



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

Informa D&B



## INFORMA

**INFORMA D&B, S.A.**  
Avda. de la Industria, 32  
28108 Alcobendas (Madrid)  
Tel.: 91 661 71 19  
[www.informa.es](http://www.informa.es)



### Carta de Renovación del compromiso

26 de octubre de 2012

Estimados señores,

Para INFORMA D&B, después del primer año de compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2011 ha supuesto un año de avance y profundización en los compromisos adquiridos.

En un muy difícil entorno económico como el que estamos viviendo y superando los avances realizados en años anteriores, INFORMA D&B ha incrementado el número e importancia de las acciones llevadas a cabo.

Estas han sido desde la obtención del Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), hasta la incorporación a su plantilla, a través del Proyecto Stela, de un trabajador con capacidad intelectual diferente, o la compra de material de oficina a ACNUR.

El capital humano es el activo más valioso de INFORMA D&B, por eso la mejora en la satisfacción del empleado es una de las líneas estratégicas de la empresa. Cada año INFORMA D&B realiza una encuesta de Clima Laboral en la que se observan las mejoras y avances del Índice de Satisfacción General (ISG) del Empleado y el Índice de Comunicación Interna (ICI) respecto al año anterior a través del estudio de distintos factores entre los que se incluyen aspectos psico-sociales.

Esta encuesta es de gran utilidad ya que permite saber si el grado actual de satisfacción del empleado cumple con las líneas estratégicas de la empresa. En 2011, ambos indicadores se situaron muy por encima del objetivo estratégico establecido para ese año, con una alta participación de los empleados.

En 2011 INFORMA D&B obtuvo el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Las empresas EFR alcanzan la distinción de ser empresas personal y familiarmente responsables tras obtener el Certificado EFR de conciliación e igualdad de oportunidades que otorga la Fundación Másfamilia. Con ello, INFORMA D&B acredita ser una empresa promotora de

M

Registro M. Madrid - Tomo 2230 - Folio 112 - Hoja nº M-39383 Inscripción 1ª C.I.F. A80192727



**INFORMA**

INFORMA D&B, S.A.  
Avda. de la Industria, 32  
28108 Alcobendas (Madrid)  
Tel.: 91 661 71 19  
[www.informa.es](http://www.informa.es)



buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate de la violencia laboral.

Con independencia de los rasgos o cualquier circunstancia personal o social de las personas, INFORMA D&B garantiza la igualdad de oportunidades. En 2009 la dirección de Recursos Humanos llevó a cabo un estudio de los diferentes procesos en los que podían producirse casos de discriminación y se estableció el actual Plan de Igualdad cuya duración se extiende hasta el 31 de diciembre de 2013. Como parte de dicho plan se aprobó una Declaración de Principios cuyo fin es "reforzar la sensibilización de los empleados de INFORMA D&B en materia de igualdad, en especial de aquellos colectivos con personas a su cargo y mayor poder decisión, estos es, directivos y mandos intermedios de la compañía, influyentes y responsables de la contratación, formación y promoción de los trabajadores". El Plan de Igualdad de INFORMA D&B ha sido acreditado por el Certificado EFR como una medida a favor de la Igualdad de Oportunidades.

Igualmente, durante 2011 se tomó la decisión de fijar como objetivo estratégico la obtención de la certificación según la norma ISO 14001 en el siguiente ejercicio. Se fijó el cronograma para la implantación del Sistema de gestión Ambiental que estaría integrado con el Sistema de Calidad según la norma ISO 9001.

Estos son sólo algunos de los avances de INFORMA D&B en materia de responsabilidad social que se recogen en este informe.

Mediante la presente carta, INFORMA D&B quiere renovar públicamente su compromiso con los Principios que integran el Global Compact y recoge en su Informe de Progreso 2011 el nivel de actuación en el año en todos los ámbitos de la Compañía en relación con cada uno de ellos, al tiempo que quiere hacer presente su voluntad de seguir profundizando en la aplicación de los mismos, así como en su difusión a la sociedad.

Juan María Sáinz Muñoz  
Consejero Delegado  
INFORMA D&B



## Información general

### Perfil de la entidad: Informa D&B

- *Dirección:* Avda. Industria, 32
- *Dirección web:* [www.informa.es](http://www.informa.es)
- *Alto cargo:* Juan M<sup>a</sup> Sainz Muñoz, CEO
- *Fecha de adhesión:* 02/09/2010
- *Número de empleados:* 340
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Información económica y comercial sobre empresas.
- *Ventas / Ingresos:* 56.108.383
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Informa D&B no recibe ayudas financieras por parte del Gobierno.
- *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:* Los Grupos de Interés han sido seleccionados por su importancia para el negocio.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:* España
- *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?* El criterio que la empresa ha usado para definir los asuntos tratados en este informe ha sido la importancia de los mismos para el negocio.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El contenido del informe de Progreso es difundido a través de la página web de la empresa y de su intranet.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Empresa Familiarmente Responsable. 3/11/2011
- *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:* El servicio de Atención al Cliente de Informa D&B recoge diariamente información muy valiosa sobre las percepciones de clientes y público general sobre la empresa; sus sugerencias y recomendaciones se tienen en cuenta en los distintos procesos de decisión de la empresa. Asimismo, de forma complementaria Informa D&B realiza encuestas de satisfacción de clientes, y encuestas de Clima Laboral a sus empleados; el análisis de los resultados de estas encuestas nos permiten fijar nuevos objetivos anualmente.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Informa D&B es una sociedad anónima cuyo capital social es 2.300.000€, fue creada en 1992 por el Grupo CESCE, grupo especializado en la gestión integral del riesgo comercial.
- *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) Nuestra cúpula directiva está comprometida con el estudio e implantación de estos Principios; la elaboración del Informe de Progreso del Pacto Mundial es un objetivo estratégico de Informa D&B para 2011.
- *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:* Adjunto enviamos el organigrama de la empresa. La implementación de la RSE es una tarea que compromete a todas las direcciones de la empresa. Los directivos de Informa D&B se encuentran cada vez más concienciados e implicados en este propósito.

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Informa D&B apoya los objetivos y colabora con Naciones Unidas a través de la compra material de oficina a ACNUR.

## Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
  
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Nathalie Gianese
- *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:** Para cualquier aspecto relacionado con los Derechos Humanos y los Derechos de los Trabajadores la empresa se rige por la legislación española en cada una de las materias. Por la naturaleza del negocio de INFORMA D&B no existen factores relevantes de riesgo de alteración de los Derechos fundamentales de la persona. No obstante, INFORMA D&B ha realizado un diagnóstico e identificado algunos riesgos vinculados a una posible insatisfacción del cliente, una falta de concienciación y colaboración de nuestros empleados o proveedores, y principalmente a un posible incumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, (LOPD).

