



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Maxamcorp Holding, S.L.



Iniciativa RSE-PYME



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



Madrid, October 22nd, 2012

Dear Stakeholders,

MAXAM Corp. Holding decided in 2010 to support the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labor standards, protection of environment and anti-corruption and to advance those principles within our company.

We are today happy to confirm our continued support to the United Nations Global Compact and renew our ongoing commitment to the initiative and its ten principles in the areas of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption.

In this annual Communication on Progress we describe our actions to continually improve the integration of the Global Compact and its principles into our business strategy, culture and daily operations. We also commit to share this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

As a holding company, MAXAM Corp Holding has the mission to set the foundations for a sustainable and socially-responsible society via the creation of dynamic, innovative and transparent initiatives, all while ensuring its own corporate practices fall in line with the principles and ethical culture nurtured by the UN Global Compact.

During 2011 we have continued with the implementation and update of Corporate Policies and MAXAM Corp Holding has achieved the ISO 14001 Certification. A new manual on Environmental Management has been distributed throughout 45 affiliates. We have continued with the upgrading of our communication channels (website www.maxam.net, our new intranet MAXAM Place, etc.) as a basis for appropriate sharing of information with our stakeholders. During 2012 and onwards we will continue to assess risks, define new Corporate Policies and implement action plans for progressing with United Nations Global Compact principles.

Sincerely yours,

José Fernando Sánchez-Junco
Chairman & CEO

MaxamCorp Holding, S.L.
Avda. del Partenón, 16
Campo de las Naciones, 28042 Madrid

Teléfono.: (34) 91 722 01 00*
Fax: (34) 91 722 01 01

MaxamCorp Holding, S.L. Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 22.307, Folio 130, Sección 8, Hoja M-398279, Inscripción 1ª, N.I.F. B-84598754

Información general

Perfil de la entidad: Maxamcorp Holding, S.L.

- **Dirección:** Av. del Partenon, 16
- **Dirección web:** www.maxam.net
- **Alto cargo:** José Fernandez Sánchez-Junco Mans, Presidente-Director General
- **Fecha de adhesión:** 14/05/2010
- **Número de empleados:** 99
- **Sector:** Industria química
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Holding
- **Ventas / Ingresos:** 1000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Ninguna
- **Desglose de Grupos de Interés:** Empleados, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Maxamcorp Holding no factura a clientes externos (se incluye 1000 € de facturación por necesidades de la aplicación informática)
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Maxamcorp Holding es la cabecera de Maxam, con sede social en Madrid (España). Las Políticas Corporativas del grupo se definen de forma centralizada, para la posterior aplicación en todas las compañías del grupo.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Todas las actividades que se mencionan en este informe se refieren a las actividades de Maxamcorp Holding en España
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Los empleados de Maxamcorp Holding: - Definen los intereses/aspectos principales sobre el desempeño sostenible y los indicadores planteados por los grupos de interés. - Evalúan los principales asuntos y retos futuros de la compañía - Vigilan y aseguran el cumplimiento de Leyes, Reglamentos y acuerdos internacionales. - Analizan los factores críticos que hacen posible el éxito de la organización. - Evalúan los riesgos, impactos y oportunidades que afecten a la sostenibilidad - Definen las políticas, estrategias, sistemas de gestión operativa y objetivos. - Detectan los riesgos importantes para la organización Todo ello con carácter global y posterior aplicación en la organización
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** La adhesión al Pacto Global está incluida tanto en la web corporativa www.maxam.net como en la Intranet de la compañía
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Durante 2011, Maxamcorp Holding ha obtenido la certificación ISO 14001 de sus actividades



Informe de Progreso Pacto Mundial 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:* Maxamcorp Holding desarrolla su actividad en España, y por lo tanto se acoge a la legislación vigente en materia laboral, incluido un comité de empresa que canaliza los intereses de los trabajadores. Además dispone de canales de sugerencias accesibles a todos los empleados. Cada Dirección Corporativa desarrolla estrategias que son aprobadas en el Comité de Dirección o Consejo de Administración si procede.

