras publicaciones.

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: En el ejercicio 2011 no ha habido demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Otros	
Empleados	Otros	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Calidad	Incrementar los medios a través de los cuales difundimos nuestras políticas
Empleados	Plan de RSE Política de Seguridad y Salud Laboral Políticas internas de gestión	Actualización del Código de RSE
Proveedores	Política de Compras	Comunicar las actualizaciones de nuestras políticas

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Incrementar acciones y participación de los grupos de interés
Empleados	Acción social RSE	Incrementar acciones y participación de los grupos de interés
Proveedores	RSE	Continuar con el envío del Pack Informativo

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Comité de Seguimiento y RSE Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente	Fomentar la obtención de un mayor feedback por parte de los clientes.
Empleados	Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta Otros Protocolos de prevención del acoso y PRL	Fomentar la obtención de un mayor feedback por parte de los empleados.
Proveedores	Otros Sistema de clasificación de proveedores	Fomentar la obtención de un mayor feedback por parte de los proveedores.



• 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 (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Altran dispone de mecanismos para la clasificación, selección y evaluación de sus proveedores normalizados. Los proveedores se clasifican en cuanto a su nivel estratégico para la empresa y su nivel de criticidad para los productos y servicios que ofrecemos a los clientes. En el proceso de selección y evaluación se tiene en cuenta su ámbito de actuación, localización geográfica, cumplimiento de estándares internacionales (normativas de calidad, condiciones laborales, gestión ambiental), reputación en el mercado, relación calidad/precio, etc.

Estos sistemas se aplican en función de la naturaleza de los proveedores y se traducen en:

- Puesta en marcha de un sistema de identificación del desempeño ético, social y ambiental de suministradores incluyendo mecanismos para la identificación y evaluación de riesgos económicos, sociales o ambientales por tipo de suministradores, lo que nos permite actuar de forma preventiva.
- Inclusión en pliegos de condiciones y solicitudes de presupuestos, estipulaciones específicas y evaluación de las propuestas incorporando criterios de sostenibilidad.
- Protocolo de extensión a proveedores de la adhesión al Pacto Mundial: Inclusión de un anexo a los contratos de proveedores en el que se les solicita un compromiso con los principios del Pacto Mundial.
- Solicitud a proveedores (en función de su potencial riesgo) de garantías sobre la trazabilidad de los residuos y la minimización del impacto ambiental de sus intervenciones.
- Incorporación de código ético interno que regule la obligación de aplicar criterios de transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades en la elección de personas o empresas proveedoras, así como el establecimiento de relaciones de beneficio mutuo. Incorporación al código ético interno el tratamiento que se quiere dar a los regalos de proveedores.
- Implantación de un sistema informatizado de gestión de compras y proveedores que permite controlar toda la cadena de

suministro, registrar posibles incidencias y los procesos de evaluación y re-evaluación de las organizaciones con las que trabajamos.



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 (P2C3I2)

Respuesta: SI

Implantación: “Promoviendo la responsabilidad en la cadena de valor”. Nuestra política consiste en mantener y poner en práctica los niveles más altos posibles en relación con la ética comercial, cortesía profesional y la competencia en todas nuestras actividades. Altran entiende que, para el mejor cumplimiento de sus compromisos, el papel de las empresas proveedoras es esencial. A la vez, nuestra empresa, en reciprocidad, asume el compromiso voluntario de promover con sus proveedores actuaciones que puedan tener un efecto multiplicador en la extensión de la responsabilidad ética y corporativa. Además, Altran cuenta con un protocolo de aplicación a proveedores que explicita y define la responsabilidad de los proveedores en aspectos de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y corrupción. Esta Política de Compras Éticas de Altran se basa en el respeto de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre Normas de Trabajo, haciéndose referencia a las siguientes disposiciones:

- Convenio núm. 1 (Horas de trabajo razonables).
- Convenio núm. 29 (Trabajo Forzoso y en Servidumbre).
- Convenios núm. 87, 98, y 135 (Libertad de Asociación).
- La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo.
- La Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.
- La Norma SA8000 de Social Accountability Internacional.
- El Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético, y el Proyecto de Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos (2003).



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 (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: La comunicación entre Altran y sus proveedores es sumamente importante, pues pretende conseguir varios objetivos:

- Confirmar la adecuación del proveedor para cumplir eficazmente los compromisos adquiridos.
- Conocer la situación de los proveedores en materia de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social. La información proporcionada servirá de base para el proceso de evaluación que Altran realiza anualmente con el fin de actualizar la lista de proveedores homologados de la organización.

- Comunicar información y Políticas de Altran en materia de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social. Cada vez que Altran comienza a trabajar con un proveedor les realiza una comunicación en la que se incluyen los siguientes documentos:
- Política de Compras Éticas
(http://www.altran.es/fileadmin/medias/ES.altran.es/documents/RSC/Politica_de_compras_eticas.pdf)
- Política Ambiental (http://www.altran.es/fileadmin/medias/ES.altran.es/documents/RSC/Politica_Ambiental_2012_-_Altran.PDF)
- Protocolo de Adhesión del Pacto Mundial con el que se declara conocer el alcance de los diez Principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y lucha contra la Corrupción y se formaliza el compromiso a tratar de respetarlos para su gestión. Se anima a los proveedores a adherirse.
- Encuesta a proveedores. En esta encuesta se solicita, a través de preguntas muy sencillas, información acerca de: Sistemas de Calidad, Sistemas de Gestión Ambiental, Responsabilidad Social, publicación de emisiones de CO2, adhesión al Pacto Mundial y otros certificados o políticas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 58,3 %

Implantación: Altran obtiene esta información a partir de los resultados de las encuestas enviadas a proveedores en las que se les pregunta acerca de su situación en materia de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social. Además de este cuestionario, también se envían a los proveedores los siguientes documentos:

- Política Ambiental y de Compras Éticas de Altran
- Código de Responsabilidad Social
- Protocolo de Adhesión al Pacto Mundial

Objetivos: En el año 2011 se ha conseguido incrementar el porcentaje de los proveedores que responden a estas encuestas en un 67% respecto al año 2010.

