



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Cortefiel S.A.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• C&

Informe de Progreso 2011

Carta de renovación del Compromiso

Me complace presentarles nuestro Informe de Progreso, y renovar nuestros compromisos adquiridos con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Hace ya nueve años desde que nos adherimos al Pacto Mundial, y en este periodo, hemos trabajado intensamente en la aplicación de los principios en nuestro modelo de negocio. Como socio fundador de ASEPAM, hemos tenido la oportunidad de aprender de las buenas prácticas de otros firmantes y compartir nuestras experiencias con otros miembros de la Asociación.

Este ejercicio, ha sido muy complicado dada la situación en que se encuentran los mercados y la grave crisis que afecta a nuestro país. Precisamente por ello, ha sido un año de grandes desafíos y duro trabajo en todos los ámbitos de nuestro negocio.

Nuestra compañía asume como una importante responsabilidad el trabajar para una firme implantación de los Derechos Humanos en todos los países donde estamos presentes. La gestión sostenible de la cadena de suministro es la herramienta que permite que los principios elementales de los Derechos Humanos, vayan calando en nuestros colaboradores. Nuestro Código de Conducta Externo se ha convertido en el eje sobre el que establecer las relaciones con nuestros stakeholders. Por ello nos aseguramos que todos nuestros proveedores, tanto de textil como servicios o compras generales, conocen y aceptan las condiciones del Código de Conducta. Y con el ánimo de extender las prácticas responsables a todas nuestras operaciones, también incluimos el Código de Conducta como elemento contractual para nuestros franquiciados.

En el ámbito medioambiental, apostamos por la gestión eficaz de la logística y la eficiencia energética como principales estrategias en la lucha contra el cambio climático. También nos aseguramos de que todos los productos que ponemos en el mercado, estén libres de tóxicos o cualquier sustancia que pueda perjudicar a la salud humana o al medio ambiente.

Grupo Cortefiel somos un grupo profesional joven, abierto y multicultural. Somos conscientes de que la compleja situación que atravesamos a nivel global, requiere nuevas habilidades y un refuerzo del talento en nuestros equipos, por eso la apuesta en formación sigue siendo prioritaria. Uno de los hitos más destacables del ejercicio 2011, ha sido la firma del Plan de Igualdad con el consenso de los principales representantes sindicales.

Los desafíos son de tal magnitud que hace más necesaria que nunca la colaboración estrecha de la empresa y la sociedad. Por ello Grupo Cortefiel ha continuado mirando al futuro reforzando su cooperación con universidades y escuelas superiores mediante cátedras, becas, programas de prácticas y vinculación activa en muchos de sus Consejos Asesores.

Pero no hemos dejado de prestar atención a lo inmediato y nuestra apuesta de acción social ha permitido apoyar iniciativas encaminadas a la consecución de los OBJETIVOS DEL MILENIO como: "Erradicar la Pobreza Extrema y el Hambre", "Lograr la Enseñanza primaria universal" o "Reducir la mortalidad infantil".



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

En Grupo Cortefiel somos conscientes de la relevancia que, por su cercanía con la población, tienen las actividades y los riesgos de nuestro sector. Por ello ratificamos nuestro compromiso de seguir mejorando en todas las áreas de gestión del riesgo y apoyar y promover iniciativas sectoriales de mejora aportando lo que de nuestra experiencia pueda ser útil en dicho empeño.

Juan Carlos Escribano
Consejero Delegado
Grupo Cortefiel

Información general

Perfil de la entidad: Cortefiel S.A.

- **Dirección:** Avda. del Llano Castellano, 51
- **Dirección web:** www.grupocortefiel.com
- **Alto cargo:** Juan Carlos Escribano, Consejero Delegado
- **Fecha de adhesión:** 15/02/2002
- **Número de empleados:** 8300
- **Sector:** Textil, lencería, artículos de lujo y calzado
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Retail. Distribución de prendas y complementos
- **Ventas / Ingresos:** 954,37 millones €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** NA
- **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:** Grupo Cortefiel mantiene un diálogo activo con sus grupos de interés a través de diferentes mecanismos y canales de comunicación bidireccionales. Estos canales de comunicación están gestionados por diferentes las áreas de la compañía correspondientes en función de cada grupo de interés. A través de un proceso consultivo, se gestionan diferentes reuniones y grupos de trabajo que incluyen: clientes, empleados, sindicatos, proveedores, ONGS, etc. así como reuniones de carácter individualizado con diferentes organizaciones sobre temas relevantes.
- **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:** 60países en Europa, Asia, América y África a través de 1.837 puntos de venta (no centros productivos)
- **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:** Todo el Grupo
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** En este proceso continuo de diálogo con los diferentes grupos de interés se pretende conocer su opinión acerca de las estrategias en materia de responsabilidad social corporativa del Grupo. Además, se ha realizado un análisis comparativo de los asuntos materiales relativos a la actividad de retail y sector textil, para determinar los principales aspectos que preocupan a los diferentes sectores de la sociedad con respecto a nuestra actividad. Ambos procesos, han dado como conclusión un análisis de las expectativas generadas de forma interna y externa sobre la actuación de Grupo Cortefiel, destacando los siguientes aspectos: § Gestión de la cadena de suministro y proveedores § Protección de los Derechos Humanos § Calidad y composición de las prendas § Atención al cliente y canales de venta § Gestión de la plantilla propia § Desarrollo de políticas de acción social

- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Página web. Memoria sostenibilidad
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* TOP EMPLOYERS PREMIO CEL Primer Premio Empresa del Centro Español de Logística (CEL) por el proyecto “Rediseño e implantación de una nueva Cadena de Suministro Global” PREMIO ELA Segundo Premio Europeo a la Excelencia en Logística por la European Logistics Association (ELA)
- *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:* A través de un proceso consultivo, se gestionan diferentes reuniones y grupos de trabajo que incluyen: clientes, empleados, sindicatos, proveedores, ONGS, etc. así como reuniones de carácter individualizado con diferentes organizaciones sobre temas relevantes. § Área Corporativa: Relación con ONGs, Instituciones, Asociaciones sectoriales, Sindicatos, Organismos Oficiales, Universidades e instituciones educativas, grupos de trabajo, etc. § Recursos Humanos y Personal: Relación con Sindicatos, Trabajadores, Organizaciones sectoriales, etc. § Servicio de Atención al Cliente: Relación con clientes § Sourcing y Departamentos de Compras: Relación directa con proveedores En este proceso continuo de diálogo se pretende conocer su opinión acerca de las estrategias en materia de responsabilidad social corporativa del Grupo Además, se ha realizado un análisis comparativo de los asuntos materiales relativos a la actividad de retail y sector textil, para determinar los principales aspectos que preocupan a los diferentes sectores de la sociedad con respecto a nuestra actividad.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* CORTEFIEL S.A. Ver memoria de sostenibilidad 2011 en www.grupocortefiel.com
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) La gestión de la RSE dependiente del Área Corporativa, reporta directamente al Consejero Delegado, y cada Directivo es responsable de la aplicación de las políticas de RSE en su ámbito de actuación, en Recursos Humanos, en Supply Chain o en la Dirección de cada una de las cadenas.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Director Corporativo Consejero Delegado (Ejecutivo) Presidente (No ejecutivo)