INFORMA D&B ha demostrado su compromiso con los Derechos Humanos a través del establecimiento de sus valores empresariales: 1. Orientación a la calidad e innovación en productos y servicios mediante el tratamiento sistematizado y exhaustivo de las fuentes de información disponibles; 2. Orientación a la satisfacción de nuestros clientes, como empresa de servicios de información que facilita la toma de decisiones, con productos de calidad y en condiciones competitivas; 3. Transparencia y respeto escrupuloso de la legalidad; 4. Mantener la eficiencia en nuestros procesos para maximizar la rentabilidad de la compañía; 5. Hacer una empresa donde las personas deseen trabajar.

### EMPLEADOS

El capital humano es el activo más valioso de INFORMA D&B, por eso la mejora en la satisfacción del empleado es una de las líneas estratégicas de la empresa. Cada año INFORMA D&B realiza una encuesta de Clima Laboral en la que se observan las mejoras y avances del Índice de Satisfacción General (ISG) del Empleado y el Índice de Comunicación Interna (ICI) respecto al año anterior a través del estudio de distintos factores entre los que se incluyen aspectos psico-sociales. Esta encuesta es de gran utilidad ya que permite saber si el grado actual de satisfacción del empleado cumple con las líneas estratégicas de la empresa. En 2011, el ISE y el ICI fueron de 3,79% y 3,77% respectivamente, muy por encima del objetivo estratégico establecido para ese año de >3,45% (en una escala de 1 a 5), con una participación del 75,24% de los



empleados.

INFORMA D&B ha integrado la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en su sistema de gestión general mediante la creación de un Plan de Prevención en 2009. En el proceso de acogida de nuevos empleados existe un protocolo de formación básica en PRL, asimismo la empresa ha establecido un plan de formación general periódico para todos los empleados, y de formación específica para aquellos que forman parte de las brigadas de intervención. Este Plan de Prevención esta a disposición de todos los empleados en el Portal del Empleado.

De igual forma existe un Procedimiento Vigilancia de la Salud y Recomendaciones para prevenir accidentes. Para los nuevos empleados el reconocimiento médico inicial es obligatorio mientras que para el resto de la plantilla es voluntario y se realiza anualmente.

### CLIENTES

En INFORMA D&B recogemos las sugerencias y recomendaciones de nuestros clientes a través de nuestro servicio de Atención al cliente y mediante encuestas de satisfacción realizadas periódicamente. Estas acciones son las claves que nos permiten idear nuevos programas y acciones conforme nuestras líneas estratégicas y valores empresariales.

#### Objetivos: EMPLEADOS

- Continuar con la estrategia marcada hasta la fecha, atendiendo las sugerencias e indicaciones que la plantilla plantee en la encuesta de satisfacción con el propósito de alcanzar el Índice de Satisfacción General de 3,50% establecido como objetivo para 2012 en la estrategia de la empresa.

### CLIENTES

- Seguir trabajando para mantener un alto nivel de calidad en sus productos y servicios, y así aumentar la satisfacción de sus clientes y su competitividad en el mercado.
- Ampliar el número de encuestas de satisfacción realizadas sobre la línea de productos de acuerdo con la ampliación del alcance del certificado ISO 9001 programado para 2012.
- Seguir cumpliendo escrupulosamente la LOPD.



## POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Las políticas de Derechos Humanos de INFORMA D&B se ven reflejadas en la visión, misión y valores empresariales y líneas estratégicas de la empresa. Los medios que utilizamos para difundir esta información entre nuestros grupos de interés son nuestra página web: [www.informa.es](http://www.informa.es) y nuestra Intranet.

### CLIENTES

En el marco de la Política de Calidad de la empresa, INFORMA D&B cuenta con varios sistemas de medición cuyos procesos son auditados anualmente tanto a nivel interno como externo. El Servicio de Atención al Cliente de la empresa por ejemplo, atiende tanto a clientes como a público general, todas las solicitudes recibidas son registradas y contestadas en un





máximo de 3 días naturales. Desde el año 2004, de forma complementaria se realizan Encuestas de Satisfacción de Consumo de productos concretos como: Informes on-line o Ficheros de marketing. Resultados 2011 3.99 (1-5) y 7.9 (0-10) respectivamente.

### EMPLEADOS

La Política de Recursos Humanos está estrechamente ligada a la misión y valores empresariales de INFORMA D&B. Desde hace seis años la empresa realiza una Encuesta de Satisfacción del Empleado para evaluar el trabajo realizado y fijar nuevos objetivos respecto a la de Mejora de la Satisfacción General del Empleado.

INFORMA D&B lleva a cabo una serie de acciones para garantizar la transparencia de sus procesos de selección de modo que no exista ningún tipo de discriminación por sexo, raza, procedencia u otros motivos. Durante el Proceso de acogida, los nuevos empleados reciben un Manual de Bienvenida y un video corporativo en los que se les transmite la misión, visión, valores y cultura de la empresa.

INFORMA D&B cuenta con una Política de Prevención en Riesgos Laborales cuyo objetivo es promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, diagnóstico, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a los procesos productivos.

### PROVEEDORES

Nuestra Política de compras establece un procedimiento detallado de actuación; la documentación sobre el mismo está disponible en la intranet de la empresa.

**Objetivos:** - Mejorar el Índice de Satisfacción de Clientes: Informes comerciales: 3,99%, elinforma: 3,8%, Ficheros de marketing: 8,10%

- Mejorar el Índice de Satisfacción del Empleado: >3,5%

- Vigilar el cumplimiento del procedimiento de compras



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** INFORMA D&B dispone de las siguientes acciones:

### EMPLEADOS

En 2011 INFORMA D&B obtuvo el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Las empresas EFR alcanzan la distinción de ser empresas personal y familiarmente responsables tras obtener el Certificado EFR de conciliación e igualdad de oportunidades que otorga Fundación Másfamilia. INFORMA D&B acredita ser una empresa promotora de buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate de la violencia laboral.

Este modelo de gestión facilita a los empleados un canal de comunicación con un vigilante externo del cumplimiento de las políticas y medidas implantadas en materia de conciliación, igualdad, desarrollo profesional y acoso laboral. Todas estas políticas y medidas son auditadas anualmente.