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

Respuesta: 0

Implantación: No ha habido ninguna queja registrada por proveedores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política de Calidad Política de Compras Política de RSE	Ampliar el número de los proveedores sobre los que se aplican los mecanismos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social RSE	Mejorar los procesos de evaluación de proveedores y asegurar su compromiso

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No hay actividades en la compañía en las que el derecho a la libertad de afiliación y negociación colectiva puedan correr riesgo. A pesar de ello se han adoptado medidas para garantizar estos derechos.

Los empleados de Altran están cubiertos por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras y dentro de la compañía existen comités que les representan.

Además, nuevamente en 2011, una entidad externa verifica que Altran no incumple los requisitos de la norma SA8000



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: Los empleados de Altran están cubiertos por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras y disponen de Comités de Empresa que les representan.

A su vez, todos los empleados de Altran actúan siguiendo las directrices del Código de Responsabilidad de Altran y son afectados por el Código Deontológico de la Asociación Española de Consultoras (AEC) suscrito por la organización. Esto incluye en particular la adherencia de todo el personal a las políticas establecidas para la resolución de conflictos, la confidencialidad, la independencia y la conducta ética en todos los negocios y asuntos personales.



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: En consonancia con el enfoque de libertad de afiliación y negociación Altran cuenta con la Encuesta Anual. Una estrategia que prioriza el diálogo con los grupos de interés y se orienta hacia una gestión transparente y continua de la interlocución con cada uno de ellos. Las políticas de sostenibilidad, por tanto, giran en torno a un conjunto de actuaciones concretas relacionadas con las demandas identificadas en cada grupo. Queremos que el número de personas implicadas en su consecución sea el mayor posible y que nuestra acción socialmente responsable sea el fruto de la colaboración de todas las personas que formamos Altran.

Además contamos con la cuenta de correo sugerencias@altran.es para atender cualquier propuesta de los empleados.



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: SI

Implantación: La compañía reconoce el pleno derecho de los trabajadores a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción. Los considera, además, necesarios para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales y sociales.

Es por ello que los empleados de Altran están representados por un Comité de Empresa que hace las veces de interlocutor entre los empleados y la compañía.

La empresa facilita a estos grupos lugares donde reunirse, canales de comunicación, colocación de carteles informativos, etc.

¿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: Altran pone a disposición de sus empleados diferentes mecanismos que le permiten conocer sus posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas:

- El Comité de Empresa dispone de una cuenta de correo específica a la que dirigirse para cualquier preocupación,

sugerencia, etc.

- El buzón de sugerencias, disponible en la intranet corporativa.

- Encuestas de clima que permiten medir el grado de satisfacción de los empleados identificándose, por tanto, los aspectos laborales donde tomar medidas.

- Evaluación 360°. Permite conocer y analizar mejor las habilidades de cada persona dentro del contexto laboral.

- Encuestas de satisfacción de la formación recibida.

- Balances anuales, en los que el empleado y su responsable directo hacen un balance del año y establecen el camino hacia el desempeño y desarrollo profesional del año siguiente.

- Para cuestiones relacionadas con la ética y responsabilidad social, Altran a puesto a disposición de todos sus grupos de interés la cuenta electrónica rse@altran.es.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Ampliación de la cobertura o realización de nuevos protocolos
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Seguir cumpliendo los requisitos de la norma SA8000
	RSE	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	Fomentar la participación en estos canales
	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: Dada la actividad desarrollada por Altran, no se tiene conocimiento de riesgos que puedan dar lugar a episodios de trabajo forzado.

Además, Altran ha verificado por una entidad externa que no incumple los requisitos de la norma SA8000 y exige a sus proveedores un compromiso ético en este aspecto.



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: Los empleados de Altran están cubiertos por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras.

En los contratos de los profesionales se especifican las condiciones de trabajo, que incluyen horas, remuneración, etc. Todas las personas que trabajan en Altran son reconocidas y remuneradas adecuadamente en función de su nivel de responsabilidad y del grado de desempeño de su puesto de trabajo, así como por su trayectoria profesional, evitando cualquier tipo de discriminación.

En relación a la seguridad en el trabajo, existe un departamento específico sobre Prevención de Riesgos Laborales que, siguiendo la legislación vigente, vela por la seguridad y salud en el trabajo de los empleados de la firma. Además Altran ha implantado el Programa Puzzle, un programa que engloba las políticas de la empresa en medidas de conciliación de la vida personal y profesional, servicios de apoyo al empleado y flexibilidad.



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: SI

Implantación: En la compañía se desarrolla el Programa Puzzle que engloba las políticas y prácticas del Grupo dentro de las materias de conciliación de la vida personal y profesional, servicios de apoyo al empleado y Flexibilidad. Altran pertenece a la Red Concilia del Ayuntamiento de Madrid. Esta red reúne a un conjunto de empresas punteras que destacan por su apuesta comprometida en la aplicación de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como elemento de calidad para optimizar la gestión de sus políticas de recursos humanos.

El trabajo de mejora continua realizado dentro del establecimiento de medidas orientadas a las personas que componen la compañía y diseñadas para facilitar la vida privada y laboral, mediante políticas de flexibilidad, ayudas y apoyos a la maternidad y paternidad, se mantiene desde 2009 la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr).

La certificación como empresa efr es trabajar bajo un modelo de mejora continua, en el que se da un gran valor a la calidad de vida de nuestro capital humano, ya que la remuneración no es la única gratificación que se puede obtener a través del trabajo. Con esta certificación iniciamos un proceso en el que se trabaja en la mejora de la gestión de personas, sus necesidades familiares, una mejora en la cultura, así como en la forma de afrontar la dirección. Parte de las medidas de conciliación que soporta la certificación efr están encaminadas a asegurar que la igualdad en los salarios base por categoría en el momento de la contratación se mantendrán durante el desarrollo profesional de todos nuestros empleados. Altran pone a disposición de sus empleados servicios de apoyo con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la conciliación. Tales servicios son, entre otros, asesoría legal y jurídica, asesoría de vacaciones, obras domésticas, salud familiar o cuidado de niños.