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) Se colabora con numerosos programas específicos de diferentes entidades, tanto de forma económica como dando difusión de las iniciativas. Entre los ejercicios 2008-2011 se ha colaborado con un total de 47 proyectos con una inversión de más de 1.108.000 € con la



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

siguiente distribución por ámbito de actuación: Ayuda al desarrollo: 371.582 € Discapacidad: 94.554 € Infancia: 190.438 € Integración: 58.230 € Medio Ambiente: 21.000 € Mujer-Salud: 273.942 € Mujer-Violencia de género: 98.971 € Grupo Cortefiel colabora con UNICEF en su misión por la infancia.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 29 de octubre de 2012
- *Responsable:* Ana Fombella
- *Tipo de informe:* A+B+C

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



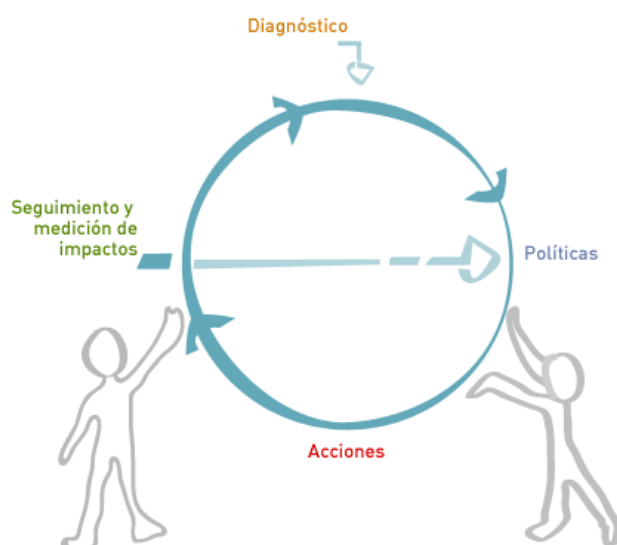
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

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

Respuesta: SI

Implantación: El análisis de los riesgos en materia de DDHH, se evalúa periódicamente en función de las áreas de negocio. Se valoran los diferentes riesgos de todas las operaciones para determinar las que puedan incidir en aspectos relevantes en función de los grupos de interés afectados. El Mapa de riesgos identifica los riesgos potenciales, su impacto y su probabilidad, lo que permite priorizar diferentes políticas y procedimientos que minimicen los factores de riesgos en cada área y poder así implantar medidas adecuadas y coordinadas. Los mayores riesgos en materia de DDHH ligados al principio 1 se centran en la Cadena de Suministro.

Para ampliar cualquier información de éste u otro principio puede consultar la MEMORIA AUDIOVISUAL DE SOSTENIBILIDAD en <http://www.grupocortefiel.com/es/responsabilidad-corporativa>

Objetivos: Actualización del Código de Conducta Interno
Plan de Formación para empleados del Código de Conducta Interno



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Las políticas de DDHH, están implantadas a lo largo de toda la estructura organizativa del Grupo a través de:

1. Código de conducta interno (para todo el personal de la compañía)
2. Código de conducta externo (para proveedores, colaboradores y franquiciados)
3. Normas de actuación (Despliegan los principios básicos emanados de los códigos de conducta en directrices tangibles en materia de:

- Relaciones con clientes
- Relaciones con proveedores
- Conflicto de intereses
- Respeto por las personas. No discriminación e igualdad
- Liderazgo y trabajo en equipo
- Prevención de Riesgos Laborales
- Fraude Interno y corrupción
- Transparencia y mantenimiento de Registros

En relación con los empleados, la organización dispone de políticas de recursos humanos que garantiza principios de no discriminación y vela por garantizar que se respetan todos los derechos básicos de los trabajadores.

Grupo Cortefiel cuenta también con un Plan de Igualdad consensuado con los principales representantes de los trabajadores.

Objetivos: Actualización del Código de Conducta Interno



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: EMPLEADOS: Durante 2011, se han llevado a cabo cursos de formación de Código de Conducta mediante módulos presenciales específicos para encargados de tiendas, con un total de 140 empleados formados.

CLIENTES: Se han llevado a cabo campañas de difusión de mensajes ligados a los principios de DDHH dirigidas al colectivo de clientes y en asociación con organizaciones sociales de reconocido prestigio internacional:

UNICEF: Campaña de "Dona un día" para la LUCHA DE LA DESNUTRICIÓN INFANTIL

AMNISTÍA INTERNACIONAL: Campaña "La violencia no puede ser un secreto" para la lucha contra la VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DIGNIDAD DE LA MUJER

PROVEEDORES: Todos los proveedores de prendas son auditados desde el punto de vista de cumplimiento del Código de Conducta, previamente a su homologación y a la contratación de pedidos.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: Las decisiones relevantes derivadas del seguimiento de las políticas de DDHH se toman en el

seno del comité de Dirección sobretudo cuando afectan a la necesidad de implantar nuevas actuaciones o modificar algunos procesos de la compañía.

Estos principios están integrados en las gestión del Grupo y forman parte de la cultura empresarial trasladándose a través de los responsables de área y departamentos de forma ordinaria, y de forma estructurada por medio de la aplicación de los Códigos de Conducta y las Normas de Actuación.

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

Respuesta: SI

Implantación: La información relativa a las prendas, se encuentra en el etiquetado, que se adapta a las exigencias de la normativa internacional y de los distintos países en los que se comercializan. Se incluye, en todos los idiomas necesarios, datos relevantes como el origen, composición y proceso de lavado de las prendas.

Los catálogos, la publicidad, y promociones, permiten conocer mejor las distintas marcas y sus colecciones. Todas las comunicaciones con el cliente están basadas en la transparencia y los principios éticos. Son sometidas en todo caso a la supervisión del departamento jurídico, para asegurar que se respeta la legislación y los estándares pertinentes (protección del consumidor).

El Servicio de Atención al Cliente (SAC), está estructurado para dar respuesta integral y diferenciada a todos sus usuarios, ofreciendo información y soluciones ágiles y eficaces. El SAC, da servicio a todas las peticiones de los clientes que llegan a través del teléfono, correo postal, páginas web y correo electrónico así como la gestión de las reclamaciones.

Los datos personales de los clientes y socios están sujetos a una estricta política de privacidad que se ajusta a la ley y que garantiza la confidencialidad de los mismos. (L.O. 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal)

El Protocolo de transacciones comerciales EMV garantiza una mayor seguridad entre tarjeta y terminales, reduciendo así las posibles acciones de fraude en transacciones con tarjetas bancarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La evaluación de los proveedores incluye auditorías específicas de evaluación del cumplimiento del Código de Conducta, que engloba los principales aspectos de riesgos en materia de DDHH de lo proveedores del sector textil, lo que implica la evaluación de más de 170 aspectos entre los que se encuentran las siguientes categorías:

- Remuneraciones y Salarios dignos
- Jornada laboral y horas extras
- Seguridad y salud en el entorno de trabajo
- Seguridad y salud en dormitorios y comedores
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- No discriminación
- Medidas disciplinarias
- Subcontratación
- Medio Ambiente



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

- Trabajo Infantil
- Trabajo forzoso

Los criterios de evaluación de estos aspectos se rigen en primer lugar por los principios internacionales y la normativa de cada país, así como su realidad sociolaboral.

