



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Verlan, S.A.



• C



CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

Barcelona, 8 de Septiembre de 2011

Estimados,

En línea con nuestros Valores y nuestra Cultura, VERLAN se adhirió en 2009 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa internacional de la ONU para fomentar la ciudadanía corporativa. Desde VERLAN nos es muy grato adjuntar nuestro Informe de Progreso correspondiente al año 2011. Con la presentación de este Informe confirmamos el interés de nuestra organización en el apoyo y la promoción de los principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

El elemento fundamental del Pacto Mundial son diez principios basados en convenciones y tratados internacionales sobre Derechos Humanos, Derechos Laborales, Protección Medio Ambiental y Lucha Contra la Corrupción.

La coincidencia existente entre nuestra visión del enfoque social que deben desarrollar las empresas y los objetivos del Pacto Mundial, seguro que contribuirá a seguir trabajando juntos en el futuro por una sociedad más justa y solidaria. Es muy importante que las empresas trabajemos juntos, compartamos nuestras buenas prácticas y establezcamos unas políticas empresariales acordes con la demanda de nuestros clientes y de la sociedad en general.

VERLAN cree en la necesidad de gestionar con excelencia, tratando de buscar los máximos beneficios para todas las personas que forman sus grupos de interés. Estos objetivos son imposibles de conseguir si no estamos atentos, y actuamos con coherencia en todos los apartados que vienen relacionados en los Diez Principios que dan forma al acuerdo de Naciones Unidas.

Nuestro modelo de gestión está basado sobre en la certificación de calidad ISO TS 16949.

Con la adhesión voluntaria al Pacto, VERLAN a través de la publicación de Informes de Progreso anuales adquirimos el compromiso de ir dando cuenta a la sociedad, con publicidad y transparencia, de los progresos que realizamos en este proceso de implantación. Nuestros objetivos pasan por seguir profundizando en la mejora de todos nuestros procesos y consolidar nuestra Política y valores en una orientación solidaria y responsable.

Desde aquí os animamos a todos a ser partícipes de este compromiso, en definitiva a vivir los valores VERLAN.

Atentamente,

Ramón Verdés
Director General





Información general

Perfil de la entidad: Verlan, S.A.

- *Dirección:* C/ Bilbao 169
- *Dirección web:* www.verlan.es
- *Alto cargo:* Director General, Ramón Verdés
- *Fecha de adhesión:* 11/06/2009
- *Número de empleados:* 35
- *Sector:* Automoción y material de automóviles
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Inyección de termoplásticos
- *Ventas / Ingresos:* 7500000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *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:* VERLAN, es una empresa de un solo propietario que los Grupos de Interés seleccionados son los únicos que nos afectan para rellenar este informe.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* Actividad productiva solo en ESPAÑA. Países donde entregamos nuestros productos: España, Francia, Alemania, República Checa, Polonia, Turquía, China, India, Sudáfrica, Brasil y Méjico.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Fabricación de piezas técnicas en materiales termoplásticos de ingeniería mediante procesos de inyección y montaje de subconjuntos.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Según el alcance de nuestra organización, y siguiendo la guía del Informe en la web del Pacto Mundial.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Web RED PACTO MUNDIAL y EN LA WEB DE VERLAN www.verlan.es
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Premio a la mejor iniciativa empresarial 2008, otorgado por el Patronato de la Feria de la Comarca de Les Garrigues
- *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:* Buzón de sugerencias, reuniones, auditorías, evaluaciones y procedimientos de incidencias.
- *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:* Supervisor: Jordi Verdés
Sí, el Presidente es el Director General Ejecutivo.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Verlan actualmente tienen como indicador los objetivos establecidos en el anterior informe y la comparación con los conseguidos para medir la implantación de los 10 principios.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) Verlan colabora localmente en actividades de ámbito social y deportivo.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.verlan.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 10 de octubre de 2012
- *Responsable:* Xavier Lobo
- *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 (P1C111)

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: VERLAN ha estudiado, mediante análisis internos, cuáles son sus principales grupos de interés con el fin de mejorar sus actuaciones para el apoyo y respeto de los Derechos Humanos. Como punto de partida nuestra compañía ha determinado tres grupos de interés principales: clientes, empleados y proveedores.

Tenemos Habilitado un buzón de sugerencias donde los trabajadores expresan sus opiniones, propuestas e ideas sobre las decisiones de la dirección de la empresa. Con ello podemos detectar posibles medidas contrarias a la voluntad de los empleados.