● *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Además del Consejo de Administración, el Comité de Dirección aprueba todas las Políticas Corporativas, para su posterior implantación en la organización. El Presidente de Maxamcorp Holding ocupa una posición ejecutiva. Puede consultarse la estructura directiva en www.maxam.net

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) El Comité de Dirección mide el progreso de los indicadores dispnibles y referentes a las Políticas Corporativas vigentes.

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) Maxamcorp Holding es miembro del Patronato de la Fundación ONUART, una iniciativa del Ministerio de Asuntos Exteriores de España y Naciones Unidas, entre otras. Además Maxamcorp Holding es una de las pocas compañías asociadas a Responsible Care Global Charter de la ICCA.

Más información

● *Notas:* Las Políticas Corporativas de Calidad, Medio Ambiente, Tecnología, Seguridad, Prevención de Riesgos y Salud Laboral, pueden consultarse en www.maxam.net. Además Maxamcorp Holding es firmante de Responsible Care y de Global Charter (aprox. 150 empresas a nivel mundial). Las Políticas Corporativas de Maxamcorp Holding son de aplicación en todas las filiales del Holding, aunque no estén adheridas al Pacto Global de forma individualizada.

● *Dirección web:* <http://www.maxam.net>

● *Implantación otros Grupos de Interés:* NA

● *Día de publicación del Informe:* martes, 30 de octubre de 2012

● *Responsable:* Ana Rubio



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 (P1C1I1)

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

Respuesta: SI

Implantación: Maxamcorp Holding realiza su actividad en España, dentro de la legislación vigente, por lo que consideramos un riesgo mínimo en materia de Derechos Humanos. No obstante, en base al análisis de posibles mejoras, hemos considerado de interés continuar trabajando en la formación y comunicación sobre la Prevención de Riesgos Laborables.

Además hemos querido extremar el cumplimiento de los embargos internacionales por parte de todas las compañías del grupo.

En Maxamcorp Holding, anualmente se evalúa el desempeño de los colaboradores y se definen las necesidades de formación durante el año correspondiente. Se ponen en marcha estas iniciativas teniendo en cuenta los recursos económicos disponibles.

Maxamcorp Holding colabora con la Federación Nacional de Síndrome de Down a través de varias iniciativas (donación de empleados y empleo)

Objetivos: Durante 2012 se evaluará el impacto de las nuevas políticas o iniciativas y se hará seguimiento de las ya establecidas.

Se evaluará la necesidad de otras Políticas Corporativas



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2011, se ha puesto en marcha un nuevo Procedimiento Corporativo que asegure el cumplimiento de la legislación vigente en materia de exportaciones entre países, así como los eventuales embargos internacionales. Con este motivo se ha sensibilizado a todo el colectivo implicado, aunque no sean empleados de Maxamcorpo Holding.

Objetivos: Durante 2012:

- * Se hará un seguimiento del nuevo Procedimiento Corporativo de Exportaciones y su cumplimiento
- * Se hará un seguimiento de:
- *Evolución de los indicadores de cumplimiento en Evaluación de Desempeño, Formación de empleados y Formación en Prevención de Riesgos Laborales
- *Evolución de las actividades de colaboración con otras entidades (FNSD)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Maxamcorpo Holding tiene un plan de formación anual, en base a las necesidades de desarrollo de competencias de sus empleados y a los recursos económicos disponibles

P1-S6: Número de horas de formación mes a mes: Sólo en la filial española, Maxamcorpo Holding ha generado 23.609 horas de formación como consecuencia de las Políticas Corporativas o de capacitación técnica.

??Maxamcorpo Holding realiza evaluaciones de desempeño regulares y de desarrollo profesional, en base a los objetivos marcados para el ejercicio.

P1-S5: Porcentaje de empleados que reciben dichas evaluaciones:90

??Con motivo de la actualización de la Política Corporativa de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, se han formado grupos de trabajo y se está impartiendo la formación a nivel operativo (aunque no dependan de Maxamcorpo Holding). A medida que se implantan la certificación ISO 18011, se realiza la formación correspondiente.

P1-S2: Número de horas de formación mes a mes: Sólo en la filial española, Maxamcorpo Holding ha generado y se han impartido 5.719 horas en prevención de riesgos laborales.