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

Respuesta: 10 %

Implantación: Los códigos de conducta y las normas de actuación donde se recogen los principios elementales sobre los que se basa la actuación de Grupo Cortefiel, están disponibles y accesibles para toda la plantilla a través de la intranet corporativa.

La formación presencial, se ha impartido en España y con alcance para los encargados de tienda.

El personal de Sourcing ha recibido formación específica en materia de DDHH

Objetivos: Para el ejercicio 2012 está prevista la Formación presencial para todo el personal de Servicios Corporativos así como todo el cuadro directivo y mandos intermedios.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

* Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0

* Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0

* Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos : 0

Implantación: No hay ninguna incidencia significativa ni incumplimiento normativo en materia de seguridad del cliente, de los productos o sobre el etiquetado de las prendas

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros) (P1C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 1108,72

Implantación: RESUMEN PROYECTOS SOLIDARIOS 2008-2011

Nº Proyectos Beneficiarios Aportación(€)

2008 10 286.165

2009 11 231.984

2010 18 370.778

2011 8 219.790

TOTAL 47 1.108.717



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Por ámbito de actuación Contribución (€)

Ayuda al desarrollo 371.582

Discapacidad 94.554

Infancia 190.438

Integración 58.230

Medio Ambiente 21.000

Mujer-Salud 273.942

Mujer-Violencia de género 98.971

Por Área geográfica Contribución (€)

España 582.135

Portugal 155.000

Asia 168.131

África 166.205

América 37.246

Para más información consultar el apartado de SOCIEDAD de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma (P1C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: En 2011...

6 Acciones solidarias realizadas

10 Proyectos financiados

10 Entidades Beneficiarias

219.790 euros invertidos

6.379 prendas donadas

Somos conscientes de que tenemos la capacidad de llegar a mucha gente a través de nuestros puntos de venta, nuestros medios online y los clientes que entran a diario en nuestras tiendas, por lo que nuestros proyectos de acción social siempre van ligados a una campaña comunicacional que pretende difundir un mensaje, unos valores o apoyar una idea. No se trata simplemente de donaciones, sino de apoyar una causa y darle visibilidad transmitiendo valores a la sociedad.

Todos los proyectos que se apoyan van ligados al negocio, a sus clientes, a sus empleados o a sus proveedores.

Algunos ejemplos del ejercicio 2011:

Campaña: Un regalo de Corazón



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Destinatario : Fun. Menudos Corazones

Aportación (€): 22.609

Proyecto: Campamento de verano para niños con cardiopatías congénitas

Campaña: Concurso Involucrados

Destinatario : Fund. Síndrome de DOWN Madrid

Aportación (€): 42.755

Proyecto: "Voluntariado para todos" Programa de voluntariado de personas con Síndrome de Downn en otras instituciones

Campaña: Concurso Involucrados

Destinatario : Fund. Pablo Horstmann

Aportación (€): 25.438

Proyecto: Hospital pediátrico Pablo Horstmann en Kenia. Material médico y quirúrgico

Campaña: Concurso Involucrados

Destinatario : ACNUR

Aportación (€): 37350

Proyecto: Educación y empoderamiento de mujeres y niñas refugiadas en la India

Campaña: Concurso Involucrados

Destinatario : Asociación ALBA

Aportación (€): 28.638

Proyecto: Prevención de SIDA en Burkina Faso, mediante la promoción y formación profesional de la mujer

Campaña: La violencia de género no es un secreto Destinatario : Amnistía Internacional

Aportación (€): 40,000

Proyecto: Campaña de Denuncia contra la violencia de género

Campaña: Premios TELVA Solidaridad

Destinatario : Fund. ADAMA

Aportación (€): 9.000

Proyecto: Terapias alternativas al tratamiento de la exclusión de género

Campaña: Acuerdo Grupo

Destinatario : Fund. IBO

Aportación (€): 12.000

Proyecto: Remodelación de la Tienda del Taller de Costura y la Tienda del Taller de Carpintería

Más información consultar en la MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com


Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas (P1C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.


Respuesta: 0

Implantación: No se contratan fuerzas de seguridad

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Incumplimiento de la Ley de Protección de Datos (LOPD)		
Empleados	Falta de formación		
Proveedores	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Política o Sistema de atención al cliente Políticas internas de gestión		N/A
Empleados	Código de Conducta Política de RRHH Política de Seguridad y Salud Laboral Políticas internas de gestión		Actualización del Código de Conducta Interno
Proveedores	Código de Conducta		N/A

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Nuevas acciones de comunicación con clientes de campañas que apoyen los DDHH
Empleados	RSE		Nueva Formación en materia de Código de Conducta
Proveedores	RSE		Mantener el nivel de auditorías sociales de proveedores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos mecanismo de seguimiento		N/A
	Servicios de atención al cliente		
Empleados	Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH Otros Protocolos de prevención del acoso y PRL		Plan de formación específico presencial para Directivos y Servicios Corporativos
Proveedores	Auditorías Cláusulas en contrato Procedimiento de gestión de incidencias Seguimiento del Código de Conducta Sistema de clasificación de proveedores		lan de formación específico presencial para Directivos y Servicios Corporativos

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



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Cortefiel trabaja actualmente con proveedores de prendas, productos y servicios de más de 40 países. Los procesos de selección se basan en la transparencia, la igualdad de oportunidades y el interés mutuo. La elección de los proveedores se lleva a cabo a través de un proceso de prospección y evaluación conforme a estándares de calidad, de producto, capacidad de producción y aspectos sociales.

Para el aprovisionamiento de prendas y textiles, el Grupo dispone de tres oficinas de sourcing desde donde se gestionan los contratos y aprovisionamientos. Su función principal es trabajar en coordinación con los proveedores y realizar la supervisión continua de las fábricas a través de auditorías de calidad y de cumplimiento del código de conducta.

La responsabilidad de garantizar una conducta ética y responsable en todas las actividades del grupo, es extensiva también a aquellas que son subcontratadas y todos los productos adquiridos en cualquier lugar donde se fabriquen.

Cada proveedor, independientemente del servicio prestado o su ubicación geográfica, asume el cumplimiento del Código de Conducta Externo, que busca garantizar el respeto a los Derechos Humanos y las condiciones de trabajo en sus centros de producción.

Este Código de Conducta recoge 12 principios elementales, basados en los convenios internacionales de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo.

En 2009, se implantó una aplicación en el portal de proveedores a través de la cual se centraliza la aceptación del Código de Conducta, lo que permite garantizar que en la actualidad el 100% de los proveedores, tanto de textil como servicios o compras generales, conocen y aceptan las condiciones del Código de Conducta.

No obstante, todos los proveedores de prendas se someten a auditorías y evaluaciones periódicas para garantizar las condiciones laborales y sociales de sus trabajadores en las fábricas donde se producen nuestras prendas.

Por otra parte, el Código de Conducta es una cláusula adicional en los contratos de franquicias, de manera que extendemos las prácticas responsables a todas nuestras operaciones.