### CLIENTES

*Ampliación de las acciones de mediciones de satisfacción de los clientes mediante la elaboración de una Encuesta de Satisfacción para los clientes de la línea de productos eInforma.*

- Objetivos:** - Vigilar los indicadores y gestión de los resultados. Mejorar el Índice de Satisfacción de Clientes: Informes comerciales: 3,99%, eInforma: 3,8%, Ficheros de marketing: 8,10%
- Mejorar el Índice de Satisfacción del Empleados: >3,5%
  - Cumplir Plan de Acción
  - Ampliar del Catálogo de Medidas EFR.

---

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:** *La planificación estratégica de INFORMA D&B se ha basado fundamentalmente en cinco líneas estratégicas estrechamente relacionadas con los valores de la empresa. En el ejercicio 2011 se incluyó una sexta línea que evidencia el compromiso de la empresa con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).*

*Anualmente se comunica a todos los empleados el despliegue de objetivos estratégicos de cada una de las líneas, implicando así a todos con la estrategia de la entidad. Los resultados obtenidos el año anterior son utilizados en la planificación del ejercicio siguiente, manteniendo así un proceso de mejora continua.*

- Objetivos:** - Mejorar el Índice de Comunicación Interna: >3,5%
- Vigilar el cumplimiento de las políticas y medidas EFR
  - Obtener la Certificación ISO 14001 sobre Sistemas de Gestión Ambiental

---

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:** *INFORMA D&B preserva la confidencialidad y privacidad de los datos personales de las personas con las que tiene contacto: clientes, empleados, proveedores, público general.*

*La Política de la empresa en materia de respecto de la legalidad y protección de datos personales esta disponible para todos los grupos de interés y público general en la web corporativa de la empresa.*

*INFORMA D&B se ha adherido al Protocolo de Confianza on-line de la Asociación Española de Economía Digital, distintivo que reconoce la transparencia y credibilidad de las webs adheridas, acreditando su compromiso ético y social a todos los usuarios.*

**Objetivos:** - Vigilar el cumplimiento de los procedimientos

---



## 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:* Los mecanismos de seguimiento de las políticas definidas en este informe que llevamos a cabo son:

### CLIENTES

- Encuestas anuales de satisfacción de los clientes y seguimiento de las reclamaciones.
- Comité de seguridad de datos encargado de velar por el cumplimiento estricto de la LOPD en todos los activos de información de la empresa.

### EMPLEADOS

- Encuestas anuales de satisfacción de los empleados.
- Informes sociales mensuales al CEJ, con los indicadores sobre las políticas de RR.HH
- Memoria social anual con todos los indicadores sociales de Recursos Humanos a toda la plantilla.
- Informes anuales al Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Comité de seguridad integrado por delegados de prevención que representan los empleados.
- Auditorias anuales de seguimiento del Certificado EFR previas a la renovación cada 3 años.

*Objetivos:* - Revisar los indicadores de seguimiento Gestión de los resultados.

---

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 informados de los valores de INFORMA D&B a través de la Intranet de la empresa y el manual de acogida.

Entre los objetivos propuestos para 2011 se encontraba la obtención del Certificado EFR. Tras recibir dicha certificación se organizaron reuniones con toda la plantilla en las que el Consejero Delegado informó a todos los trabajadores sobre las medidas por las que INFORMA D&B había sido certificada y los nuevos objetivos para 2012.

Toda la información sobre esta certificación, políticas y medidas llevadas a cabo está disponible en el Portal del Empleado.

El empleado tiene a su disposición un canal de comunicación con la Fundación Másfamilia para informar sobre el incumplimiento de cualquiera de las medidas de la Certificación EFR.

El Comité de Seguridad e Higiene ha habilitado una cuenta de correo para que todos los empleados puedan enviar sus quejas y sugerencias en materia de Seguridad e Higiene.

*Objetivos:* NA



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 INFORMA D&B todas las quejas son gestionadas a través del Sistema de Gestión de Reclamaciones.

**Objetivos:** - Vigilar los indicadores y gestión de los resultados.

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |  |           |
|-------------------|--|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos  | Objetivos |
| Cientes           | Falta de calidad                                       |           |
|                   | Incumplimiento de la Ley de Protección de Datos (LOPD) |           |
|                   | Insatisfacción del cliente y mala reputación           |           |
| Empleados         | Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad  |           |
| Proveedores       | Falta de colaboración                                  |           |

| Políticas         |   |   |
|-------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Políticas                                 | Objetivos                                 |
| Cientes           | Política de Calidad                       | Índice de satisfacción de clientes        |
|                   | Política o Sistema de atención al cliente |   |
| Empleados         | Política de RRHH                          | Índice de satisfacción de empleados       |
|                   | Política de Seguridad y Salud Laboral     |   |
|                   | Políticas internas de gestión             |   |
| Proveedores       | Política de Compras                       | Cumplimiento del procedimiento de compras |



| Acciones          |          |   |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos   |
| Clientes          | RSE      | Seguimiento de los indicadores y gestión de los resultados. |
| Empleados         | RSE      | Mejora de los indicadores de satisfacción.                  |
| Proveedores       | RSE      | NA  |

| Seguimiento       |  |   |
|-------------------|--|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos       | Objetivos   |
| Clientes          | Auditorías                               | Revisión de los indicadores de seguimiento Gestión de los resultados. |
|                   | Encuestas                                |   |
|                   | Procedimiento de gestión de incidencias  |   |
|                   | Servicios de atención al cliente         |   |
| Empleados         | Auditorías                               | Revisión de los indicadores de seguimiento Gestión de los resultados. |
|                   | Buzón de sugerencias                     |   |
|                   | Canales de comunicación                  |   |
|                   | Dirección de RRHH                        |   |
|                   | Encuesta                                 |   |
| Proveedores       | Procedimiento de gestión de incidencias  | NA  |
|                   | Protocolos de prevención del acoso y PRL |   |
|                   | Auditorías                               |   |
|                   | Evaluación Departamento de compras       |   |



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Dada la naturaleza de la actividad de la empresa el riesgo que sus proveedores incumplan los Derechos Humanos es mínimo. Los proveedores de INFORMA D&B son principalmente Registros Mercantiles (organismos públicos) y en menor medida empresas de desarrollo software.

*Objetivos:* NA



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Dentro de la Política de Compras y de Calidad de INFORMA D&B existe un procedimiento específico de homologación de proveedores y un procedimiento de compras.