Se desarrollan medidas encaminadas a flexibilizar el tiempo y el lugar de trabajo para adecuarlo a las necesidades de la vida de nuestros profesionales en cada momento.

Algunos ejemplos de esta política puestos en marcha son la posibilidad de flexibilidad horaria, acumulación de horas de lactancia, trabajo orientado a objetivos, teletrabajo, modalidades de permisos que superan los compromisos legales, maternidad, paternidad, etc.

En cuanto a beneficios sociales, existe un amplio paquete para toda la plantilla, sin existir diferencias debidas al tipo de contrato y/o tipo de jornada entre los que se encuentran un seguro médico, seguro de accidentes, retribución flexible, tickets de comida, acumulación de horas de lactancia.

Por otro lado, en 2011 ha continuado dando a conocer a todos sus proveedores sus políticas y códigos en los que establece su rechazo tajante ante cualquier forma de trabajo forzoso y explotación infantil, y apoya todas las iniciativas dirigidas a erradicarlo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación	Seguir enriqueciendo el programa Puzzle

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Mantener y ampliar los beneficios del Programa Puzzle

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 (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Dado el tipo de actividades llevadas a cabo por Altran, esta entidad no toma en consideración como factor de riesgo la explotación de trabajo infantil.

Además, Altran ha verificado por una entidad externa que no incumple los requisitos de la norma SA8000 y exige a sus proveedores un compromiso ético en este aspecto.



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 (P5C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del Código Deontológico se hace referencia expresa al deber de todo empleado a comprometerse con el cumplimiento de la Declaración de Derechos Humanos.

A su vez, dentro de la Política de Compras Éticas se indica que "los proveedores de Altran deberán respetar el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y asegurarse de no incurrir en abusos a estos derechos dentro de sus operaciones de negocio." Además, se hace hincapié en este principio concreto: "todo proveedor deberá eliminar toda forma de trabajo infantil".



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 (P5C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2011 Altran ha continuado con la campaña que inició en 2009 de envío a todos sus proveedores de un pack en el que se incluyen el Código de Responsabilidad Social, Política de Compras Éticas y un anexo de adhesión al Pacto Mundial. Por otro lado, a través del equipo Somos M.A.S.S., Altran ha colaborado con diversas asociaciones y ONG's en sus campañas contra el hambre, la desnutrición, la igualdad e integración de los niños. Ejemplos de ello son:

o Campañas de donación de ropa, juguetes, alimentos y material escolar.-

- Tras el verano donamos la ropa aportada por nuestros empleados a la organización humanitaria "Save the Children". El destino de la ropa donada fue África y Sudamérica, mientras que la comida fue donada a la asociación Cáritas.

- La recogida del material escolar ha sido por primera vez celebrada en el 2011 obteniendo unos resultados muy positivos. Diez cajas llenas de cuadernos, lápices, bolígrafos, pinturas y otros materiales fueron donados por parte de los empleados. Así, posteriormente la compañía compró la misma cantidad recolectada para duplicar la ayuda destinada a niños en riesgo de exclusión social.

o Conciertos Solidarios.-

- El segundo de estos dos grandes proyectos desarrollados anualmente es la organización de un Concierto Solidario, cuyos beneficios se destinan íntegramente a una ONG colaboradora.

- En Barcelona, el concierto fue organizado a favor del Casal d'Infants del Raval, una ONG que lucha contra la exclusión social de niños, jóvenes y familias pertenecientes a los barrios más desfavorecidos y vulnerables. Alrededor de un centenar de personas colaboraron en esta acción.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normativa vigente Otros Política de Compras	Mantenimiento del Código Deontológico
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Aumentar el número de personas que componen el equipo de voluntariado Somos MASS



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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: Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social. El Departamento de RRHH, además, se encarga de desarrollar acciones y planes encaminados a asegurar la igualdad de oportunidades para todos los empleados de la compañía.

En Altran, las políticas laborales están diseñadas para que no existan diferencias entre hombres y mujeres o por razón de sexo, ideología, religión, etc. Las únicas diferencias se dan en función de la capacidad, de la experiencia y del valor que aporta cada empleado a la compañía.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del Plan de Igualdad que desarrolla el Departamento de Recursos Humanos de Altran, se ha incluido un Decálogo de Igualdad desarrollado en 5 principios:

1. Altran está comprometida con la igualdad de oportunidades, sin distinción de sexo, inclinación sexual, raza, creencias religiosas o políticas.
2. En Altran, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. El principio de igualdad de trato se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

4. La contratación, promoción y retribución en Altran está basada en los principios de igualdad, capacidad y mérito, evaluados estos últimos en función de las capacidades y contribuciones individuales a los objetivos de Altran.

5. Altran no tolera en ningún grado el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual ni el acoso sexual o por razón de sexo.



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: En 2011 Altran ha mantenido vigente el reconocimiento en conciliación e igualdad a través de la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr). Esta certificación es el fruto de todas las medidas implantadas en la compañía orientadas a la conciliación de la vida personal y profesional, servicios de apoyo puestos a disposición de los empleados, retribución flexible y medidas encaminadas a favorecer la igualdad entre otras.

Por otro lado, durante 2011 la entidad también ha continuado con el acuerdo de colaboración con FAMMA, compañía cuyo principal objetivo es la plena inserción social y laboral de personas con riesgo de exclusión.