Objetivos: Salvaguardar el respeto de los Derechos Humanos en todas áreas de influencia de nuestra compañía. Con este fin en 2012 se creará el Código Ético para regular las relaciones con los principales grupos de interés.

Promover la participación activa de nuestros grupos de interés en acciones relacionadas con el apoyo y protección de los Derechos Humanos.

Habilitar un buzón de sugerencias donde los trabajadores puedan expresar sus opiniones, propuestas e ideas sobre las decisiones de la dirección de la empresa. Con ello podremos detectar posibles medidas contrarias a la voluntad de los empleados.



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? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: La cultura de trabajo VERLAN se basa principalmente en la transparencia, el rigor y el respeto a la persona tanto dentro como fuera de la empresa.

Nuestra compañía asegura a todos sus trabajadores el cumplimiento del marco de la legalidad laboral EN Prevención de riesgos según su actividad. Asimismo exige a sus proveedores y contratistas el cumplimiento de estos requisitos.

VERLAN cuenta con una política de Prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones laborales para elevar el nivel de protección de la Seguridad y Salud de todos nuestros trabajadores. Para ello, la compañía asume todas las obligaciones que indica la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo y las considera como el nivel mínimo de actuación a este respecto.

Anualmente realizamos un Plan de Formación que tiene como principal objetivo potenciar un proceso de mejora continua en el desempeño de nuestro equipo humano y obtener, con ello, una mayor calidad en el trabajo.

Por último, todos los nuevos empleados reciben a su llegada un manual de acogida donde están detalladas las políticas de prevención de riesgos laborales, así como se les informa sobre la política de calidad y toda la información necesaria para el desempeño de su actividad.

Objetivos: En 2012 vamos a realizar un Código Ético para clientes, empleados y 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 (P1C311)

Respuesta: No

Implantación: VERLAN para el 2012 quiere desarrollar el Código Ético para clientes, empleados y proveedores con el fin de concienciar este principio a nuestro stakeholders.

Objetivos: Desarrollar el Código Ético y concienciar este principio a todo nuestro equipo humano y al resto de los grupos de interés principales: clientes y proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: VERLAN revisa su política de Calidad donde incluye las políticas de Derechos Humanos y que es



comunicada a todo el personal.

Objetivos: Comunicar al resto de nuestros grupos de interés clientes y proveedores mediante la web del Código Ético para informar y concienciar sobre este principio.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Nuestro equipo humano está informado en materia de política de Calidad donde incluye las políticas de Derechos Humanos

Objetivos: Concienciación continuada de este principio


• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad	Código Ético para clientes.
Empleados	Políticas internas de gestión Reglamento interno	Código Ético para empleados.
Proveedores	Política de Calidad Políticas internas de gestión	Código Ético proveedores.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Transparencia de nuestros trabajos con nuestros clientes
Empleados	No tenemos acción concreta	Concienciar este principio a todo nuestro equipo
Proveedores	No tenemos acción concreta	Concienciar este principio a todos nuestro Proveedores



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias	Mejorar nuestra valoración de satisfacción de cliente
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Dirección de RRHH Procedimiento de gestión de incidencias	Código Ético
Proveedores	Auditorías Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de clasificación de proveedores	Petición de Certificaciones en Organización, Gestión Ambiental y Prevención de R



• 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 (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: El sistema de gestión ISO/TS 16949 implantado en VERLAN, nos obliga a que la mayoría de nuestros proveedores estén certificados ISO 9001.

VERLAN dispone de un sistema de diagnóstico y la clasificación de los proveedores que colaboran en nuestra compañía se realiza en función de los diferentes niveles de riesgo:

- Valoración en origen de su capacidad para desarrollar el trabajo objeto del subcontrato, o bien la valoración de la capacidad de provisión del material requerido.
- Utilización de datos históricos sobre resultados obtenidos en plazo, calidad y precio.
- Evidencias objetivas proporcionadas por los registros de Aseguramiento de la Calidad, del subcontratista y del proveedor.
- Verificación de las referencias aportadas por el subcontratista sobre trabajos similares realizados por él para otras empresas.
- Poseer certificados expedidos por organismos nacionales y/o internacionales acreditados o con reconocido criterio de aceptación.