*Objetivos:* NA



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

**Implantación:** Dada la naturaleza de la actividad de la empresa el riesgo que sus proveedores incumplan con los Derechos Humanos es mínimo. Los proveedores de INFORMA D&B son en su mayoría registros mercantiles o empresas de desarrollo de software. La empresa dispone de una Política de compras que incluye un procedimiento de homologación de proveedores.

**Objetivos:** NA



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** 0 %

**Implantación:** Información no disponible.

**Objetivos:** Se desarrollará un estudio de proveedores para el 2012. Se incluirá el dato en el informe de progreso 2012.

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No se han registrado quejas.

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |                   |           |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos           | Objetivos |
| Proveedores       | No tenemos riesgo |           |


  

| Políticas         |  |           |
|-------------------|--|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas                                  | Objetivos |
| Proveedores       | Política de Calidad<br>Política de Compras | NA        |

| Acciones          |          |           |
|-------------------|----------|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Proveedores       | RSE      | NA        |



|  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 existe ningún factor de riesgo que ponga en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. En INFORMA D&B existe un Comité de empresa elegido libremente por los empleados y en cumplimiento del marco legal vigente.

*Objetivos:* NA



### 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:* INFORMA D&B se preocupa por mantener informados a sus empleados sobre los cambios en las operaciones de la organización. La Dirección y los representantes de los empleados mantienen reuniones de consulta y negociación de aspectos vinculados especialmente al Pacto de empresa. Estas reuniones están reguladas por escrito en la Guía Organizativa y de Funcionamiento de la empresa.

*Nuestra Política de Comunicación Interna contempla varias acciones que hacen que la información llegue a todos los niveles organizativos y funcionales de la empresa.*

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Renovar Pacto de Empresa 2015
- Crear una Guía de buenas prácticas en Comunicación Interna.



## 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 (P3C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante este ejercicio se han realizado reuniones informativas sobre la obtención del Certificado EFR y reuniones entre el Comité Empresa y la Dirección para la negociación de los acuerdos incluidos en el Pacto de Empresa.

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto estos objetivos:

- Mantener reuniones periódicas con los representantes de los empleados.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿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 (P3C212)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La Dirección y los representantes de los empleados mantienen reuniones de consulta y negociación de aspectos vinculados especialmente al Pacto de empresa. Estas reuniones están reguladas por escrito en la Guía Organizativa y de Funcionamiento de la empresa.

¿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:* Desde el año 2004, INFORMA D&B cuenta con un proceso de gestión de la Comunicación Interna. Los Planes de Comunicación interna de la empresa son trianuales, en ellos se definen los canales de comunicación que se usarán para compartir todo tipo de información o comunicación interna; y las acciones, herramientas y mecanismos de medición relacionados con la satisfacción de los empleados. En cuanto a los canales de comunicación, son tres principalmente: el correo electrónico, el Portal del Empleado e Intranet. Toda la plantilla dispone de una cuenta de correo electrónico para la emisión y recepción de mensajes. El Portal del Empleado (Tuxtal) nos sirve para comunicar políticas internas, procesos, noticias, eventos, Etc., y para que el empleado pueda gestionar su información, solicitudes de ayudas, vacaciones y licencias, Etc., así como acceso a su información laboral y personal. La Intranet de Informa D&B contiene información de todas las áreas de la empresa; es un repositorio muy importante del conocimiento de la empresa. En INFORMA D&B seguimos usando medios de información tradicionales, como el tablón de anuncios donde tanto la empresa como los empleados y el Comité de empresa pueden dar a conocer sus mensajes o los buzones físicos en donde cualquier empleado puede depositar sus mensajes. La Dirección de la empresa utiliza también las Reunión anual de todos los empleados para difundir la estrategia de la compañía. En cuanto a

Los mecanismos de medición de la satisfacción de los empleados de INFORMA D&B, estos son muy variados. Cada año la empresa realiza un Cuestionario de satisfacción del empleado respecto al Entorno Físico, Comunicación Interna, Integración, Relaciones, Objetivos, Desarrollo y Formación, Reconocimiento y Condiciones Laborales; gracias a esta acción se detectan áreas de mejora y nos facilita la implantación de planes de acción. La Evaluación de Desempeño permite medir la satisfacción del empleado con el trabajo y la empresa; en una reunión con su superior inmediato, el trabajador transmite sus quejas, sugerencias y recomendaciones. Además, el Plan de acogida de INFORMA D&B es utilizado como herramienta para obtener información de la percepción de la empresa. Por otro lado el cuestionario de salida, usado en las desvinculaciones nos proporciona igualmente información muy valiosa.

**Objetivos:** INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Mejorar el Índice de Satisfacción General del Empleado y el Índice de Comunicación interna: >3,50%

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |                   |           |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos           | Objetivos |
| Empleados         | No tenemos riesgo |           |

| Políticas         |                                  |   |
|-------------------|----------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas                        | Objetivos   |
| Empleados         | Convenio Colectivo               | Renovar Pacto de Empresa. Crear una Guía de buenas prácticas en Com. Interna. |
|                   | Política de Comunicación Interna |   |
|                   | Política de RRHH                 |   |

| Acciones          |               |  |
|-------------------|---------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones      | Objetivos  |
| Empleados         | Acción social | Mantener reuniones periódicas con los representantes de los empleados. |

| Seguimiento       |   |   |
|-------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos        | Objetivos   |
| Empleados         | Buzón de sugerencias                      | Índice de Satisfacción e Índice de Comunicación interna |
|                   | Encuestas y cuestionarios de satisfacción |   |
|                   | Evaluaciones anuales                      |   |
|                   | 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:* Dado el tipo de actividad a la que se dedica INFORMA D&B el trabajo forzoso no es un factor de riesgo. Los horarios de trabajo al igual que las condiciones generales han sido negociados con el Comité de Empresa y están recogidos en el Pacto Colectivo de empresa. La política de horarios contempla la flexibilidad horaria, compensándose económicamente a aquellos profesionales que, por sus funciones, no pueden disfrutar de condiciones horarias más beneficiosas que aplican a empleados del mismo nivel organizativo.

*Objetivos:* INFORMA D&B continuará trabajando para mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados ampliando sus propuestas para la conciliación de la vida profesional y familiar con la intención de seguir avanzando hacia la Excelencia.



### 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:* En INFORMA D&B el número de horas de trabajo y la remuneración están regulados por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de 2010 y el Pacto de Empresa 2011-2015 negociado con el Comité de representantes de los empleados. La Política de horarios, incluida en nuestro plan de Conciliación de vida laboral y familiar de la empresa contempla la flexibilidad horaria y compensaciones económicas para aquellos profesionales que por sus funciones no pueden disfrutar de condiciones horarias más beneficiosas.