Todos los proveedores asumen el compromiso de cumplimiento del código de conducta como parte de sus condiciones contractuales. Además, los técnicos de Grupo Cortefiel, están presentes de forma habitual en las instalaciones de los proveedores de prendas por lo que disponen de información de primera mano sobre las condiciones de trabajo.

Las verificaciones y auditorías de proveedores, se planifican en función de los niveles de riesgo y la complejidad del entorno

sociolaboral, por lo tanto, se priorizan aquellos escenarios más expuestos a riesgos.

Actualmente el 100% de los proveedores externos de textil son auditados previamente a su contratación y se someten a evaluaciones periódicas de seguimiento.

En los últimos 7 años, Grupo cortefiel ha realizado más de 1.200 auditorías de fábrica en sus proveedores de todo el mundo.

Las auditorías de las fábricas incluyen inspecciones visuales, entrevistas con la gerencia, revisión de evidencias documentales, y entrevistas personales con los trabajadores. Los auditores externos son técnicos altamente cualificados que conocen en profundidad la legislación local y las particularidades de cada región.

Durante las auditorías se evalúa el cumplimiento de un check-list de más de 170 aspectos concretos englobados en las siguientes categorías:

- Respeto a los derechos humanos
- Seguridad y salud en el entorno de trabajo
- Seguridad y salud en dormitorios y comedores
- Remuneraciones y Salarios dignos
- Jornada laboral y horas extras
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Trabajo forzoso
- Trabajo infantil
- No discriminación
- Medio Ambiente
- Adecuación a la legislación

Para más información consultar el apartado de **PROVEEDORES** de la **MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011** en www.grupocortefiel.com



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C3I2)

Respuesta: SI

Implantación: El Código de Conducta Interno, en el que se establecen los principios básicos por los que se rigen las actuaciones de todos los empleados del grupo, contempla los principales elementos críticos en materia de DDHH (no discriminación, corrupción, soborno, trabajo infantil, etc), pero además incluye cláusulas específicas con respecto a la responsabilidad de los empleados en el cumplimiento de los principales DDHH, por ejemplo:

Cláusula 8. Las personas que integramos Grupo Cortefiel tenemos el derecho y el deber de velar por el cumplimiento del Código de Conducta Externo por parte de nuestros proveedores y asociados, requiriéndoles para que otorguen las garantías necesarias de acceso y verificación por parte del Grupo Cortefiel o agente autorizado.

Cláusula 9. Las personas que integramos Grupo Cortefiel actuaremos con la mayor diligencia y planificación posibles y razonables en nuestros pedidos a proveedores en función de su capacidad, evitando ser causa indirecta del menoscabo en las condiciones laborales de sus empleados.

Cualquier incidencia destacable que se detecte con respecto a la actuación de los proveedores, (tanto si llega a través de mecanismos internos de la compañía, como si llega por vía externa como clientes, ONGs, u otros organismos), es

trasladada al Dpto. de RSC, donde se estudian las medidas y actuaciones necesarias.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el ejercicio 2011, se han mantenido contactos con foros sectoriales para la resolución de problemáticas en materia de DDH en la India



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C212)

Respuesta: 100 %

Implantación: El 100% de los proveedores de PRENDAS ha sido evaluado previamente a su contratación, bien mediante nuestro sistema de evaluación de proveedores por auditores externos acreditados, o bien mediante la certificación de esquemas internacionales aceptados como SA8000, ETI o BSCI.

Para el resto de proveedores de servicios generales u otros productos no directamente vinculados con las prendas comercializadas, se ha desarrollado una aplicación informática a través de la cual se centraliza la aceptación del Código de Conducta lo que permite garantizar que todos los proveedores, conocen y aceptan las condiciones del Código de Conducta.

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C311)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 100 %

Implantación: El 100% de los proveedores de PRENDAS ha sido evaluado previamente a su contratación, bien mediante nuestro sistema de evaluación de proveedores por auditores externos acreditados, o bien mediante la certificación de esquemas internacionales aceptados como SA8000, ETI o BSCI.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C313)

Respuesta: 1

Implantación: Durante este ejercicio se ha recibido 1 requerimiento de información de 1 entidad internacional, sobre 1 de nuestros proveedores en la India

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	😊	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros	😊	N/A
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE	😊	Mejorar las Relaciones Externas con entidades internacionales
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

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



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Todos los trabajadores de Grupo Cortefiel están bajo el ámbito de aplicación de regulaciones laborales en función de cada país.

Los Convenios Colectivos correspondientes están firmados con los representantes de los trabajadores. Se celebran libremente elecciones sindicales en la compañía.

En España, el 100% de la plantilla se encuentra cubierta por los diferentes Convenios Colectivos Provinciales de Comercio Textil o del Convenio Colectivo Nacional de Industria Textil.

La representación de los trabajadores, es un derecho plenamente respetado por el Grupo en todos los países donde está implantado. En España, el sindicato más representativo es UGT seguido de CCOO y otros autonómicos como ELA en el País Vasco o CIGA en Galicia.

En Portugal, el Sindicato con mayor representación es CESP, en Bélgica CNE y en Francia el CFDT.

La información a la plantilla y las consultas o demandas puntuales, siempre se procuran resolver a través de la línea de responsables y, en caso necesario, con mediación del Departamento de Personal y Recursos Humanos. Para aquellas situaciones que lo requieran o para negociaciones colectivas, se utilizan los cauces reglamentarios a través de los Comités de empresa.

En la cadena de suministro, se potencia el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva en a través del compromiso de cumplimiento del Código de Conducta por parte de los proveedores.

Para más información consultar el apartado de EMPLEADOS de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La representación sindical de los diversos comités de empresa son informadas de los cambios relevantes en la organización según los términos previstos en la legislación vigente. Además de ello, se potencia el diálogo con los representantes de los trabajadores como instrumento de las relaciones laborales buscando siempre el consenso y la negociación positiva para acordar soluciones que satisfagan a todas las partes.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este ejercicio, Grupo Cortefiel ha suscrito su Plan de Igualdad que recoge los objetivos, estrategias y prácticas de la compañía en esta materia, con el acuerdo de los representantes de los trabajadores de los sindicatos UGT y CCOO.

Para más información consultar el apartado de EMPLEADOS de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Como ya se ha indicado antes, La información a la plantilla y las consultas o demandas puntuales, siempre se procuran resolver a través de la línea de responsables y, en caso necesario, con mediación del Departamento de Personal y Recursos Humanos. Para aquellas situaciones que lo requieran o para negociaciones colectivas, se utilizan los cauces reglamentarios a través de los Comités de empresa. La compañía dispone de diversos mecanismos de información bidireccional que permiten una difusión efectiva de la información de relevancia y evaluar las sugerencias de los empleados.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existen numerosas vías de comunicación con los representantes de los trabajadores, tanto formales como no formales establecidas. Las comunicaciones con los sindicatos, se realizan tanto a nivel institucional, como a través de la patronal, como de forma directa.

Todas las comunicaciones relevantes son tratadas con los Comités de Empresa, en casos excepcionales se establecen reuniones informativas directas con la alta dirección y los representantes de los trabajadores.