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, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)

Directivos frente a empleados: 1 %

Directivos mujeres: 19,05 %

Directivos hombres: 80,95 %

Mujeres: 30,29 %

Hombres: 69,71 %

Mayores de 45 años: 14,91 %

Menores de 30 años: 31,01 %

Empleados no nacionales: 9,19 %

Empleados con contrato fijo: 98,18 %

Implantación: En 2011 Altran revalidado el reconocimiento en conciliación e igualdad a través de la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr). Esta certificación es el fruto de todas las medidas implantadas en la compañía orientadas a la conciliación de la vida personal y profesional, servicios de apoyo puestos a disposición de los empleados, retribución flexible y medidas encaminadas a favorecer la igualdad entre otras. La entidad firma también un acuerdo de colaboración con FAMMA, compañía cuyo principal objetivo es la plena inserción social y laboral de personas con riesgo de exclusión.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de la página web de Altran (en su apartado "Quiénes somos") se encuentra publicada la composición del Comité de Dirección (personas y cargos).

Por otro lado, dentro de la Memoria de Sostenibilidad 2011 también se incluye la composición del máximo órgano de gobierno. En ella, siguiendo la metodología GRI aparecen varios indicadores de empleo e igualdad que muestran la composición de los empleados según sexo, edad, categoría, tipo de contrato y sede.

[Descargar el documento adjunto](#)

¿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? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Según lo establecido, el Departamento de Recursos Humanos y, más en particular el área de Compensación y Beneficios y Relaciones Sociales, es el encargado de recibir, gestionar, buscar soluciones y transmitir, cuando sea pertinente, las acusaciones que los empleados puedan alegar.

Asimismo, según el Código de Responsabilidad Social, las actuaciones que puedan poner en riesgo el cumplimiento del mismo así como de los principios de respeto establecidos en el Código Deontológico, pueden ser transmitidas al Comité de Responsabilidad Social a través de los canales de diálogo existentes y/o a través del correo electrónico rse@altran.es.

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

Respuesta: 0

Implantación: Durante el año 2011 no se han recibido en Altran incidentes de discriminación que hayan derivado en sanciones legales.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Discriminación por edad	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Otros	Mantenimiento de los 5 principios del Plan de Igualdad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Implantación del Plan de Igualdad Plan de Carreras Proyecto de inserción laboral	Actualización de los planes

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Intranet Memoria sostenibilidad Otros Web	Mantener y actualizar la información en los citados canales



• 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, descríbala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: A pesar de que la naturaleza de la actividad de Altran no conlleva procesos altamente contaminantes, estamos comprometidos con la gestión ambiental como ámbito fundamental de responsabilidad que nos compete. Durante el año 2011 hemos querido avanzar en la mejora de los procesos de gestión ambientales implementados en la empresa durante 2009 con la certificación en la norma UNE-EN-ISO 14001:2004. Esta mejora se ha basado en una mayor sensibilización de todos aquellos que formamos Altran transmitiendo, también hacia la cadena de valor, nuestra preocupación por el medio ambiente.

El Sistema de Gestión Ambiental de Altran tiene como finalidad cumplir con los objetivos contemplados en nuestra Política Ambiental, asegurando que se identifiquen todos los residuos que generamos, teniendo en cuenta los riesgos que puedan darse y el mantenimiento de una correcta gestión de los mismos que tienda siempre hacia su reducción y hacia un mayor control de los procesos de tratamiento contratados.

Las principales novedades en lo que respecta al Sistema de Gestión Ambiental durante el año 2011 han sido:

- Realizar la primera auditoría de renovación del Sistema de Gestión Ambiental de Altran Innovación, S.L. en base a la norma UNE-EN-ISO 14001:2004. A partir de esta auditoría, el equipo auditor destacó el alto grado de implantación del SGMA en la organización, así como el alto grado de importancia que la organización confiere a su comportamiento ambiental. Asimismo, se indicó que el Sistema de Gestión presenta una correcta implantación, coherente con la política que se adapta a la situación actual de la organización y se consideró que el sistema en cuestión responde satisfactoriamente a los requisitos de certificación aplicables.
- Impulso en la utilización, publicación y visibilidad del Foro Ambiental, vinculándolo a Yammer (servicio de microblogging interno) de manera que cada vez que se publique una noticia en el Foro Ambiental existe la posibilidad de publicarla automáticamente en Yammer, aumentando así el público potencial al que pueden llegar las noticias relacionadas con el medio ambiente: noticias, actos, jornadas, concursos e iniciativas ambientales para la reducción del consumo de recursos, así como el fomento del intercambio de ideas.
- Mejoras efectuadas en la Wiki de Medio Ambiente donde se recogen un conjunto de buenas prácticas, y cuyo contenido ha sido actualizado a partir de la información que se ha ido incorporando en el Foro de Medio Ambiente.
- Lanzamiento de las Redes Sociales de Altran a través de las cuales se incorpora una nueva forma de comunicación ambiental, no sólo con los empleados de Altran sino con todo aquel que se interese por los temas tratados. Esta iniciativa supone un gran avance en comunicación ambiental interna y externa.

- Establecimiento de mejoras en los Centros de Reciclaje de nuestras sedes facilitando la separación y recogida de las diferentes fracciones de papel, plásticos y envases, pilas y tóner.
- Contratación de un nuevo gestor de residuos de tóner, pilas, fluorescentes y RAEE's que desarrolla sus servicios en un 80% del territorio nacional, cubriendo Madrid, Barcelona, Sevilla y Vitoria. De esta manera, Altran trabaja con un único gestor para todas las sedes para esta tipología de residuos, lo que aporta un gran valor añadido.
- Incorporación de un apartado sobre Medio Ambiente en el Manual de Bienvenida de Altran para las sedes de Madrid y Barcelona y que se entrega a nuevos consultores. En éste, además de informar sobre aspectos como la eficiencia energética y la sostenibilidad, se incluye información sobre los puntos de recogida selectiva ubicados en el edificio. Asimismo, se informa a los empleados de que el Sistema de Gestión Ambiental implantado en la sede está certificado según la UNE-EN-ISO 14001:2004
- La reducción del número de viajes realizados entre las sedes gracias al uso alternativo de diferentes sistemas (audio y video conferencia multipunto de alta calidad, sistemas de trabajo compartido y pizarras electrónicas) se ha hecho especialmente evidente a medida que la confianza de los empleados en estas herramientas ha ido aumentando. Por otro lado, nuestros principales retos para el año 2012 se concentran en el mantenimiento del correcto funcionamiento del Sistema de Gestión Ambiental, la mejora de los resultados obtenidos durante este año en cuestión de minimización del consumo de recursos materiales y energéticos, reduciendo así las correspondientes emisiones de CO2.