INFORMA D&B ofrece vías para la conciliación de la vida laboral y familiar, oportunidades de formación para potenciar su desarrollo profesional, etc. Asimismo, en la empresa existen en la empresa políticas de igualdad, aprobadas por la Dirección General y la RLT, recogidas en su Plan "Igual Todos".



**Objetivos:** INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Potenciar el diálogo y la negociación con los representantes de los trabajadores con el objetivo de avanzar y promover el Pacto de empresa.
- Reducir paulatinamente las diferencias salariales de la plantilla de INFORMA D&B.



## 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:** Los empleados de INFORMA D&B disfrutan de 23 días de vacaciones, una jornada intensiva de verano de cuatro meses, dos puentes al año, horario reducido en miércoles o jueves Santo, los días 24 y 31 de diciembre, así como una bolsa de ocho horas de libre disposición y horas de formación. Por otro lado, como base de la Política retributiva de Informa D&B, el salario de sus profesionales se fija fundamentalmente atendiendo al puesto de trabajo que desempeña y las bandas salariales definidas por la empresa por categoría. Además, el plan de Conciliación de vida laboral y familiar de la empresa contempla remuneraciones complementarias por incapacidad temporal, subvenciones de póliza sanitaria, ayudas económicas para estudios, tickets de comida, ayudas económicas para guardería, aportaciones al plan de pensión de los empleados.

INFORMA D&B ha sido galardonada con el premio Alares en la categoría de "Empresas" por las prácticas de la empresa relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar. El detalle de estas prácticas y las políticas de condiciones de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar están recogidos en el Plan de Igualdad acordado en enero de 2009. Estas son algunas de las medidas que le han valido a INFORMA D&B para obtener la Certificación EFR en 2011 y por las que ha conseguido ser considerada por la Fundación MásFamilia como una Empresa Comprometida con la conciliación.


**Objetivos:** NA


## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |         |           |
|-------------------|---------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados         | Otros   |           |



|  Políticas |  |  |
|---|--|--|
| Grupos de Interés   | Políticas  | Objetivos  |
| Empleados   | Contrato de trabajo<br>Convenio Colectivo<br>Política de Conciliación<br>Política de RRHH<br>PRL | Potenciar el diálogo y la negociación con los representantes de los trabajadores |

|  Acciones |               |           |
|--|---------------|-----------|
| Grupos de Interés  | Acciones      | Objetivos |
| Empleados  | Acción social | NA        |

|  Seguimiento |                                    |           |  |
|---|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |  |
| Empleados   |                                    |           |  |



## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El mercado de prestación de servicios de información en España no es un sector de riesgo en lo que se refiere a trabajo infantil. INFORMA D&B cumple con la legislación aplicable en España.

*Objetivos:* NA



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por el tipo de actividad a la que se dedica la INFORMA D&B y el sector al que pertenece el riesgo en lo que a trabajo infantil se refiere es bajo o nulo. Los puestos de trabajo en la empresa requieren profesionales con unas cualificaciones y formación específicas, por ese motivo la organización no cuenta con trabajadores menores de 18 años.

*Objetivos:* NA



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No


*Implantación:* INFORMA D&B no se ha planteado ninguna acción concreta en relación a este Principio dado que




según el perfil profesional necesario para la actividad así como la legislación vigente el riesgo es bajo o nulo. No obstante, la Certificación EFR es un indicador que valida el cumplimiento de este principio en la entidad.

Objetivos: NA


## • Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico |                   |           |  |
|---|-------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Riesgos           | Objetivos |  |
| Empleados   | No tenemos riesgo |           |  |


  

|  Políticas |                     |           |  |
|---|---------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Políticas           | Objetivos |  |
| Empleados   | No tenemos política | NA        |  |

|  Acciones |                            |           |  |
|--|----------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés  | Acciones                   | Objetivos |  |
| Empleados  | No tenemos acción concreta | NA        |  |

|  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:* Con independencia de los rasgos o cualquier circunstancia personal o social de las personas, INFORMA D&B garantiza la igualdad de oportunidades. En 2009 la dirección de Recursos Humanos llevó a cabo un estudio de los diferentes procesos en los que podían producirse casos de discriminación y se estableció el actual Plan de Igualdad cuya duración se extiende hasta el 31 de diciembre de 2013. Como parte de dicho plan se aprobó una Declaración de Principios cuyo fin es "reforzar la sensibilización de los empleados de INFORMA D&B en materia de igualdad, en especial de aquellos colectivos con personas a su cargo y mayor poder decisión, esto es, directivos y mandos intermedios de la compañía"; influyentes y responsables de la contratación, formación y promoción de los trabajadores. El Plan de Igualdad de INFORMA D&B ha sido acreditado por el Certificado EFR como una medida a favor de la Igualdad de Oportunidades.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La política de anti-discriminación de INFORMA D&B es evidente en la Declaración de Principios firmada en 2009 como parte del Plan de igualdad de la empresa. La Declaración prohíbe los supuestos de discriminación por razón de género, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social del empleados; prohíbe los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007; los supuestos de discriminación por embarazo o maternidad; los supuestos de tratos adversos o efectos negativos antes denuncias de situaciones discriminatorias o lesivas ante el principio de igualdad entre mujeres y hombres; los supuestos de falta de respeto o consideración debida y los de trato vejatorio o humillante; los supuestos de acoso laboral o "mobbing"; y prohíbe cualquier otra situación que pueda producir un deterioro grave del clima laboral o de la igualdad de derechos. Con el objetivo de velar que INFORMA D&B cumple con el Plan de igualdad se ha creado una Comisión de seguimiento



formada por cinco trabajadores que se reúne una vez al año. Además, la empresa ha definido un procedimiento y un conjunto de normas por los cuales todos los puestos de trabajo en la empresa se ciñen a una ficha descriptiva para evitar desigualdades entre puestos con funciones similares. De forma complementaria, INFORMA D&B realiza una valoración de cada puesto y el correspondiente estudio salarial.

**Objetivos:** INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Mantener el entorno de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación.
- Velar por el respeto y cumplimiento en el tiempo de los principios y políticas en materia de igualdad.