En VERLAN existe un intercambio de información continua con nuestros contratistas y proveedores con el objetivo de mejorar la calidad de todos nuestros servicios y aportar un valor añadido que nos permita diferenciarnos.

Objetivos: Ampliar el número de proveedores y contratistas con certificaciones ISO 9001.

Con en proceso de implantación de la norma de ISO 14001 para el 2012 estamos ampliando el número de proveedores y contratistas con certificaciones ISO 14001 Gestión Ambiental.



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? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: VERLAN exige el cumplimiento de la legalidad vigente en todas las actuaciones realizadas con contratistas y proveedores.

VERLAN establece como política de empresa asegurar a sus clientes la máxima competencia técnica y de calidad en las distintas áreas de trabajo asegurando que las actividades subcontratadas se suministran conforme a los requisitos especificados para el servicio. Además, también asegurar la calidad de los productos adquiridos para mejora del Sistema de Gestión de Clientes verificando las condiciones del material recibido.

Respecto a la política de comunicación relacionada con este principio, VERLAN aun no tiene el Código Ético (estamos trabajando en ello) para comunicar al resto de nuestros grupos de interés clientes y proveedores mediante la web, concienciar y fomentar este principio.

Para atajar los riesgos en materia de derechos humanos, tenemos convenios con proveedores y un procedimiento de compras donde seleccionamos a nuestros proveedores y consideramos como NO APTOS los que no cumple con nuestros requisitos. Todo ello está reflejado del manual de calidad en los puntos incluidos en el apartado 7.4 según la norma ISO/TS 16949

Objetivos: Cumplimientos de los convenios de nuestros proveedores y el procedimiento de compras y evaluación de proveedores internamente.

Estamos realizando un Código Ético con el objetivo de transmitir nuestra solidaridad y apoyo al respecto de los Principios del Pacto Mundial y difundirlos entre todos nuestros grupos de Interés.



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 (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: VERLAN no ha realizado ninguna acción novedosa respecto a este principio durante el ejercicio 2011.

Objetivos: Estamos realizando el Código Ético con el objetivo de esta acción es transmitir nuestra solidaridad y apoyo al respecto de los Principios del Pacto Mundial y difundirlos entre todos nuestros grupos de interés.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 75 %

Implantación: La mayoría de empresas que prestan servicio a VERLAN poseen algún tipo de certificación.

Contamos un proceso de evaluación de proveedores que considera como un requisito este punto.

Objetivos: Aumentar el porcentaje de empresas acreditadas hacia la norma ISO 14001 Gestión Ambiental.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Proveedores	Convenios con proveedores Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Código Ético y Comunicar nuestra política de calidad.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Proveedores	No tenemos acción concreta	Realizar el Código Ético	

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. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: VERLAN, por su pequeña estructura de personal no necesita un Comité de Empresa, pero tiene el objetivo de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la compañía.

En el 2011 hemos implementado el canal de comunicación con los trabajadores/as, mediante un buzón de sugerencias.

Continuamos manteniendo los canales directos habituales y constantes de comunicación con los trabajadores/as que tenemos implantados y reflejados en nuestros procesos, procedimientos y manuales en la implantación de la ISO/TS 16949

Objetivos: Para el 2012 se realizara un Código Ético donde quedarán establecidos los derechos y obligaciones de todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: VERLAN dispone de un organigrama informado a todo el personal también y dispone de perfiles de puestos de trabajo para concretar las funciones y responsabilidades y cumple con la legislación en la contratación con los contratos laborales.

Objetivos: Para el 2012 se realizara un Código Ético donde quedarán establecidos los derechos y obligaciones de todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía en función a estos 10 principios.



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 (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: VERLAN dispone de un proceso de acciones correctoras con el objetivo de que exista un mayor flujo de información de la Dirección al resto del equipo humano y poder solucionar las incidencias surgidas.

Objetivos: Para el 2012 se realizara un Código Ético donde quedarán establecidos los derechos y obligaciones de todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía en función a estos 10 principios.



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 (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: VERLAN dispone de un proceso de acciones correctoras con el objetivo de que exista un mayor flujo de información de la Dirección al resto del equipo humano y poder solucionar las incidencias surgidas.

Objetivos: Para el 2012 se realizara un Código Ético donde quedarán establecidos los derechos y obligaciones de todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía en función a estos 10 principios.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Comunicación con el Empleado	Código Ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Código Ético



 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. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo forzoso no es un riesgo para nuestra compañía debido a las actividades que desarrollamos y los lugares donde lo realizamos. En concreto, en el territorio nacional español garantizamos el cumplimiento de los convenios colectivos correspondientes.