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: A nivel de organización, uno de los elementos fundamentales de la Política Ambiental de Altran es promover el uso racional y eficiente de los recursos naturales.

Además, en el marco del Sistema de Gestión Ambiental implantado según la norma UNE-EN-ISO 14001:2004, Altran evalúa anualmente los aspectos ambientales identificados con el fin de conocer la incidencia real o potencial sobre el medio ambiente de las actividades y procesos desarrollados en sus instalaciones de Madrid y Barcelona, sedes objeto del alcance del Sistema de Gestión Ambiental implantado. En base a los resultados de esta evaluación, se definen unos objetivos y unos planes de acción más ambiciosos que no sólo promueven un uso racional y eficiente de los recursos naturales sino que incluyen una disminución en el consumo de algunos de estos recursos.

En este sentido y evidenciando el compromiso ambiental de Altran, se realiza un control y seguimiento de los consumos de electricidad (kWh), gasoil (L), agua (m3), materiales de oficina (papel y cartón (kg), equipos eléctricos y electrónicos (unidades) y emisiones de CO2 (kg CO2 eq).

Para apoyar todo este proceso de mejora continua en la minimización de consumos, Altran ha desarrollado durante 2011 diferentes acciones que demuestran el compromiso de la empresa con la mejora continua en el uso racional y eficiente de los recursos naturales.

Centrándonos en la EFICIENCIA ENERGÉTICA...

En el año 2011 las oficinas de Barcelona se han trasladado al distrito 22 @, una de las zonas con mayor proyección internacional, insignia de la actividad económica de la ciudad.

Cumpliendo con el objetivo corporativo de un proyecto sostenible cuya meta esencial es reducir las emisiones de CO2 en la atmósfera a través de medidas de ahorro en el consumo de energía, Altran ha instalado un sistema de control y gestión energética en las nuevas oficinas siguiendo las mismas prácticas que las implementadas en la sede de Madrid durante el año 2010. Fuera del horario de trabajo, el sistema proporciona en forma de créditos de una hora, tanto luz como aire a las

diferentes zonas en la que se han sectorizado las plantas, evitando así, emisiones debido al consumo innecesario de energía.

A tal efecto, se ha dividido la superficie de cada planta en seis sectores y se ha instalado un pulsador en cada sector, marcado como "Temporizador luz". Cuando se pulsa, permite una hora más de luz y tras ello se apaga automáticamente. En las salas de reuniones están instalados pulsadores adicionales.

Por otra parte, en las vías de evacuación del edificio, existe un sistema de detección de movimiento que enciende la luz de los pasillos sólo cuando una persona camina por ellos y se apaga automáticamente.

Respecto a la ventilación, la superficie de cada planta está dividida en dos sectores y se ha instalado un pulsador en cada sector, marcado como "Temporizador aire A". Cuando se pulsa, se consigue un crédito de una hora de ventilación tras la cual se apaga automáticamente.

Además de esto, las luminarias de cada planta están distribuidas para ofrecer una iluminación idónea a cada puesto dependiendo del uso del mismo, dando más visibilidad a los puestos de trabajo.

Por supuesto, existen interruptores en todas las salas de reuniones y despachos para que se pueda apagar la luz en cuanto estén vacías.

Las nuevas oficinas están dotadas de:

o Sistemas de distribución de agua fría y caliente de DISTRICLIMA

o Sistema de distribución de aire centralizada

o Placas Solares

Todas estas medidas han llevado a una reducción del 31% en el consumo eléctrico respecto el año anterior



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 de ese dato.

• 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)	Incrementar la sensibilización ambiental y disminuir consumos
	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: Altran se encuentra implicada directamente con el concepto de desarrollo sostenible y somos conscientes de que, en la consecución de los objetivos, la compañía no puede olvidarse de los impactos de su actividad sobre el medio ambiente. Destacando así nuestro compromiso con:

- La integración de los aspectos ambientales en todos los ámbitos de nuestra gestión.
- La prevención del impacto ambiental de todas nuestras actividades.
- El uso racional y eficiente de los recursos naturales.
- La concienciación para el respeto al medio ambiente.
- La colaboración en iniciativas relacionadas con el medio ambiente.

A pesar de que la naturaleza de la actividad de Altran no conlleva procesos altamente contaminantes, y todas las instalaciones en España se encuentran ubicadas en zonas urbanas de carácter residencial o industrial (en ningún caso cercano a espacios protegidos ni áreas de alta biodiversidad y protegidas), estamos comprometidos con la gestión ambiental como ámbito fundamental de responsabilidad que nos compete.

Desde el 2009 hemos querido avanzar en este área haciendo uso de un Sistema de Gestión Ambiental y certificando nuestros centros de Madrid y Barcelona según la norma UNE-EN-ISO 14001:2004, sensibilizando a todos aquellos que formamos Altran y transmitiendo también hacia la cadena de valor nuestra preocupación por el medio ambiente.

Además, son crecientes las actividades organizadas por el Grupo SOMOS M.A.S.S. (un equipo formado por profesionales de la compañía que promueve acciones de voluntariado) con el objetivo de planificar diferentes iniciativas ambientales.



POLÍTICAS:

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

políticas (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Altran ha desarrollado una Política Ambiental para su cumplimiento en todas sus sedes (independientemente del alcance de la certificación) en la que establece elementos fundamentales como la integración de los aspectos ambientales en todos los ámbitos de nuestra gestión, cumplimiento de todas las normativas legales, promover el uso racional y eficiente de los recursos naturales y proporcionar la formación necesaria a los empleados.