### 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, INFORMA D&B siguió colaborado con el Centro Especial de Empleo, este centro se ha ocupado del tratamiento de una parte importante de la actividad de la empresa. Además, a través del Proyecto Stela, iniciativa promovida por la Fundación Síndrome de Down de Madrid, la empresa incorporó a su plantilla a un trabajador con capacidad intelectual diferente, integrándolo en todos los actos y acciones de la empresa.

**Objetivos:** INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Mantener la colaboración con el Centro Especial de Empleo y la Fundación Síndrome de Down durante el 2012.
- Informa D&B seguirá trabajando en reforzar la sensibilización de sus empleados en materia de igualdad.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Directivos frente a empleados:** 5 %

**Directivos mujeres:** 28 %

**Directivos hombres:** 72 %

**Mujeres:** 56 %

**Hombres:** 44 %

**Mayores de 45 años:** 24 %

**Menores de 30 años:** 11 %

**Empleados no nacionales:** 2 %

**Empleados con contrato fijo:** 93 %



**Implantación:** El número total de personas que forman parte de INFORMA D&B ha ido aumentando progresivamente en los últimos años. En fecha 31/12/2011 nuestra plantilla se compone de 340 trabajadores, de los cuales el 56% son mujeres. El 5% del total de empleados forma parte órganos directivos; de ese porcentaje el 72% son hombres. El área de Producción y el área Comercial reúnen el 29% y 23% de la plantilla respectivamente. La edad media de la plantilla es 40 años, el 37% de la plantilla se encuentra en el tramo de 30-39 años. La media de años de permanencia en la empresa es de 12 años; el 93% de los empleados de INFORMA D&B tienen contrato indefinido. Esta información forma parte de la Memoria Social de 2011 de INFORMA D&B publicada en nuestra página web y a través de otros medios.

**Objetivos:** INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Elaborar el informe de progreso del Pacto Mundial 2012

---

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:** La composición de los órganos directivos y el resto de departamentos está disponible en la Intranet de la empresa tanto en el organigrama del documento "Guía Organizativa y de Funcionamiento" como en los organigramas ocupacionales.

**Objetivos:** INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Elaborar Informes Sociales mensuales
- Elaborar un informe anual sobre el seguimiento del Plan de Igualdad
- Elaborar la Memoria Social del año

---

¿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:** INFORMA D&B se adhiere al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo y en su Declaración de Principios condena cualquier tipo de práctica discriminatoria o de trato lesivo entre sus empleados. En este sentido, hemos definido un Procedimiento anti-acoso cuyo objetivo es garantizar la protección eficaz ante cualquier supuesto de esta naturaleza. Este procedimiento concreta los supuestos que podrán ser objeto de denuncia y el proceso de nombramiento de una Comisión Instructora. La documentación de referencia está disponible en el apartado de Prevención de Riesgos Laborales de la Intranet de la empresa. El Procedimiento anti-acoso de INFORMA D&B ha sido acreditado por el Certificado EFR como una medida en contra de cualquier tipo de práctica discriminatoria o trato lesivo.

**Objetivos:** INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Ninguna denuncia de este tipo.

---

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

**Respuesta:** 0


**Implantación:** Hasta la fecha no se ha abierto ningún expediente de acoso o intimidación ni se tiene constancia

de prácticas de acoso o discriminación en el seno de la organización.


**Objetivos:** INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Ningún expediente de este tipo.


## • Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico |                          |           |
|---|--------------------------|-----------|
| Grupos de Interés   | Riesgos                  | Objetivos |
| Empleados   | Discriminación de género |           |


  

|  Políticas |  |   |
|---|--|---|
| Grupos de Interés   | Políticas  | Objetivos   |
| Empleados   | Convenio Colectivo<br>Plan de Igualdad<br>Política de Igualdad<br>Política de RRHH | Mantener el entorno de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación. |

|  Acciones |   |   |
|--|---|---|
| Grupos de Interés  | Acciones  | Objetivos   |
| Empleados  | Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso<br>Diagnóstico de igualdad<br>Formación<br>Implantación del Plan de Igualdad<br>LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI | Mantener la colaboración con el C. Especial de Empleo y la Fundación S. de Down |

|  Seguimiento |                                    |   |
|---|------------------------------------|---|
| Grupos de Interés   | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos   |
| Empleados   | Intranet                           | Seguimiento del Plan de Igualdad, Informes Sociales, Memoria Social anual |



## • Principio 7

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



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante el 2011 se tomó la decisión de fijar como objetivo estratégico la obtención de la certificación según la norma ISO 14001 en el siguiente ejercicio. Se fijó el cronograma para la implantación del Sistema de gestión Ambiental que estaría integrado con el Sistema de Calidad según ISO 9001 y se presupuestó el coste de la implantación.

*Al mismo momento se comenzó con la toma de datos y el análisis de los diferentes consumos de electricidad, agua, viajes y consumo de papel para fijar la huella de carbono de Informa D&B. (dato 2011: 598 ton.)*

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Obtener la Certificación ISO 14001 para el Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente de INFORMA D&B antes del 31/12/2012.

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 (P7C212)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A lo largo de 2011 se ha continuado con las iniciativas comenzadas años atrás que nos permiten una mayor eficiencia energética con modificación de los sistemas de climatización, de impresión en red y la utilización de rutas de autobuses para el traslado de los empleados a las oficinas.

*Mensualmente se mide, analiza y obtiene la medida de la huella de carbono que en años próximos formará parte de los objetivos medioambientales de INFORMA D&B.*

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Obtener la Certificación ISO 14001 para el Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente de INFORMA D&B antes del 31/12/2012.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C211)

*Respuesta:* 0 %

*Implantación:* -

### • 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   | Sensibilización en materia medioambiental | Obtener la Certificación ISO 14001 |

| 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:* No

*Implantación:* INFORMA D&B no ha realizado en el año 2011 la identificación y análisis de sus impactos ambientales, pero ha fijado como objetivo estratégico la implantación de un Sistema certificado según la norma ISO 14001, esta norma implica la realización de un estudio de impacto medio ambiental que se realizará durante 2012.

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Obtener la Certificación ISO 14001 para el Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente de INFORMA D&B antes del 31/12/2012.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* INFORMA D&B no cuenta en 2011 con una Política formal de protección del medio ambiente. A final de 2011 se tomo la decisión de incluir como objetivo estratégico para 2012 la implantación de un Sistema de Gestión ambiental según ISO 14001. Este sistema implica la redacción e implantación de políticas medioambientales integradas en las políticas estratégicas de INFORMA D&B.

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Obtener la Certificación ISO 14001 para el Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente de INFORMA D&B antes del 31/12/2012.