??Colaboración con Federación Síndrome de Down, a través de puestos de trabajo y actividades varias (ie.. patrocinio de Campeonato de Fútbol)

Proyectos de acción social en países en vías de desarrollo

??Nuevo Procedimiento de Exportaciones a países en vías de desarrollo y cumplimiento de embargos internacionales

Objetivos: Evaluar la puesta en marcha de un Código Ético



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2011 se han definido algunos indicadores de seguimiento.

Objetivos: Recopilación de la información cuantitativa existente y definición de los indicadores necesarios, durante 2012 y siguientes.

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

Respuesta: 0 %

Implantación: No existe Código Ético por el momento.

Objetivos: Se evaluará la definición de un Código Ético durante 2012

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Seguimiento de los indicadores y definición de políticas de mejora si procede
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Seguimiento de indicadores 2012



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Dirección de RRHH Otros	Seguimiento de indicadores en 2012



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Los proveedores de Maxamcorp Holding son fundamentalmente empresas españolas o inversores de capital de prestigio reconocido, que están sujetos a la legislación vigente en nuestro país. Por ello entendemos que el nivel de riesgo es mínimo.

Objetivos: Se evaluará la posibilidad de la puesta en marcha de una Política de Proveedores durante 2012



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Se está revisando el proceso global de compras, acorde a las exigencias de las normas de referencia en implantación, y que incluirá los requisitos del código RSE de la empresa en cuanto se elaboren.

Objetivos: Durante 2012 se evaluará la necesidad y posibilidad de una Política Corporativa de Proveedores.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se está revisando el proceso de compras, de modo integrado para calidad y medio ambiente, considerando los requisitos globales.

Objetivos: Se evaluará la necesidad y la posibilidad de definir una Política Corporativa de Proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 0 %

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad	Evaluar posibilidad de Política Corporativa de Proveedores
	No tenemos política	
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Evaluar posibilidad de Pol. Corp. de Proveedores.
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Maxamcorp Holding realiza su actividad en España y cumple con la normativa vigente, también en materia laboral. Periódicamente se realizan elecciones sindicales, existiendo una comunicación fluida entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, incluida la negociación colectiva.

Objetivos: Continuar con el nivel de contactos actual con los representantes de los trabajadores.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Maxamcorp Holding, asume como propia la legislación laboral y el Estatuto de los Trabajadores, por lo que no considera necesario disponer de una política adicional.

Durante 2011, se han mantenido múltiples reuniones con los representantes de los trabajadores, sobre diversos temas (negociación salarial, horarios, beneficios sociales, reestructuración de la organización, etc)

El acta de las reuniones tiene la máxima divulgación a través de las herramientas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las reuniones, tanto del Comité de Empresa como con la Dirección, se realizan en las instalaciones de la compañía.

Objetivos: Mantener la relación formal con los representantes de los trabajadores durante 2012



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los acuerdos Empresa-Sindicatos sobre reestructuraciones organizativas firmados en España, son y comunicados a todos los empleados a través de la intranet u otros medios de comunicación interna.

Acceso ilimitado a salas de reuniones para la realización de actividades del comité de empresa.

Indicadores Cuantitativos:

Objetivos: Mantener la relación formal con los representantes de los trabajadores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Además de los representantes de los trabajadores, existe un buzón de sugerencias para empleados.

Durante 2011, no hemos recibido ninguna sugerencia relativa a ninguno de los Principios del Pacto Global.

Objetivos: Evaluar la posibilidad de un Código Ético y un canal de denuncias.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de RSE	Mantener la relación formal con los representantes de los trabajadores
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Mantener el nivel de los indicadores durante 2012



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Maxamcorp Holding realiza sus actividades en España, respetando la legislación vigente, también en materia laboral. Por ello no existe ningún riesgo de trabajo forzoso en ninguno de sus puestos de trabajo. Además los empleados cuentan con representantes sindicales, a los que acudir en caso contrario. No se han detectado denuncias sobre este punto

Objetivos: Durante 2011 se han puesto en marcha programas dirigidos a mejorar los beneficios sociales de los empleados (MAXIMA), que incluye guarderías, abono transporte, seguros médicos, compra de vehículos, alquiler de viviendas, etc.