No obstante, existen numerosas vías de comunicación con los empleados, además de la línea jerárquica, principalmente a través de la intranet corporativa que es accesible para los empleados en los centros de trabajo.

Anualmente se realizan las Evaluaciones de Desempeño donde se pone de manifiesto, no sólo las competencias a desarrollar del empleado, sino sus sugerencias y expectativas.

Desde el área de Recursos Humanos, se diseñan nuevas soluciones para optimizar aún más la detección y gestión del potencial y reforzar los planes de desarrollo profesional puestos en marcha.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	☹️	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de RRHH	😊	N/A
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Seguimiento del Plan de Igualdad
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Evaluaciones anuales Reuniones de equipo	😊	N/A

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



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: No es un factor de riesgo en la plantilla propia, sin embargo sí puede llegar a serlo en la cadena de suministro, por lo que se controla a través de la adhesión de los proveedores al Código de Conducta y mediante la evaluación de auditorías externas además de las supervisiones del personal propio del grupo.

Es un factor de riesgo debido a que la globalización de la producción hace que algunos proveedores se ubiquen en áreas geográficas en que todavía pueden existir estas prácticas. El código de Conducta externo que deben asumir y cumplir todos nuestros proveedores, desarrolla expresamente una cláusula de prohibición del empleo de "trabajadores que no presten su voluntario y consciente consentimiento directo, ni n inguna otra clase de trabajo forzado, directa o indirectamente". El código de Conducta Interno, hace extensible este principio a todos los empleados del grupo en el desarrollo de su actividad, por lo que todos somos responsables de velar poque estas situaciones no se produzcan en nuestros proveedores o colaboradores.

Para más información consultar el apartado de PROVEEDORES de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Con respecto a la plantilla propia del Grupo, se encuentra amparada por los Convenios Colectivos correspondientes

donde se regulan horas y salarios.

Los niveles salariales, en función de la categoría profesional y antigüedad, se establecen a partir de los niveles fijados reglamentariamente en cada país, independientemente de la condición de hombre o mujer o cualquier otro condicionante discriminatorio. El personal de tiendas tiene, además de su retribución fija, comisiones sobre las ventas u otro tipo de

incentivos en función de los resultados.

Para más información consultar el apartado de EMPLEADOS de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com

En cuanto a la cadena de suministro, el Código de Conducta al que se adhieren todos los proveedores establece unos criterios mínimos exigibles en cuanto a horas de trabajo, remuneración y horas extras. Estos factores se evalúan en las auditorías externas teniendo en cuenta la legislación internacional y la de cada país y su realidad social para evaluar el cumplimiento de estos principios.

Para más información consultar el apartado de PROVEEDORES de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha participado en grupos sectoriales internacionales de carácter multistakeholder para eliminar algunas prácticas desaconsejables en nuestros proveedores de la India.

En cuanto a la plantilla propia, se dispone de medidas de conciliación acicionales como: Horario flexible, Jornadas reducidas, Servicio de comedor subvencionado, Servicio médico, Retribución flexible, etc.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso (P4C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: El cumplimiento del Código de Conducta Externo es aplicable a los proveedores directos y en su caso a sus subcontratistas. La subcontratación de la producción no está permitida sin previa autorización ni supervisión específica por parte de Grupo Cortefiel. Esto significa, que los proveedores directos no pueden derivar producción a otros subcontratistas que no estén incluidos dentro de nuestro programa homologación que incluye las auditorías sociales. Para asegurar el cumplimiento de estas situaciones, estos condicionantes son parte de las cláusulas contractuales que se establecen con el proveedor principal.

Las auditorías sociales (realizadas por entidades independientes) se realizan en cada centro de trabajo o fábrica de cada proveedor, y en ellas se evalúa la existencia o no de trabajo forzoso. Según el resultado de la auditoría se aplican las medidas correctoras pertinentes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores (P4C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: El proceso de verificación del cumplimiento del Código de Conducta Externo, implica la supervisión de la remuneración, las jornadas laborales y las horas extras.

Se evalúa a través de inspecciones visuales, controles documentales mediante inspección de registros como contratos, nóminas, sistemas de fichaje o control de presencia, etc. Todo esto se completa con entrevistas confidenciales a empleados seleccionados de forma muestral por el equipo auditor sin intervención de la fábrica, para que cuenten con total confidencialidad.

Dentro de los elementos concretos que se evalúan se incluye:

- Cumplimiento del máximo de horas laborales conforme a la legislación local o en su defecto a la ILO
- Respeto de la libertad de elección de horas extraordinarias.
- No superar los máximos establecidos en periodos semanales o diarios del cómputo total de horas ordinarias+extraordinarias.
- disponer de sistemas de fichaje o control de presencia para evaluar las horas trabajadas
- disponer de nóminas u otro tipo de documentos que reflejen el salario de cada concepto (ordinario y extraordinario)
- ETC

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Las evaluaciones de proveedores y las auditorías que se realizan, implican la evaluación de más de 170 aspectos entre los que se encuentran las siguientes categorías:

- Remuneraciones y Salarios dignos
- Jornada laboral y horas extras
- Seguridad y salud en el entorno de trabajo
- Seguridad y salud en dormitorios y comedores
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- No discriminación
- Medidas disciplinarias
- Subcontratación

- Medio Ambiente
- Trabajo Infantil
- Trabajo forzoso

Los criterios de evaluación de estos aspectos se rigen en primer lugar por los principios internacionales y la normativa de cada país, así como su realidad sociolaboral

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contratar proveedores que incumplan con este principio	😊	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo	😊	N.A.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Mantener el nivel de auditorías sociales a proveedores
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

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



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Es un factor de riesgo, en nuestra cadena de suministro, debido a que la globalización de la producción hace que algunos proveedores se ubiquen en áreas geográficas en que todavía pueden existir estas prácticas. Estos riesgos se minimizan a través de las auditorías periódicas de nuestros proveedores.

El Código de Conducta Externo que deben asumir y cumplir todos nuestros proveedores, desarrolla expresamente una cláusula de prohibición del empleo de trabajo infantil "No toleraremos el uso de empleo infantil por parte de nuestros proveedores o por ningún subcontratista utilizado por nuestros proveedores".

Durante el proceso de Evaluación se evalúan aspectos concretos como:

- Supervisión de la edad de la plantilla a través de evidencias documentales
- En caso de menores (desde la edad legal permitida) no deben realizar trabajos en condiciones peligrosas, no trabajos nocturnos, chequeos médicos periódicos, etc.

Para más información consultar el apartado de PROVEEDORES de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En cuanto a la plantilla propia, la aplicación directa de la legislación laboral en los países donde estamos presentes y las políticas de RRHH.

La cláusula 4 del Código de Conducta Interno recoge expresamente lo siguiente: "El trabajo infantil está prohibido. El Grupo Cortefiel tiene el compromiso de promover una infancia digna y una maternidad saludable".

En cuanto a la cadena de suministro, las políticas explícitas sobre el trabajo infantil, se encuentran detalladas en el Código de Conducta Externo y en los protocolos de evaluación del mismo.

La cláusula 8 del Código de Conducta Externo recoge expresamente: "No toleraremos el uso de empleo infantil por parte de nuestros proveedores o por ningún subcontratista utilizado por nuestros proveedores".