### ACCIONES:



¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Durante el año 2011 se tomo la decisión de incluir como objetivo estratégico para 2012 la obtención de la certificación ISO 14001. En 2011 se presupuestó las necesidades económicas para el diseño e implantación del Sistema Medio ambiental y se fijó la organización y las responsabilidades en materia medioambiental definiendo como Responsable de Medioambiente al Responsable de Calidad.

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Obtener la Certificación ISO 14001 para el Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente de INFORMA D&B antes del 31/12/2012.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* A final de 2011 se tomo la decisión de incluir como objetivo estratégico para 2012 la implantación de un Sistema de Gestión ambiental según ISO 14001. Este sistema implica la redacción e implantación de políticas medioambientales integradas en las políticas estratégicas de INFORMA DB.

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Obtener la Certificación ISO 14001 para el Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente de INFORMA D&B antes del 31/12/2012.

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

*Respuesta:* 0 %

*Implantación:* Durante el año 2011 Informa no ha realizado las actividades necesarias para la identificación de los proveedores y/o subcontratas que si disponen de algún tipo de Sistema de Gestión Medio ambiental. Esta actividad está enmarcada en la implantación y certificación de un Sistema de Gestión Medioambiental para el año 2012.

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Obtener de la certificación ISO 14001 para el Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente de INFORMA D&B antes del 31/12/2012.

### • Resumen de Implantación:





| Diagnóstico       |                   |           |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos           | Objetivos |
| No especificado   | No tenemos riesgo |           |

| Políticas         |                     |                                    |
|-------------------|---------------------|------------------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas           | Objetivos                          |
| No especificado   | No tenemos política | Obtener la Certificación ISO 14001 |

| Acciones          |                            |                                    |
|-------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Grupos de Interés | Acciones                   | Objetivos                          |
| No especificado   | No tenemos acción concreta | Obtener la Certificación ISO 14001 |

| Seguimiento       |                                    |                                    |
|-------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos                          |
| No especificado   | No tenemos seguimiento             | Obtener la Certificación ISO 14001 |



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Durante el año 2011 Informa no ha realizado las actividades necesarias para la identificación de las tecnologías ecológicas necesarias para la consecución de sus actividades empresariales. Esta actividad está enmarcada en la implantación y certificación de un Sistema de Gestión Medioambiental para el año 2012.

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Obtener la Certificación ISO 14001 para el Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente de INFORMA D&B antes del 31/12/2012.



### 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:* 1

*Implantación:* INFORMA D&B realiza la contabilización de la huella de carbono anualmente.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Durante el año 2011 Informa no ha realizado las actividades necesarias para la identificación de las tecnologías ecológicas necesarias para la consecución de sus actividades empresariales. Esta actividad está enmarcada en la implantación y certificación de un Sistema de Gestión Medioambiental para el año 2012.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |         |           |  |
|-------------------|---------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |  |
| No especificado   |         |           |  |

| Políticas         |           |           |  |
|-------------------|-----------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |  |
| No especificado   |           |           |  |

| Acciones          |                            |                                    |
|-------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Grupos de Interés | Acciones                   | Objetivos                          |
| No especificado   | No tenemos acción concreta | Obtener la Certificación ISO 14001 |

| 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:* No

*Implantación:* INFORMA D&B no ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna y en su sector de actividad. Por su actividad de difusión de información mercantil la empresa contribuye a una mayor transparencia en las transacciones comerciales y de esa forma a la lucha contra el fraude; desde abril de 2009 INFORMA D&B comercializa un producto concebido específicamente para combatir el blanqueo de capitales: el informe Compliance (Know Your Consumer - KYC); este producto permite a los clientes de INFORMA D&B saber si una empresa, sus directivos o algún miembro de su grupo empresarial están incluidos en algún listado de sanciones y si es así, obtener el listado de las mismas.

*INFORMA D&B tiene establecido un Proceso de Compras en el cual se establece la presentación de varias ofertas, dependiendo del importe, así como la necesidad de pasar por varias autorizaciones. Asimismo por ser una empresa del sector público INFORMA D&B está obligada a cumplir con la Ley de Contratación del Sector Público (XXXX ¿qué ley? XXXX) asegurando así la transparencia en el ejercicio de su actividad.*

*En cuanto a los pagos y cobros que realiza la empresa todos se imputan en la contabilidad de la sociedad. Adicionalmente se realizan conciliaciones bancarias mensuales para verificar que no se ha emitido ningún pago ni cobro sin reflejo contable.*

*Objetivos:* INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Proponer a la Dirección de la empresa la elaboración de un informe que identifique y mida el riesgo de actividades de extorsión y soborno dentro de la organización.



### POLÍTICAS:

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



**Respuesta:** No

**Implantación:** INFORMA D&B no ha desarrollado por escrito una política ni procedimientos internos contra la corrupción, extorsión o blanqueo de capitales. Todos los acuerdos y convenios adoptados por INFORMA D&B se enmarcan en sus valores. Estos acuerdos son revisados por la Dirección de los Servicios Jurídicos de la empresa para asegurar que se enmarcan dentro de la legalidad. En el marco de la Política de compras, la empresa ha establecido un procedimiento de compras donde se define la política de homologación de proveedores. La difusión de las normas éticas y valores corporativos es un requisito imprescindible para facilitar el cumplimiento de los mismos; en INFORMA D&B esta información está disponible a través de diferentes medios, para sus empleados en la intranet de la empresa y para sus clientes, proveedores y público general en la página web de la empresa.

**Objetivos:** INFORMA D&B seguirá trabajando en contra de todas las formas de corrupción, promocionando la transparencia a través de la publicación sus valores corporativos, códigos de conducta, mediante cursos de formación, y el seguimiento riguroso de las políticas internas existentes.

- Desarrollar por escrito una Política contra la corrupción.

---

¿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:** No

**Implantación:** En INFORMA D&B no se realizan controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos.

**Objetivos:** INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Proponer a la Dirección de la empresa la elaboración de un informe que identifique y mida el riesgo de actividades de extorsión y soborno dentro de la organización.



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** INFORMA D&B contribuye a una mayor transparencia en las transacciones comerciales y la lucha contra el fraude con la comercialización de productos como el informe Compliance (Know Your Consumer - KYC) descrito en apartados anteriores. Durante el presente ejercicio la empresa ha seguido reforzando el conocimiento de la Declaración de principios que evidencia el compromiso de la empresa con la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

**Objetivos:** INFORMA D&B se ha propuesto los siguientes objetivos:

- Proponer a la Dirección de la empresa la elaboración de un informe que identifique y mida el riesgo de actividades de extorsión y soborno dentro de la organización.