Objetivos: Seguir favoreciendo la conciliación mediante la flexibilidad de horarios.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: No

Implantación: Todas las acciones de VERLAN se enmarcan dentro de Convenio Colectivo de Empresas de nuestro sector.

Objetivos: Mantener las acciones de VERLAN para el cumplimiento del Convenio Colectivo de Empresas de nuestro sector.



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? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Las políticas de la compañía en relación a la remuneración y horario de trabajo se enmarcan dentro del Convenio Colectivo de Empresas de nuestro sector. VERLAN es responsable por sus iniciativas relacionadas con la conciliación entre vida familiar y profesional.

Objetivos: Estamos realizando un Código Ético de la compañía en donde se seguirá incidiendo en la protección de la conciliación.



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: Todas las acciones de VERLAN se enmarcan dentro de Convenio Colectivo de Empresas de nuestro sector. Además VERLAN dispone de un sistema de organización ISO/TS 16949 y está implantada la legislación de Prevención de riesgos laborales para conseguir una mejor calidad en los puestos de trabajo tanto físico como psicológico.

Objetivos: Seguir incidiendo para Cumplir con Convenio Colectivo de Empresas de nuestro sector.



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: VERLAN dispone de un proceso de acciones correctoras con el objetivo de que exista un mayor flujo de información de la Dirección al resto del equipo humano y poder solucionar las incidencias surgidas.

Durante el 2001 hemos implantado un buzón de sugerencias a disposición de los empleados.

Objetivos: Seguir incidiendo para Cumplir con Convenio Colectivo de Empresas de nuestro sector.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo	Código Ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Mantener el Convenio Colectivo



 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: NO, ningún trabajador de VERLAN es menor de edad. El trabajo relacionado con nuestras actividades y servicios no puede ser realizado por menores de edad.

Objetivos: Estamos trabajando en el 2012 en un Código ético para difundir nuestro compromiso con la erradicación del trabajo infantil con nuestros clientes, proveedores y nuestros trabajadores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: VERLAN rechaza de forma expresa el trabajo infantil, a través de su compromiso con el Pacto Mundial.

Objetivos: Estamos trabajando en el 2012 en un Código ético para difundir nuestro compromiso con la erradicación del trabajo infantil con nuestros clientes, proveedores y nuestros 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. (P5C311)

Respuesta: No



Implantación: Todas las acciones de VERLAN se enmarcan dentro de Convenio Colectivo de Empresas de nuestro sector. Además VERLAN dispone de un sistema de organización ISO/TS 16949 y está implantada la legislación de Prevención de riesgos laborales para conseguir una mejor calidad en los puestos de trabajo tanto físico como psicológico.

Objetivos: En el próximo ejercicio se aprobará un Código Ético de la compañía para la erradicación del trabajo infantil.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Código Ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Código Ético

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: SI

Implantación: VERLAN es una empresa que apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación en la contratación de personal y en la colaboración con proveedores con personas con discapacidades y favoreciendo su calidad de vida e integración social.

VERLAN dispone de un proceso de acciones correctoras con el objetivo de que exista un mayor flujo de información de la Dirección al resto del equipo humano y poder solucionar las incidencias surgidas y no hemos detectado discriminación en el empleo y la ocupación.

Objetivos: Mantener nuestra conciencia para la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo



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: No

Implantación: VERLAN Subcontrata trabajos de montaje a personas con discapacidad

Objetivos: Mantener la subcontratación de trabajos de montaje y otros a personas con discapacidad u establecer.

Compromiso por escrito de contratar a discapacitados en nuestro futuro código ético.



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 (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: VERLAN Subcontrata trabajos de montaje a personas con discapacidad.

Objetivos: Mantener la subcontratacion de trabajos de montaje y otros a personas con discapacidad.

¿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. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: En el Organigrama de VERLAN está definido las responsabilidades donde Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos.

Objetivos: Seguir Promoviendo la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos.