Durante el proceso de Evaluación se evalúan aspectos concretos como:

- La supervisión de la edad de la plantilla a través de evidencias documentales y entrevistas personales
- En caso de menores (desde la edad legal permitida) no deben realizar trabajos en condiciones peligrosas, ni trabajos nocturnos, y deben someterse a chequeos médicos periódicos, etc.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Uno de los focos de la Acción social del grupo es el apoyo a la infancia y a la educación como vía imprescindible para el desarrollo completo de los menores que sirva de catalizador para evitar situaciones que les obliguen a realizar tareas impropias de su edad. Además, G Cortefiel colabora con organizaciones que luchan por la erradicación del trabajo infantil como UNICEF.

Anualmente se apoyan diferentes proyectos con estos objetivos. En el ejercicio 2011 cabe destacar en éste ámbito: ACNHUR: EDUCACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE MUJERES Y NIÑAS REFUGIADAS EN LA INDIA (dotación 37.350 €). Gracias a este proyecto, casi 3.000 refugiadas van a recibir formación específica y capacitación técnica.

Para más información consultar el apartado de SOCIEDAD de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil (P5C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: La difusión de la política de la compañía en lo relativo a este principio, se realiza a través de la difusión del código de conducta externo a proveedores. Se han realizado numerosos acercamientos a proveedores de los países con mayor riesgo, para difundir este principio.

A través del Plan de Verificación del Cumplimiento del Código de Conducta a través de Auditorías, realizadas por entidades independientes a fábricas de proveedores.

En estas auditorías se evalúa la existencia o no de trabajo infantil.

Se ha colaborado con determinados agentes sociales y otras empresas del sector en grupos de trabajo encaminados a

proyectar medidas que minimicen las prácticas de contratación infantil en algunos países.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C411)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: Grupo Cortefiel no está certificado bajo el esquema SA 8000.

Sin embargo, dispone de un sistema interno bajo el alcance: PROSPECCIÓN DE PROVEEDORES Y FABRICANTES, HOMOLOGACIÓN CONFORME A ESTÁNDARES SOCIALES Y DE CALIDAD.

Dicho sistema contempla todo el proceso de evaluación social de la cadena de suministro, lo que implica la supervisión de la contratación de mano de obra infantil



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores (P5C311)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 43

Implantación: En caso de detectar alguna incidencia en materia de trabajo infantil, se pondría en marcha de forma

inmediata un protocolo de adecuación para resolverla de la manera más ágil y eficaz.

Durante este ejercicio no se ha observado ningún incumplimiento en esta materia.

Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C412)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: No se realizan contrataciones que no estén amparadas por la legislación vigente.

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C413)




Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: El departamento de RRHH no realiza este tipo de evaluaciones, puesto que no se pueden producir entre la plantilla propia. No es posible la contratación de personas por debajo de la edad mínima legal para trabajar en cada país donde tenemos plantilla propia.

Durante el ejercicio 2011 se han realizado 43 verificaciones externas en proveedores de productos textiles

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Falta de verificación de los proveedores en el cumplimiento de este principio		
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético Política de Compras		N.A.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Proyectos de Acción Social dirigidos a la infancia
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

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



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Previamente a la elaboración del Plan de Igualdad, se desarrolló un profundo estudio sobre la plantilla con respecto a la perspectiva de género, elaborado un diagnóstico de situación, que fue presentado a los representantes sindicales.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: PLAN DE IGUALDAD: Grupo Cortefiel ha suscrito su Plan de Igualdad que recoge los objetivos, estrategias y prácticas de la compañía en esta materia, con el acuerdo de los representantes de los trabajadores. Los principales objetivos que aborda el Plan, son Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y Promover y asegurar la aplicación de medidas en materia de conciliación.

CÓDIGO DE CONDUCTA INTERNO: El código de Conducta Interno, de aplicación a todos los empleados y directivos del Grupo, recoge los principios básicos en materia anti-discriminación y aboga por la igualdad de oportunidades en cualquier ámbito de actuación de la compañía.

NORMAS CORPORATIVAS: Las Normas Internas Corporativas, desarrollan estos principios elementales emanados del Código de Conducta, desglosando las pautas de actuación concretas en esta materia.

POLÍTICAS DE RRHH: Las políticas de Recursos Humanos, se rigen por los principios del código de conducta de la compañía, que garantizan la igualdad de oportunidades, la no discriminación y fomentan la promoción interna.

El 52% de los puestos directivos en el Grupo están ocupados por mujeres así como el 67% de los mandos intermedios. Las condiciones de contratación y las políticas de retribución se establecen en función de la valía del candidato independientemente de su género. Las diferencias salariales que puedan darse, son consecuencia de la experiencia y las características del candidato. Los procesos de selección se basan en la adecuación de la persona al puesto de trabajo y siempre bajo procesos de selección rigurosos e independientes. La contratación en el exterior siempre prioriza los candidatos locales para todos los puestos incluyendo directivos, de manera que la gestión de la compañía en cada país se adapta a las características locales. Desde el área de Recursos Humanos, se trabaja para optimizar aún más la detección y gestión del potencial y reforzar los planes de desarrollo profesional en función de las capacidades de cada empleado independientemente de cualquier factor.

Para más información consultar el apartado de EMPLEADOS de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P6C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Cortefiel ha suscrito su Plan de Igualdad que recoge los objetivos, estrategias y prácticas de la compañía en esta materia, con el acuerdo de los representantes de los trabajadores. Los principales objetivos que aborda el Plan, son Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y Promover y asegurar la aplicación de medidas en materia de conciliación. Para asegurar el cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se ha creado una Comisión de Seguimiento, con la participación de los sindicatos firmantes del mismo, además de la creación de la figura del Agente de Igualdad de Oportunidades, cuya misión es velar y fomentar las medidas así como actuar de intermediario entre los diferentes colectivos.

Por otra parte, desde el Dpto de RRHH, se continúa trabajando con la herramienta herramienta de evaluación de potencial: "PotenciaT". Está basado en el modelo de competencias propio de Grupo Cortefiel, logra identificar qué personas tienen mayor potencial para desarrollar su carrera profesional.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)

Directivos frente a empleados: 3 %

Directivos mujeres: 56 %

Directivos hombres: 44 %



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Mujeres: 78 %

Hombres: 22 %

Mayores de 45 años: 14 %

Menores de 30 años: 60 %

Empleados no nacionales: 4 %

Empleados con contrato fijo: 66 %

Implantación: Grupo Cortefiel cerró el ejercicio con una plantilla total de 8.303 profesionales. Equipos multidisciplinares formados tanto por jóvenes profesionales como por expertos de dilatada experiencia, en donde a media de edad se sitúa en torno a los 30 años. La diversidad cultural hace crecer el talento en una plantilla compuesta por más de 24 nacionalidades en los 13 países donde el Grupo cuenta con personal propio. Sólo en España casi un 4% de la plantilla es de otra nacionalidad.

El índice de contratación indefinida se sitúa en el 66%. La contratación temporal es una forma habitual de incorporación a la compañía. Se utiliza principalmente para cubrir periodos específicos como las campañas de navidad y rebajas, generando oportunidades para jóvenes que necesitan flexibilidad para compatibilizar el trabajo con otras actividades. Estos colectivos son los principales beneficiados de las contrataciones de fines de semana o festivos, paliando en cierta medida los inconvenientes de los horarios comerciales.