---



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Clientes:* 0

*Empleados:* 0

*Proveedores:* 0

*Implantación:* INFORMA D&B no tiene una Política anticorrupción formalizada.

*Objetivos:* NA

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En INFORMA D&B todas las donaciones benéficas son transparentes, son públicas y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes.

*Objetivos:* INFORMA D&B seguirá actuando de forma transparente y respetando la legalidad.


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

*Respuesta:* No

*Implantación:* INFORMA D&B no ha desarrollado por escrito una política ni procedimientos internos contra la corrupción, extorsión o blanqueo de capitales. Todos los acuerdos y convenios adoptados por INFORMA D&B se enmarcan dentro de sus valores empresariales.

*Objetivos:* NA

## • Resumen de Implantación:

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



| Políticas         |   |           |
|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas   | Objetivos |
| Clientes          | Código Ético<br>Normas éticas y valores corporativos        | NA        |
| Empleados         | Normas éticas y valores corporativos                        | NA        |
| Proveedores       | Normas éticas y valores corporativos<br>Política de Compras | NA        |

| Acciones          |                                |  |
|-------------------|--------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones                       | Objetivos  |
| Clientes          | Otros                          | NA   |
| Empleados         | Comunicación interna y externa | Elaboración de informe sobre estorsión y y soborno dentro de la organización |
| Proveedores       | No tenemos acción concreta     | NA   |

| Seguimiento       |                                    |           |
|-------------------|------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes          | No tenemos seguimiento             | NA        |
| Empleados         | No tenemos seguimiento             | NA        |
| Proveedores       | No tenemos seguimiento             | NA        |



## • Tabla de contenido

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

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

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

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





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

|  |   |  |
|--|---|--|
| <a href="#">21</a>                       | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria   | 3.1  |
| <a href="#">22</a>                       | Fecha de la memoria anterior más reciente   | 3.2  |
| <a href="#">23</a>                       | Ciclo de presentación del Informe de Progreso   | 3.3  |
| Estrategia y gobierno                    |   |  |
| <a href="#">24</a>                       | Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión   | 4.17   |
| <a href="#">25</a>                       | Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama   | 2.3, 2.6   |
| <a href="#">26</a>                       | 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)   |  |
| <a href="#">27</a>                       | 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   |
| <a href="#">28</a>                       |   | 4.3  |
| <a href="#">29</a>                       |   | 4.4  |
| Objetivos y temáticas de Naciones Unidas |   |  |
| <a href="#">30</a>                       | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)   |  |
| PRINCIPIO 1                              |   |  |
| <a href="#">P1C2I1</a>                   | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto   |  |
| <a href="#">P1C2I2</a>                   | ¿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                 |
| <a href="#">P1C1I1</a>                   | ¿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  |  |
| <a href="#">P1C2I5</a>                   | Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad   |  |
| <a href="#">P1C4I1</a>                   | Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma  |  |
| <a href="#">P1C2I3</a>                   | Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos   | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento |
| <a href="#">P1C3I1</a>                   | Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad  |  |
| <a href="#">P1C4I3</a>                   | 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

|                        |   |   |
|------------------------|---|---|
| <a href="#">P2C211</a> | los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto  |   |
| <a href="#">P2C312</a> | ¿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                        |
| <a href="#">P2C111</a> | ¿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  |   |
| <a href="#">P2C212</a> | Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total   | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2    |
| <a href="#">P2C313</a> | Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores  |   |
| <b>PRINCIPIO 3</b>     |   |   |
| <a href="#">P3C312</a> | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva   | HR5   |
| <a href="#">P3C211</a> | ¿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 |
| <a href="#">P3C111</a> | ¿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  |   |
| <a href="#">P3C212</a> | ¿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                              |   |
| <a href="#">P3C311</a> | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos |   |
| <b>PRINCIPIO 4</b>     |   |   |
| <a href="#">P4C211</a> | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica  | HR7   |
| <a href="#">P4C212</a> | 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 |
| <a href="#">P4C111</a> | ¿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  |   |
| <b>PRINCIPIO 5</b>     |   |   |
| <a href="#">P5C211</a> | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica   | HR6   |
| <a href="#">P5C212</a> | 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

|                        |  |   |
|------------------------|--|---|
| <a href="#">P5C1I1</a> | Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala   |   |
| <b>PRINCIPIO 6</b>     |  |   |
| <a href="#">P6C2I2</a> | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto            |   |
| <a href="#">P6C2I3</a> | ¿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 |
| <a href="#">P6C1I1</a> | ¿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   |   |
| <a href="#">P6C2I1</a> | 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  |
| <a href="#">P6C2I4</a> | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información   |   |
| <a href="#">P6C3I1</a> | 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 |   |
| <a href="#">P6C3I2</a> | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo   | HR4   |
| <b>PRINCIPIO 7</b>     |  |   |
| <a href="#">P7C1I1</a> | ¿Dispone 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                   |
| <a href="#">P7C2I2</a> | 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                    |   |
| <a href="#">P7C2I1</a> | Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %   |   |
| <b>PRINCIPIO 8</b>     |  |   |
| <a href="#">P8C2I4</a> | Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad   |   |
| <a href="#">P8C2I1</a> | Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas  |   |
| <a href="#">P8C1I1</a> | ¿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   |   |
| <a href="#">P8C2I2</a> | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales  |   |
| <a href="#">P8C3I1</a> | Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %  |   |
| <b>PRINCIPIO 9</b>     |  |   |



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

|                         |  |  |
|-------------------------|--|--|
| <a href="#">P9C111</a>  | ¿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   |  |
| <a href="#">P9C211</a>  | 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       |  |
| <a href="#">P9C212</a>  | 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                                 |  |
| <b>PRINCIPIO 10</b>     |  |  |
| <a href="#">P10C311</a> | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos |  |
| <a href="#">P10C212</a> | Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales  | Dimensión social/sociedad/Política                       |
| <a href="#">P10C511</a> | ¿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?               |  |
| <a href="#">P10C111</a> | ¿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    |
| <a href="#">P10C211</a> | 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                                     |  |
| <a href="#">P10C411</a> | ¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?   |  |
| <a href="#">P10C611</a> | Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción   | SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento |
| <b>ÍNDICE</b>           |  |  |
| <a href="#">Tabla</a>   | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI  | 3.12   |