La Política Ambiental de Altran es conocida por todos sus empleados y proveedores y está disponible en la intranet corporativa y en la web de Altran

http://www.altran.es/fileadmin/medias/ES.altran.es/documents/RSC/Politica_Ambiental_2012_-_Altran.PDF

Es revisada anualmente por la Dirección en su revisión del Sistema de Gestión Ambiental.

A su vez, la Política de Compras Éticas establece que la compra de los productos y equipos en Altran se llevará a cabo con la premisa de minimizar el impacto ambiental que dichos productos o servicios puedan conllevar.



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 (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: - Establecimiento de una Política Ambiental.

- Creación de un foro de medio ambiente.

- Realización de talleres y seminarios orientados a la concienciación del personal para el respeto al medio ambiente y conocimiento del Sistema de Gestión Ambiental implantado.

- Comunicación interna general de las medidas de ahorro y sensibilización implantadas tales como la instalación de puntos de reciclaje en todas las sedes, Manual de Buenas Prácticas desarrollado, implantación de las nuevas aplicaciones para la gestión de compras y proveedores, viajes de empresa, etc.

- Comunicación de los objetivos ambientales de la compañía a los afectados/implicados.

- Comunicación interna y externa de los avances y resultados de las colaboraciones de Altran en iniciativas/proyectos relacionados con el medio ambiente (proyectos Bambhaus, Solar Impulse, estudio eficiencia energética, etc.).

- Difusión de la Política Ambiental, Código Ético y de Responsabilidad Social y Política de Compras Éticas a los diferentes grupos de interés de la entidad.

- Celebración del "Día Mundial de...". Altran sigue apostando por la promoción del calendario internacional del "Día Mundial de..." y se hace eco de las campañas que de ellos se desprenden tales como la del "Día Mundial de la Biodiversidad", el "Día de la Tierra" o "la Hora del Planeta".

- Sensibilización del personal de la compañía a través de realización de actividades propuestas por el equipo Somos M.A.S.S. como por ejemplo:

*Campaña de donación de ropa, alimentos y juguetes para mejorar la situación de los más desfavorecidos.

*Continuación de la acción mensual "El día de la Fruta".

*Actividades culturales y sociales con un fin solidario como los conciertos y viajes medioambientales anuales organizados por el grupo de voluntariado corporativo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Altran dispone de un Sistema de Gestión Ambiental certificado según la norma UNE-EN-ISO 14001:2004. Esta certificación demuestra la implicación directa de la empresa con el concepto de desarrollo sostenible, siendo consciente de que en la consecución de sus objetivos, no debe olvidarse de los impactos de su actividad sobre el medio ambiente. Se destaca así, el compromiso de la compañía con:

- La integración de los aspectos ambientales en todos los ámbitos de nuestra gestión
- La prevención del impacto ambiental de nuestras actividades
- El uso racional y eficiente de los recursos naturales
- La concienciación para el respeto al medio ambiente
- La colaboración en iniciativas relacionadas con el medio ambiente

Con el fin de garantizar un correcto seguimiento del Sistema de Gestión Ambiental implantado y poder trabajar hacia una mejora continua de los procesos implantados, se realizan seguimientos periódicos a través del análisis de indicadores y la elaboración de informes en los que se revisan, entre otros, los objetivos definidos y la evolución en los consumos, emisiones y generación de residuos. Estos mecanismos nos permiten poder desarrollar a tiempo acciones en el caso de detectar que no se alcancen los objetivos definidos por 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.) % (P8C3I1)

Respuesta: 66,5 %

Implantación: A partir de las encuestas recibidas por parte de nuestros proveedores se han obtenido los siguientes resultados:

ISO 14001: 22,62%

Memoria RSE: 11,90%

Adhesión Pacto Mundial: 5,95%

Publica emisión CO2: 26,19%

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	Revisar, en 2012, la adecuación de la Política Ambiental
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Conseguir mayor participación en las acciones por parte de los empleados
	RSE	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Mantener la certificación en nuestro Sistema de Gestión Ambiental



• 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 (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Altran participa en proyectos innovadores en los que el respeto al medio ambiente y el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente es prioritario:

SOLAR IMPULSE

Solar Impulse (HB-SIA) es un complejo proyecto y todo un reto tecnológico en el que Altran, como socio oficial de ingeniería, está involucrado en el desarrollo del piloto automático, un sistema fundamental para Solar Impulse y en el desarrollo del software de la envolvente de vuelo.

El avión, propulsado únicamente por energía solar, tiene 63 metros de alas y una envergadura similar a un Boeing 747.

Tras el éxito logrado en el prototipo HB-SIA, en el año 2011 el equipo de Solar Impulse ha comenzado a diseñar y construir el segundo prototipo HB-SIB, para misiones de larga duración. La misión de este segundo avión solar, registrado como HB-SIB, será realizar en 2012 la travesía del Atlántico y a partir de 2013 la vuelta al mundo en cinco etapas, sin carburante ni emisión contaminante.

Este proyecto demuestra que el progreso es posible usando "energías limpias".

VEHÍCULOS ELÉCTRICOS

Altran, partner tecnológico global de Quimera, ha contribuido en el desarrollo de vehículos eléctricos y vehículos de carreras eléctricos.

Como continuación de la labor empezada durante el año 2010, Altran desarrolla, como comité experto, da soporte, asesoramiento, ideas y proyecta soluciones técnicas, en especial en todo lo referente a la integración y puesta a punto del tren de potencia eléctrico.

Asimismo, Altran ha desarrollado otros proyectos en el entorno de los vehículos eléctricos y la electromovilidad, destacando un proyecto de monitorización de flota de vehículos híbridos Plug-in o el lanzamiento de la plataforma LIVE (Logística para la Implantación del Vehículo Eléctrico) con el Ayuntamiento de Barcelona.