Además del horario flexible, el calendario laboral permite disfrutar de puentes y vacaciones a la mayor conveniencia del empleado. Los límites vienen marcados por la necesidad de algunos puestos de trabajo y negociados con los representantes de los trabajadores.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: En caso de situaciones especiales planteadas por un trabajador/a, existen mecanismos que permiten en la mayoría de los casos adaptar las condiciones de trabajo para ese empleado/a en particular

Objetivos: Se explicitará este Principio en futuras Políticas Corporativas o en Código Ético.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las condiciones generales de trabajo son conocidas acordadas con los representantes de los trabajadores. No se han recibido quejas en este sentido, ni a través del canal de sugerencias de intranet ni del comité de empresa.

Objetivos: Continuar con las medidas de flexibilidad acordadas con los representantes de los trabajadores.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: ??Puesta en marcha del programa MAXIMA, por el que los empleados de Maxamcorp Holding pueden acceder a productos y servicios en condiciones más ventajosas.

P4-S1: Número de empleados sobre el total que reciben dichas sesiones:90

Horario flexible para todos los empleados de Maxamcorp Holding, con presencia obligatoria en determinados tramos horarios debido a necesidades de la actividad. Negociación del calendario laboral con el comité de empresa, que incluye todos los puentes, jornada reducida los viernes o víspera de puentes, vacaciones durante en el periodo navideño, entre otros.

Indicadores Cuantitativos:

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación:100

??El programa MAXIMA, incluye el acceso a servicios en condiciones económicas ventajosas, como por ejemplo: guarderías, abono transporte, seguros médicos, compra de vehículos, alquiler de viviendas, etc.

Indicadores Cuantitativos:

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de los beneficios sociales:90

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Tickets restaurante:100

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Aparcamiento gratuito:10

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Coche de empresa:10

Objetivos: Consolidar el programa MAXIMA, evaluando nuevos servicios y aumentando la difusión de la iniciativa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: ??Puesta en marcha del programa MAXIMA, por el que los empleados de Maxamcorp Holding pueden acceder a productos y servicios en condiciones más ventajosas.

P4-S1: Número de empleados sobre el total que reciben dichas sesiones:90

??Buzón de sugerencias en Intranet

P4-S2: Número comunicaciones recibidas:0

??Horario flexible para todos los empleados de Maxamcorp Holding, con presencia obligatoria en determinados tramos horarios debido a necesidades de la actividad. Negociación del calendario laboral con el comité de empresa, que incluye todos los puentes, jornada reducida los viernes o víspera de puentes, vacaciones durante en el periodo navideño, entre otros.

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación:100

El programa MAXIMA, incluye el acceso a servicios en condiciones económicas ventajosas, como por ejemplo: guarderías, abono transporte, seguros médicos, compra de vehículos, alquiler de viviendas, etc.

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de los beneficios sociales:90

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Tickets restaurante:100

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Aparcamiento gratuito:10

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Seguros médicos:10

Objetivos: Durante 2012:

Consolidación del programa MAXIMA y evaluación de sus indicadores.

Recopilación de la información de los indicadores seleccionados y verificar su evolución

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla	
	No tenemos riesgo	
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	
	Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica	
	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Definir los indicadores necesarios durante 2012
	Convenio Colectivo	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Definir los indicadores necesarios.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Maxamcorp Holding desarrolla su actividad en España. tanto por el cumplimiento de la legislación laboral vigente, como por los propios procedimientos de selección, no existe riesgo de trabajo infantil en la compañía. No obstante se incluirá este Principio en las Políticas que se desarrollen en el futuro y que proceda.

Objetivos: Mantener riesgo cero en Maxamcorp Holding.

Incluir este Principio en futuras Políticas Corporativas que proceda



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Maxamcorp Holding asume la legislación laboral vigente en España como el máximo garante de la erradicación del trabajo infantil. Maxamcorp Holding no considera necesaria una Política Corporativa especial. Además, los procedimientos de selección y los representantes de los trabajadores aseguran que no existe riesgo de trabajo infantil en nuestra compañía.