Para más información consultar el apartado de EMPLEADOS de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com

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

Respuesta: SI

Implantación: Se publica anualmente en la memoria de sostenibilidad audiovisual.

Para más información consultar los apartados de EMPLEADOS y GRUPO CORTEFIEL de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD 2011 en www.grupocortefiel.com

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se realiza una investigación exhaustiva de cada una de las situaciones que puedan ser identificadas, desde el departamento de Personal y de Prevención de Riesgos Laborales, con la colaboración de cualquier departamento implicado así como de profesionales internos y externos especializados en la materia.

Para la gestión de estas situaciones, existe un procedimiento específico: "Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral y/o sexual" así como dos protocolos específicos "Protocolo para la prevención del acoso moral (psicosocial)" y "Protocolo para la prevención del acoso sexual"

Para asegurar el cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se ha creado una Comisión de Seguimiento, con la participación de los sindicatos firmantes del mismo, además de la creación de la figura del AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, cuya misión es velar y fomentar las medidas así como actuar de intermediario entre los diferentes colectivos.

Objetivos: Implantación de un Canal de Denuncias

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

Respuesta: 0

Implantación: No se ha recibido ninguna sentencia judicial ni acta administrativa implicando a la empresa.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Desinformación de las características de los puestos de trabajo Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza Incumplimiento de la Ley LISMI	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Convenio Colectivo Otros Plan de Igualdad Política de RRHH	😊	Seguimiento del Plan de Igualdad

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Formación	😊	Seguimiento del Plan de Igualdad
	Implantación del Plan de Igualdad		
	Plan de Carreras		
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Memoria sostenibilidad	😊	N.A.

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



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: QUÍMICOS: En el proceso de control de sustancias de nuestras prendas, y el protocolo para el cumplimiento del reglamento REACH, se ha continuado haciendo una labor de sensibilización en nuestros proveedores con objeto de que la información sobre las sustancias químicas sea cada vez más transparente en la cadena de suministro.

ENERGÍA: La implantación de medidas de eficiencia energética en nuestras Tiendas y Centros Logísticos, han permitido reducir, en los últimos 3 años, el consumo relativo por superficie de venta en tiendas en un 9% y un 15% el consumo en el Centro Logístico.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: ENERGÍA: Uno de los ejes en los que se ha centrado la gestión energética del Grupo, ha sido la eficiencia de las instalaciones. Con el objetivo de lograr la máxima eficacia, se ha llevado a cabo un ambicioso proyecto en toda la red de tiendas y centros logísticos.

La eficiencia energética de las tiendas viene determinada por distintos factores y es necesario encontrar el equilibrio entre condiciones atractivas para la venta, la identidad de cada marca y el ahorro energético. Mediante las mejoras en las instalaciones y las reformas de las tiendas, tanto en iluminación, climatización y envolvente se consiguen importantes reducciones en el consumo.

Gracias a las medidas de eficiencia energética implantadas, la tienda de los Remedios en Sevilla, dispone de la Calificación Energética A para establecimiento comercial.

A su vez, en el centro logístico de Aranjuez, se han llevado a cabo, importantes avances, a través de la sustitución de los equipos de iluminación por otros de bajo consumo y LEDS, la instalación de automatismos de encendido y apagado en función de la luz ambiente, la sectorización de zonas, y la domotización de instalaciones. El centro logístico dispone además de una instalación fotovoltaica en toda la cubierta del edificio, con una potencia instalada de 2,08 Mw y una capacidad de

producción anual de 2.900.000 kwh.

Todas estas medidas han permitido reducir, en los últimos 3 años, el consumo relativo por superficie de venta en tiendas en un 9% y un 15% el consumo en el Centro Logístico.

POSICIONAMIENTO EN CAMBIO CLIMÁTICO

Ante la preocupación social y medioambiental por el cambio climático, Grupo Cortefiel asume el reto de gestionar sus operaciones de la manera más eficiente y respetuosa con el medio ambiente, identificando los mayores riesgos y las mejores oportunidades.

Este compromiso se materializa en aquellas operaciones sobre las que el grupo tiene un control directo, y sobre aquellas en las que se puede tener influencia, buscando siempre la máxima eficiencia y los mejores resultados.

Para ello, se ha iniciado un proceso de medición y gestión de la Huella de Carbono con el objetivo de implantar acciones para reducir el impacto de las emisiones de Gases Efecto Invernadero, y poner en marcha las medidas precisas.

El proceso de cálculo de las emisiones de gases efecto invernadero, se han seguido las indicaciones para la medición del Scope 1, Scope 2 y Scope 3, establecidas por el "Protocolo de Gases Efecto Invernadero (GHG Protocol). Estandar corporativo de contabilidad y Reporte" elaborado por el WRI (World Resources Institute) y el WBCSD (World Business Council for sustainable Development).




SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0 %

Implantación: Información no disponible

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental		Sensibilización ambiental para el consumidor



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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

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



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Al ser una actividad comercial los principales riesgos ambientales se enmarcan en el consumo de recursos energéticos, la generación de residuos, y emisiones de los transportes.

Sin embargo, como aspectos indirectos se encuentran los aspectos ambientales generados por los proveedores en el proceso de producción de las prendas, la producción de las materias primas, etc.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los principios de protección del medio ambiente se incluyen como parte del Código de Conducta Interno y las normas de actuación de los empleados, así como en el Código de Conducta Externo en lo que se refiere a la actuación de los proveedores.

C.C. Interno: cláusula 5: "Es de obligado cumplimiento toda legislación relativa a medio ambiente y se fomentarán las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y el apoyo y difusión de tecnologías respetuosas con el entorno."

C.C.Externo: Cláusula 10: "Respeto al medioambiente

Se debe asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales que son de aplicación en cada caso, adoptando como principio de actuación una actitud responsable de respeto al Medio Ambiente."



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: -Diseño de tiendas conforme a criterios ambientales en el diseño e instalaciones: uso racional de la energía, eficiencia energética de las instalaciones térmicas y de iluminación, o elementos de protección frente al ruido.

- Reducción de los trasnportes gracias al proyecto de aumento de la consolidación de los envíos y mejora la optimización de las cargas.
- Sustitución de luminarias por otras de bajo consumo en toda la red de tiendas, sede central y almacenes.
- Sutipución de materiales plásticos por otros más sostenibles y biodegradables.
- Implantación de la certificación PEFC y FSC en todas las bolsas comerciales de papel de CORTEFIEL, WOMEN'S SECRET y SPRINGFIELD
- Instalación de medidas de reducción de consumos en las instalaciones (reciclado de papel y toner en oficinas centrales, reducción de consumo de papel mediante nuevas aplicaciones de gestión, entre otras)
- Reducción de packaging (envío directo de las mercancías desde el proveedor de origen, sin necesidad de manipular embalajes originales ni embolsar las prendas)
- Control de sustancias tóxicas en las prendas mediante análisis físico-químicos en origen en laboratorios acreditados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI


Implantación: Los temas medioambientales están supervisados por el área de RSC


Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)


Respuesta: 0 %


Implantación: información no disponible

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera Falta de conocimiento del uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		N/A

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Reducción de la Huella de Carbono

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		N.A.