Estas actividades son consecuencia de la apuesta estratégica de Altran por el vehículo eléctrico y su integración en la ciudad con la ayuda de tecnologías inteligentes (Smart Technologies), pero también de nuestra firme creencia en un marco más amplio que recoge los servicios (Smart Care&Security, Work&Management, People&Government, Social Media, Ubiquity, Mobility & Transport Strategies, Intelligent Transport Systems, Urban Sensors), ofrecidos a partir de las necesidades de las Smart Cities de obtener un retorno económico y medioambiental, pero trascendiéndolas en busca del retorno social para contribuir a lograr una Smart Society, abogando por la innovación, la colaboración, la participación y la transparencia.

PROYECTO BAMBHAUS

Está basado en la creación de un nuevo material de construcción de nueva generación con base en fibras de bambú para cumplir una aplicación funcional y no sólo estética.

Este proyecto permite impulsar el desarrollo de la industria local sostenible, fomentando la economía local a lo largo de todo el ciclo de producción, a la vez que contribuye con la generación de empleo.

La Fundación Altran ha colaborado en el desarrollo tecnológico, el diseño y el plan de industrialización, a través de un equipo multidisciplinar de profesionales de Altran.

PLATAFORMA IDAE

La plataforma IDAE es una aplicación de gestión que recoge los datos de gasto y consumo energético de edificios públicos y facilita el seguimiento de los planes de eficiencia energética marcados para cada infraestructura.

La plataforma permitirá promover proyectos y medidas de ahorro y eficiencia energética entre los edificios de la Administración General del Estado, facilitando el asesoramiento técnico con el fin de alcanzar los objetivos de ahorro energético previsto y además, siendo capaz de informar de manera continua del grado de cumplimiento de los objetivos marcados en su Plan de Ahorro y Eficiencia Energética.

El objetivo es tener identificados los consumos energéticos actualizados con el fin de racionalizar el gasto introduciendo medidas de ahorro energético necesarias para tal fin.

Altran realiza en el diseño, desarrollo, implantación y mantenimiento de la Plataforma, siguiendo las directrices marcadas por IDAE, proporcionando asimismo los servicios de alojamiento y soporte técnico de la Plataforma.

Altran participa en diferentes proyectos tecnológicos relacionados con las energías renovables y en particular en la mejora de la eficiencia de los campos eólicos y de las palas y rotores de los aerogeneradores. También colabora en el diseño de tecnologías relacionadas con la energía fotovoltaica.



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: 75

Implantación: Éstos son algunos de los títulos de los COMUNICADOS INTERNOS que se han lanzado durante el año 2011:

"Altran con la infancia", 2ª Concierto Solidario de Altran en Barcelona – 4 de febrero ¡No te lo puedes perder!



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

"Participa en la encuesta sobre "tendencias del desarrollo sostenible"

"Apúntate al 3er Viaje anual de voluntariado Medioambiental Somos M.A.S.S

"Día de la Fruta en Madrid"

"Se amplía el plazo para apuntarte al 3º Viaje Anual. Solo 3 días más ¡Anímate!"

"Ahorro de agua"

"¿Tienes un lápiz de sobras?"

"Día Internacional de la Preservación de la Capa de Ozono"

"VII Carrera de la Mujer en Barcelona - ¡Inscríbete y participa en esta acción solidaria con Altran!"

"Altran ayuda a la investigación contra el cáncer"

"¡Ahora tus bolígrafos se convierten en árboles!"

Algunos de los titulares con los que Altran ha salido en los MEDIOS:

"Altran reduce un 25% su factura energética"

"Compromiso con las personas. Innovación en las organizaciones"

"Expertos debatirán este martes en Madrid sobre la innovación en las ONG de Acción Social"

Altran renueva su compromiso con la Red Pacto Mundial España."

"Más de 900 voluntarios participaron en España en la I Semana Internacional de Voluntariado Corporativo"

"RSC: La Memoria de Sostenibilidad de Altran recibe por tercer año consecutivo la puntuación más alta otorgada por el GRI."

"Altran presenta, por primera vez en Madrid, el coche eléctrico más potente del mundo"

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 (P9C2I2)

Respuesta: 0

Implantación: No se dispone de este dato.

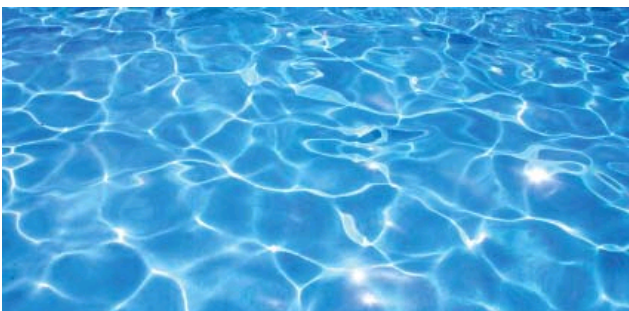
• Resumen de Implantación:

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 RSE	Seguir promoviendo proyectos alineados con el respeto al medio ambiente.

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: Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en esta materia (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social. Desde el año 2008 Altran desarrolla, con un alcance global, sus políticas y códigos de conducta y de responsabilidad social en los que se han incluido cláusulas específicas relacionadas con este Principio sobre corrupción y que son de obligado cumplimiento para todos los empleados de la compañía, y conocidas por todos los grupos de interés de Altran.



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: En Altran existen diferentes documentos en los que se incluyen especificaciones sobre este asunto:

- Dentro del Código de Responsabilidad Social se indica, para todos los grupos de interés que se deben "seguir los principios de coherencia en la conducta personal establecidos en este Código, evitando cualquier conflicto de intereses, extorsión o soborno, y comunicándolo en su caso".