Objetivos: Se incluirá este principio en futuras Políticas Corporativas que se pongan en marcha a lo largo de los años.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este

principio durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: La aplicación de la legislación vigente en España y que Maxamcorp Holding aplica, asegura la imposibilidad de trabajo infantil en nuestra organización.

Objetivos: En las próximas Políticas Corporativas que proceda, i.e. Política de Recursos Humanos, Código Ético, Política de Proveedores, etc, se incluirá de forma explícita este Principio.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		Convenio Colectivo Normativa vigente Protocolos de selección del personal	Continuar con riesgo cero en este Principio

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		RSE	Incluir este Principio en las futuras Políticas Corporativas que proceda.

 Seguimiento				
Grupos de Interés		Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados				



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: Aunque no se ha realizado un diagnóstico exhaustivo sobre los factores de riesgo en discriminación en la contratación, formación y promoción, no se tiene conocimiento de vulneración de este Principio, ni por denuncias directas de los empleados ni a través de sus representantes sindicales.

Objetivos: Durante 2011, no se han recibido denuncias de los empleados, ni directamente, ni a través de los buzones de sugerencias, ni a través de los representantes sindicales de los trabajadores.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque no exista por el momento Políticas Corporativas que hagan referencia explícita a este principio, Maxamcorp Holding realiza actividades concretas dirigidas a favorecer la no discriminación en el empleo y la ocupación. Estas acciones se han divulgado a través de la intranet.

Los datos de composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad, están accesibles en el Informe de Progreso del Pacto Global, en la web www.maxam.net y en la intranet de la compañía.

Objetivos: Durante 2011, se han realizado múltiples actividades con la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas (UPM), para mejorar la incorporación laboral de los jóvenes, además de cumplir con la LISMI. No se ha recibido ninguna denuncia de los trabajadores, ni directamente, ni a través del buzón de sugerencias ni a través de los representantes sindicales.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: ¿La Fundación MAXAM tiene acuerdos de colaboración con la Escuela Técnica de Ingenieros de Minas, de la Universidad Politécnica de Madrid, por la que los estudiantes de 5º curso realizan prácticas en nuestra empresa, y algunos se incorporan posteriormente a nuestros proyectos internacionales. En estos acuerdos, se incluyen estudiantes de países en vías de desarrollo, que realizan este curso con becas de la compañía.

Los datos de composición de los órganos directivos están incluidos en el Informe de Progreso del Pacto Global, accesible a través de www.maxam.net y de la intranet interna, para su consulta por las personas o colectivos interesados.

P6-S6: Porcentaje de directivos frente a empleados:11

P6-S6: Porcentaje de directivos mujeres:9

P6-S6: Porcentaje de directivos hombres:91

P6-S6: Porcentaje de mujeres en plantilla:44

P6-S6: Porcentaje de hombres en plantilla:56

P6-S6: Porcentaje de personas mayores de 45 años:47

P6-S6: Porcentaje de personas menores de 30 años:13

P6-S6: Porcentaje de empleados no nacionales:1

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato fijo:97,98

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato temporal:2,02

¿?Maxamcorp Holding cumple con la Legislación vigente en materia laboral, incluida la LISMI.

P6-S1: Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla:1, otros proyectos de colaboración en evaluación.

Objetivos: Se incluirá este Principio en las futuras Políticas Corporativas que proceda.

Se definiran los indicadores y recopilaremos los datos relativos a la compañía.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El seguimiento del desempeño de los empleados de Maxamcorp Holding se realiza de forma anual. En él se define la formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo. Además se evalúa el potencial de desarrollo profesional, en base a las competencias definidas en la organización.

Objetivos: Durante 2011 se ha realizado el seguimiento del cumplimiento de objetivos de los empleados de Maxamcorp Holding.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 11,11 %

Directivos mujeres: 5,1 %

Directivos hombres: 9,43 %

Mujeres: 43 %

Hombres: 57 %

Mayores de 45 años: 47 %

Menores de 30 años: 13 %

Empleados no nacionales: 1 %

Empleados con contrato fijo: 97,98 %

Empleados con contrato temporal: 2,02 %

Implantación:

***** Proyectos RSE y Accion Social *****

Descripción:??Estos datos están incluidos en el Informe de Progreso del Pacto Global, accesible a través de www.maxam.net y de la intranet interna, para su consulta por las personas o colectivos interesados.