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 (P6C511)

Directivos frente a empleados: 17 %

Directivos mujeres: 33 %

Directivos hombres: 66 %

Mujeres: 14 %

Hombres: 86 %

Mayores de 45 años: 25 %

Menores de 30 años: 30 %

Empleados no nacionales: 25 %

Empleados con contrato fijo: 95 %

Empleados con contrato temporal: 5 %

Implantación: En VERLAN tenemos una buena paridad entre mujeres y hombres según el área donde nos encontramos, confiamos en personas de todas las edades e intentamos mantener un nivel de contratación de contratos fijos lo mas lata posible.



Objetivos: Mantener paridad entre mujeres y hombres, confiar en personas de todas las edades y mantener un nivel de contratación de contratos cerca del 90%.

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

Respuesta: SI

Implantación: VERLAN Comunica a todo el personal el Organigrama de la empresa indicando los órganos directivos y todos los puestos.

Objetivos: Seguir informando a nuestros empleados de órganos directivos.

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

Respuesta: 0

Implantación: VERLAN no tiene de expedientes por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Objetivos: Actualmente, VERLAN dispone de un proceso de tratamiento de las incidencias y posibles conflictos (Acciones correctoras y preventivas) donde cualquier trabajador/a de la compañía puede denunciar, hacer propuestas sobre estos asuntos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Subcontratación personas con discapacidad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros	Subcontratación personas con discapacidad



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet Registros oficiales	Seguir informando a nuestros empleados



• 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: En VERLAN entendemos el respeto al medio ambiente como un elemento fundamental en el modo de trabajar. Somos conscientes de que una cultura preventiva hoy asegura el futuro de nuestro entorno mañana.

El desempeño de las funciones propias de nuestra actividad supone un riesgo para el medio ambiente, pero cumplimos con la legislación medioambiental de nuestro sector y alcance general.

Objetivos: Promover una cultura preventiva con el medio ambiente a través de campañas de sensibilización y Formación.

Estamos en el proceso de Implantación de la norma ISO 14001 de gestión Ambiental.



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: 140

Implantación: Implantación del sistema de gestión ISO/TS 16949 y mejorar en todos los procesos en Eficacia y Eficiencia lo que consigue un aprovechamiento de recursos y energía.


Hemos invertido en 2011 formación para mejorar nuestra organización.


Objetivos: Promover una cultura preventiva con el medio ambiente a través de campañas de sensibilización y Formación.


Estamos en proceso de Implantación de la norma 14001 de gestión Ambiental.

• 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 Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	Implantación de la norma 14001 de gestión Ambiental

 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. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque VERLAN ha realizado Implantación del sistema de gestión ISO/TS 16949 y mejorar en todos los procesos en Eficacia y Eficiencia lo que consigue un aprovechamiento de recursos y energía, no hemos realizado una diagnostico para analizar los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental (Evaluación de impactos medioambientales).

Objetivos: Estamos en proceso de la implantación de la ISO 14001 Gestión Ambiental para reducir totalmente los riesgos.



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? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: VERLAN ya dispone de una política ambiental propia e independiente que tiene como objeto asegurar a nuestros clientes y a nuestra propia organización la atención y el respeto de los aspectos medioambientales afectados por el desempeño de nuestra actividad.

Objetivos: Estamos en proceso de implantación del sistema de gestión ISO 14001 Gestión Ambiental y mejorar en todos los procesos en Eficacia y Eficiencia lo que consigue mejoras de gestión ambiental.



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: VERLAN ha realizado Implantación del sistema de gestión ISO/TS 16949 para mejorar en todos los procesos en Eficacia y Eficiencia lo que consigue un aprovechamiento de recursos y energía.

Estamos en proceso de implantación del sistema de gestión ISO 14001 Gestión Ambiental y mejorar en todos los procesos en Eficacia y Eficiencia lo que consigue mejoras de gestión ambiental.

Objetivos: Estamos en proceso de implantación del sistema de gestión ISO 14001 Gestión Ambiental y mejorar en todos los procesos en Eficacia y Eficiencia lo que consigue mejoras de gestión ambiental.

Asegurar a nuestros en nuestra propia organización la atención y el respeto de los aspectos medioambientales afectados por el desempeño de nuestra actividad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 2659336

Agua: 3171

Papel: 40

Implantación: Hemos realizado una evaluación de impactos ambientales y estamos implantando del sistema de gestión ISO 14001 Gestión Ambiental

Objetivos: Estamos en proceso de implantación del sistema de gestión ISO 14001 Gestión Ambiental y mejorar en todos los procesos en Eficacia y Eficiencia lo que consigue mejoras de gestión ambiental.