- Por otro lado, el Código Deontológico de la AEC se establece, en el artículo 14 que "La empresa consultora tiene derecho a percibir retribución u honorarios por su actuación profesional, así como el reintegro de los gastos que se le hayan causado. La cuantía y régimen de los honorarios será libremente convenida con el cliente para cada proyecto o servicio encargado (condiciones del encargo, alcance, plan de acción, honorarios) y será fijada en contrato, acuerdo o documento específico. En todos los casos se respetarán las normas deontológicas recogidas en este Código y en particular las relativas

a competencia desleal. La empresa consultora no podrá nunca pagar, exigir ni aceptar, retribuciones, gratificaciones, comisiones, ni ningún otro tipo de compensación para la intervención en la decisión en el otorgamiento de futuros proyectos/servicios, que puedan ser interpretados en cualquier medida y con independencia de su intención como un intento de influenciar en las relaciones profesionales con el cliente...”.

- Por último, Altran cuenta con un protocolo de aplicación a proveedores que explicita y define la responsabilidad de los proveedores en aspectos de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y corrupción. Dentro de la Política de Compras Éticas se establece que “todo Proveedor deberá evitar ser partícipe de cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiesen llegar a afectar a los principios del comercio justo o, derivar en escándalos públicos en los que Altran pueda verse afectado”.

¿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? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de nuestro Código Ético, de obligado cumplimiento a todo el personal de la compañía, se establece que “la empresa consultora no podrá nunca pagar, exigir ni aceptar, retribuciones, gratificaciones, comisiones, ni ningún otro tipo de compensación para la intervención en la decisión en el otorgamiento de futuros proyectos/servicios, que puedan ser interpretados en cualquier medida y con independencia de su intención como un intento de influenciar en las relaciones profesionales con el cliente...”.

Dentro del Código de Responsabilidad Social también se hace referencia a este asunto:

- Rechazar remuneraciones de cualquier tipo, promesas o compensaciones de clientes, proveedores, ciudadanos, socios de negocio u otra tercera parte que afecten o puedan afectar al desarrollo y cumplimiento responsable de la misión de la Empresa, ni como contraprestación al trabajo ni personal.

- En cualquier caso, cuando se den este tipo de situaciones, el empleado habrá de ponerlo en conocimiento del Comité de Responsabilidad Social, que decidirá su destino final bien sometiéndolo a sorteo, donación u otra actuación.

- No realizar ningún tipo de compensación, promesa o atención a clientes, proveedores, ciudadanos, socios de negocio u otra tercera parte que afecte o pueda afectar al desarrollo y cumplimiento responsable de la misión de la Empresa, ni como contraprestación al trabajo ni personal.

- Sólo pueden ofrecerse los regalos o atenciones previstas, aprobadas y controladas por la Empresa, que dentro de unas limitaciones presupuestarias, estén relacionadas con los usos y costumbres del sector.

- Dar a conocer este Código a los grupos de interés.

- La identificación de prácticas que no respeten estas normas, habrán de ser transmitidas al Comité de Responsabilidad Social, siendo especialmente sensibles los miembros de la organización o departamentos que interactúan de manera más directa con clientes, proveedores y subcontratistas, aliados empresariales, administraciones públicas y representantes

legales.



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 (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: - Publicación del Código de Conducta, de Responsabilidad Social y Política de Compras Éticas en la intranet corporativa y en la página web de Altran a disposición de cualquier interesado.
- Mailing proveedores instándoles a adoptar en sus organizaciones un Modelo de Gestión Responsable acorde con los Principios del Pacto Mundial en lo que hace referencia a valores, buenas prácticas, políticas de compras éticas, etc.



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 (P10C2I1)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Todos los empleados en Altran están obligados a conocer y respetar, en la práctica de su actividad profesional, el conjunto de principios éticos y de conducta desarrollados en sus Códigos de Responsabilidad Social y Deontológico y que se encuentran disponibles en la intranet corporativa.

Todas las empresas que colaboran con nosotros son informadas de nuestro Código de Responsabilidad Social y de su obligado cumplimiento como garantía de nuestro compromiso con una actitud íntegra y ética en todas nuestras actividades.

A su vez, todos nuestros proveedores son instados a adherirse al Pacto Mundial y son informados de nuestra Política de Compras Éticas, un protocolo de aplicación a proveedores que explicita y define la responsabilidad de éstos en materia de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y corrupción.

Todos estos documentos están disponibles en la web corporativa de la compañía (www.altran.es).

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del Código de Responsabilidad Social se establece que Altran tiene la obligación demostrar sus resultados y transparencia en su gestión, cumplir con la legislación vigente y transparencia en la

presentación de información que será precisa, veraz y amplia conforme a lo exigido por la normativa vigente.

demás, los estados contables de Altran han sido preparados de acuerdo con los principios y normas de contabilidad, generalmente aceptados, con objeto de mostrar la imagen fiel del patrimonio, la situación financiera y los resultados de la entidad. Con periodicidad anual, las cuentas de la compañía son auditadas por el Grupo Altran y la auditora externa Mazars.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: No se han establecido mecanismos específicos a este respecto fuera de las políticas y códigos establecidos en la compañía ya que no se considera un factor de riesgo.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético	Mantenimiento y actualización de los documentos que contienen dichos principios
	Política de RSE	
Empleados	Código Ético	Mantenimiento y actualización de los documentos que contienen dichos principios
	Política de RSE	
Proveedores	Código Ético	Mantenimiento y actualización de los documentos que contienen dichos principios
	Política de Compras	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Ampliar la difusión de las políticas a otros canales
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política	Ampliar la difusión de las políticas a otros canales
Proveedores	Difusión de la política	Ampliar la difusión de las políticas

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Código Ético No tenemos seguimiento	No aplica
Empleados	Buzón de sugerencias	No aplica
Proveedores	Buzón de sugerencias	No aplica

• Tabla de contenido

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

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

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

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

P2C2I1	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	
P2C3I2	¿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
P2C1I1	¿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, descríbalas	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿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
P3C1I1	¿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, descríbalas	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿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		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	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
P4C1I1	¿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, descríbalas	
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	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