Objetivos: Durante 2011 los indicadores se han mantenido/han evolucionado

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

Respuesta: 0

Implantación: La información relativa a esta cuestión se encuentra en el Pacto Global, accesible desde nuestra web e intranet.

Objetivos: Seguimiento de indicadores de composición de órganos directivos y resto de los empleados.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: Maxamcorp Holding no ha tenido ninguna denuncia por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Objetivos: Continuar sin denuncias por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Se incluirá este Principio en las futuras Políticas Corporativas que se desarrollen en el futuro.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Incluir este Principio en futuras Políticas. Seguimiento de indicadores.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Inclusión de este Principio en futuras políticas. Seguimiento de indicadores.
	Otros	
	Proyecto de inserción laboral	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet Web	Seguimiento de los indicadores. Incorporar este principio en futuras Políticas



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2011, Maxamcorp Holding ha obtenido la certificación ISO 14001 y ha actualizado la Política Corporativa de Medio Ambiente, incluyendo la mención al Pacto Global y Responsible Care Global Charter. La nueva Política se ha divulgado a través de folletos, cartelería, intranet y la web www.maxam.net.

Además se ha puesto en marcha un manual de Gestión Medio Ambiental que facilitará a otras compañías o centros de trabajo dependientes de Maxamcorp Holding.

Además se ha elaborado un calendario de implantación de certificaciones ISO y OHSAS para la gran mayoría de las plantas de producción que dependen de grupo MAXAM a nivel internacional.

??Con motivo de la Certificación ISO 14001, Maxamcorp Holding ha realizado actividades de sensibilización tanto internas como externas. Además ha puesto en marcha un Manual de Gestión Medio Ambiental, que facilitará significativamente las buenas prácticas en otros centros de trabajo de compañías dependientes del Holding. Se ha establecido un calendario de certificaciones en ISO 14001 de diversas compañías del grupo, dirigido y monitorizado desde Maxamcorp Holding, previstas en los próximos dos años.

Número de horas de formación y/o sensibilización:500

??Se ha incluido la mención al Pacto Global en la Política Corporativa de Medio Ambiente, divulgada a todos los empleados de Maxamcorp Holding, a través de folletos, cartelería y la intranet.

Indicadores Cuantitativos:

Número de horas de formación y/o sensibilización:trípticos elaborados y folletos permanentemente disponibles en intranet.

??Actualización de la la Política Corporativa de Medio Ambiente, con inclusión de la mención al Pacto Global y Responsible Care Global Charter. La Política se ha divulgado a través de folletos, cartelería, web e intranet.

Objetivos: Continuar divulgando el conocimiento en materia medioambiental y el cumplimiento de las Políticas Corporativas
Cumplimiento del calendario de certificaciones previsto.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)


Respuesta: 600


Implantación: Durante 2011, se han impartido 600 horas de formación, impulsadas e impartidas por Maxamcorp Holding, al personal de Unidades de negocio y filiales. Esta formación está orientada a la difusión de la Política, a la cualificación de auditores internos y a la participación en grupos de trabajo.


Objetivos: Continuar con las jornadas de sensibilización y formación en materia medioambiental

• 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)	Promover la Política Corporativa de MA y su cumplimiento. Certificaciones ISO	
		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 tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Maxamcorp Holding no tiene actividad industrial directa, y su impacto se considera mínimo y limitado al generado en sus oficinas.

Objetivos: A pesar del riesgo medio ambiental mínimo, continúa la concienciación de los empleados sobre las buenas prácticas a través de cartelería, folletos e intranet, por ejemplo mediante la recogida selectiva de residuos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque el riesgo medioambiental de Maxamcorp Holding es limitado, desde esta organización se marcan las Políticas Corporativas de todo el Grupo, y se asegura su cumplimiento, mediante los indicadores que procedan.