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

Respuesta: SI

Implantación: Hemos realizado una evaluación de impactos ambientales y estamos implantando del sistema de gestión ISO 14001 Gestión Ambiental

Objetivos: Estamos en proceso de implantación del sistema de gestión ISO 14001 Gestión Ambiental y mejorar en todos los procesos en Eficacia y Eficiencia lo que consigue mejoras de gestión ambiental.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	Implantación de la norma ISO 14001 de gestión Ambiental.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Implantación de la norma ISO 14001 de gestión Ambiental

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Implantación de la norma ISO 14001 de gestión Ambiental.



• 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. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: VERLAN actualmente dispone de tecnología robótica en sus instalaciones con una tecnología que favorece el medioambiente

Durante 2011 hemos adquirido maquinas de inyección eléctrica de ultima tecnología que consigue la mitad del ahorro potencial de energía y una mejora en la calidad del producto.

Objetivos: Implantación de la norma ISO 14001 de gestión Ambiental y la utilización en el presente y futuro maquinaria de última tecnología que genere menores impactos medioambientales que las actuales.



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. (P9C211)

Respuesta: 215000

Implantación: Durante 2011 hemos adquirido maquinas de inyección eléctrica de ultima tecnología que consigue la mitad del ahorro potencial de energía y una mejora en la calidad del producto.

Objetivos: Implantación de la norma ISO 14001 de gestión Ambiental y la utilización en el presente y futuro maquinaria de última tecnología que genere menores impactos medioambientales que las actuales.

• Resumen de Implantación:

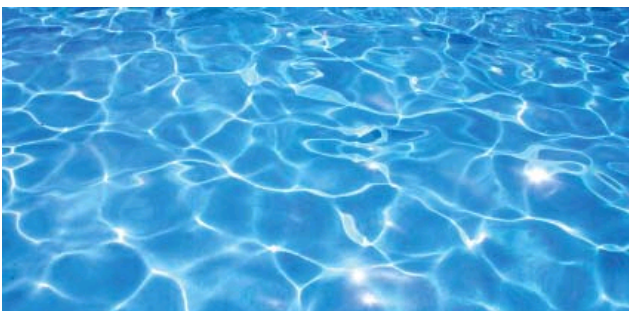


Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Implantación de la norma ISO 14001 de gestión Ambiental.

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 (P10C11)

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente, VERLAN dispone de un proceso de tratamiento de las incidencias y posibles (Acciones correctoras y preventivas) donde cualquier trabajador/a de la compañía puede denunciar, hacer propuestas sobre estos asuntos.

Objetivos: Seguimiento de las acciones correctoras y preventivas que se puedan producir por estos asuntos.



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? (P10C21)

Respuesta: No

Implantación: VERLAN es una empresa donde sus decisiones estratégicas de gestión, compras y contabilidad están limitadas al propietario de la empresa.

Objetivos: Seguir con los principios contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales.



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. (P10C31)

Respuesta: No



Implantación: De momento, por la estructura de organización de VERLAN no proceden acciones concretas sobre este tema.

Objetivos: Seguir con los principios contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales.



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(P10C411)

Clientes: 0

Empleados: 100

Proveedores: 0

Implantación: Estamos desarrollando un código ético que incluye los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno, que difundiremos en el 2012-2013.

Aunque aun no tenemos código ético la política de VERLAN es contra la corrupción y soborno.

Objetivos: Realización un código ético que incluye los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente, VERLAN dispone de un proceso de tratamiento de las incidencias y posibles (Acciones correctoras y preventivas) donde cualquier trabajador/a de la compañía puede denunciar, hacer propuestas sobre estos asuntos.

Objetivos: Control de las incidencias en materia de anti corrupción cuando existan.

• Resumen de Implantación:

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



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de Calidad	implantar Código Ético
Empleados	Políticas internas de gestión	implantar Código Ético
Proveedores	Política de Calidad	implantar Código Ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	implantar Código Ético
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política	implantar Código Ético
Proveedores	Difusión de la política	implantar Código Ético

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Control de las incidencias en materia de anti corrupción cuando existan.
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial	Control de las incidencias en materia de anti corrupción cuando existan.
Proveedores	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Control de las incidencias en materia de anti corrupción cuando existan.



• 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

P2C411	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		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿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		
P5C111	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
P5C211	¿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
P5C311	¿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		
P6C111	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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿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
P10C511	¿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