Objetivos: Durante 2011, se ha actualizado la Política Corporativa de Medio Ambiente, Maxamcorp Holding ha obtenido la certificación ISO 14001 y se ha puesto en marcha un nuevo manual de Gestión Medioambiental que ha sido divulgado en toda la organización. Además se ha marcado un calendario de Certificaciones ISO 14001 para los próximos años.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: ??Puesta en marcha de un sistema de reciclado de residuos en las oficinas de Maxamcorp Holding, posterior a la revisión del procedimiento y manual de gestión. Se han tomado medidas específicas en el uso de papel reciclado e impresión a doble cara.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: Maxamcorp Holding alquila sus oficinas y los gastos de electricidad y agua son imputados mediante criterios de reparto que no son sensibles a políticas de ahorro propios de la compañía.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2011 se ha detectado la necesidad de disponer de un mejor sistema de seguimiento de indicadores medioambientales y se ha iniciado un proyecto con este objetivo, a desarrollar durante los próximos años.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	Seguimiento indicadores, divulgación de la PCMA. Calendario de Certificaciones
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Mejora concienciación y de las prácticas medioambientales.
	RSE	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité de Medioambiente Comité Técnico Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Mejora del seguimiento de indicadores medioambientales.



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Elaboración de estudios para el empleo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

??Puesta en marcha de Herramienta de evaluación medioambiental de nuevos proyectos y modificación de instalaciones. Todos los nuevos proyectos son evaluados desde el punto de vista medioambiental, previo a su implantación



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación:

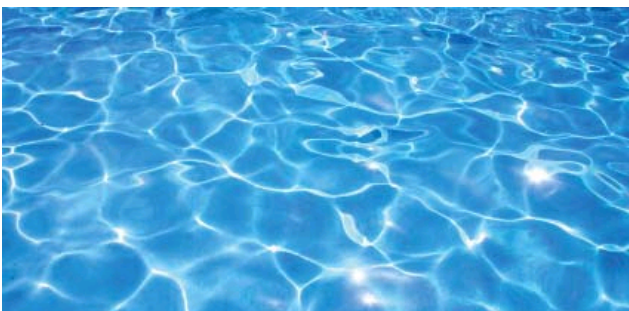
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Implantación de herramienta evaluación medioambiental

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Maxamcorp Holding desarrolla su actividad en España y cumple con la legislación vigente.

Aunque no hemos realizado una evaluación exhaustiva, no tenemos conocimiento de ningún caso de soborno, extorsión o de ninguna práctica de corrupción entre nuestros empleados. No obstante, se incluirá este principio en las Políticas Corporativas que se desarrollen en el futuro y en las que proceda.

Objetivos: Incluir este Principio en futuras Políticas Corporativas que se definan o en el Canal de Denuncias que se organice.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Maxamcorp Holding desarrolla sus actividades en España, por lo que el riesgo es bajo. Además, no hemos detectado ni tenemos conocimiento de ninguna práctica de corrupción, extorsión o soborno en Maxamcorp Holding.

Objetivos: No obstante, se incluirá este Principio en las Políticas Corporativas que se desarrollen en el futuro.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Aunque no tenemos conocimiento de prácticas de corrupción en Maxamcorp Holding, incluiremos este Principio en las futuras Políticas Corporativas que proceda.

Objetivos: En 2012 se evaluará la posible implantación de un Canal de Denuncias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

Empleados: 0

Implantación: No disponemos de Código Ético por el momento. Tampoco tenemos conocimiento de prácticas de corrupción ni soborno en nuestra organización.

Objetivos: Se evaluará la implantación de un Código Ético y de un canal de denuncias durante 2012.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación:

Por el momento, se utilizan las auditorías y el buzón de sugerencias, si bien no se han detectado ninguna práctica de corrupción en Maxamcorp Holding.

Objetivos: Durante 2012 se evaluará la posibilidad de publicar un Código Ético y la puesta en marcha de un Canal de Denuncias.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Políticas internas de gestión	Incluir este principio en las Políticas Corporativas que se desarrollen.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros	Incluir este Principio en futuras Políticas Corporativas. Evaluar Canal Denuncia

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Auditorías	Evaluar la publicación de un Código Ético y de Canal de Denuncias.
	Buzón de sugerencias	
	Comités de gestión	

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12