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: - Sustitución de los equipos de iluminación por otros de bajo consumo y LEDS, la instalación de automatismos de encendido y apagado en función de la luz ambiente, la sectorización de zonas, y la domotización de instalaciones.

- Instalación fotovoltaica en toda la cubierta del edificio del Centro Logístico de Aranjuez, con una potencia instalada de 2,08 Mw y una capacidad de producción anual de 2.900.000 kwh

- Calificación Energética A para establecimiento comercial para la tienda de CTF Sevilla-Los Remedios.

- Proceso de medición y gestión de la Huella de Carbono con el objetivo de implantar acciones para reducir el impacto de las emisiones de Gases Efecto Invernadero, y poner en marcha las medidas precisas.

- PROYECTO 3R-PACKAGING ha permitido reducir considerablemente los componentes de los embalajes de transporte y eliminar elementos innecesarios. Así, se han eliminado las bolsas individuales de Polietileno del 20% de las prendas, que han sido sustituidas por recubrimiento de papel kraft.

- El packaging de los elementos de venta al público, se han puesto en marcha proyectos de sustitución de materiales plásticos por otros de menor impacto ambiental, reducción de las dimensiones y eliminación de elementos innecesarios, con el objetivo de minimizar los residuos de envase que se generan en el domicilio del consumidor.

- todas las bolsas de papel de Cortefiel, Springfield y women'secret son de material certificado PEFC como o FSC.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: No se han realizado campañas de comunicación ambiental durante este ejercicio.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C2I2)

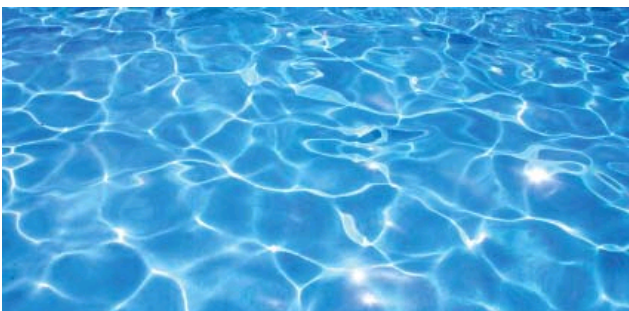
Respuesta: 0

Implantación: Información no disponible

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	Demin que consumen menos agua. Campaña "every drops counts"
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se realiza un seguimiento de los riesgos significativos como instrumento integral en los procesos de toma de decisiones. Grupo Cortefiel por su tamaño y diversidad necesita un sólido soporte organizativo que contribuya a controlar los riesgos legales, operativos y reputacionales, garantizando la sostenibilidad de su modelo de gestión. La definición y actualización del Mapa de Riesgos permite ponderar para cada riesgo, su impacto, la probabilidad de ocurrencia y la fortaleza de los controles para mitigarlo.

Se dispone de un sistema de control interno, a través del cual se identifican los principales riesgos potenciales y los mejores mecanismos para minimizarlos y/o procedimientos de actuación. Se evalúan todos los riesgos de las diferentes áreas de negocio de la compañía (financiero, compras, ventas, proveedores, etc) y teniendo en cuenta las actividades llevadas a cabo en diferentes países.

Este sistema de gestión de riesgos está liderado por el Departamento de Auditoría Interna.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El código de conducta interno recoge los principios básicos de actuación en materia de Corrupción. El nuevo Código de Conducta (aprobado ya en el ejercicio 2012) desarrolla más ampliamente que el anterior, los principios de actuación en materia de corrupción, soborno y blanqueo de capitales.

Objetivos: Durante el ejercicio 2012 está previsto un completo programa de formación presencial sobre el nuevo Código de Conducta Interno, que abarca al personal de los Servicios Corporativos y toda la Dirección y Mandos Intermedios de la compañía.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: El código de conducta interno contempla los asuntos relativos a regalos, invitaciones, gastos, uso de recursos de la compañía, etc.

El nuevo Código de Conducta (aprobado ya en el ejercicio 2012) desarrolla más ampliamente que el anterior, los principios de actuación en materia de corrupción, soborno y blanqueo de capitales.

Objetivos: Durante el ejercicio 2012 está previsto un completo programa de formación presencial sobre el nuevo Código de Conducta Interno, que abarca al personal de los Servicios Corporativos y toda la Dirección y Mandos Intermedios de la compañía.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha mantenido en marcha el Programa de Formación de Encargados de tienda y Responsables iniciado en 2009, donde se incluyen módulos de formación en materia de Código de Conducta y Normas de Actuación. Respecto a la cadena de suministro, se potencia la difusión de los principios anti-corrupción a través del sistema de evaluación del Código de Conducta Externo.

Objetivos: Durante el ejercicio 2012 está previsto un completo programa de formación presencial sobre el nuevo Código de Conducta Interno, que abarca al personal de los Servicios Corporativos y toda la Dirección y Mandos Intermedios de la compañía.

También está prevista la 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 corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Clientes: 0

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Empleados: A través de la intranet corporativa y formación específica

Proveedores: A través de cláusulas contractuales específicas y a través del Programa de Evaluación de proveedores. Todos nuestros proveedores nuevos han de aceptar electrónicamente el Código de Conducta Externo, lo que garantiza que son



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

conocedores del mismo (Adicionalmente con el seguimiento específico que se realiza sobre los proveedores de prendas y producto).

Clientes y otros grupos de interés: Difusión pública a través de la página web y la memoria de sostenibilidad, además de nuestro compromiso público adquirido con nuestra adhesión al Pacto Mundial.

Objetivos: Durante el ejercicio 2012 está previsto un completo programa de formación presencial sobre el nuevo Código de Conducta Interno, que abarca al personal de los Servicios Corporativos y toda la Dirección y Mandos Intermedios de la compañía.

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

Respuesta: SI

Implantación: Todas las donaciones y patrocinios son supervisadas por el área de RSC que coordina las actividades de Acción Social y vela por el correcto destino de las donaciones realizadas, tanto la financiación de proyectos como las donaciones en especie.

Todas las donaciones que se realizan están sustentadas en un convenio de colaboración específico con cada ONG y cada proyecto concreto con el que se colabora y se financia.

Se trabaja en colaboración con la Fundación Lealtad para la supervisión de la idoneidad de las ONGs con las que se colabora.


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


Respuesta: SI


Implantación: Las incidencias o denuncias que se reciben se canalizan a través de Auditoría Interna quien gestiona las correspondientes investigaciones.


Objetivos: Próxima implantación de Canal de Denuncias (2012-2013)

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Blanqueo Incumplimiento de la normativa		
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Favoritismos Otros Soborno Tráfico de influencias		
Proveedores	Control de proveedores Cumplimiento de la normativa Soborno Tráfico de influencias		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código de Conducta		Formación específica para Directivos Mandos Intermedios y Servicios Corporativos
Empleados	Código de Conducta		Formación específica para Directivos Mandos Intermedios y Servicios Corporativos
Proveedores	Código de Conducta		Formación específica para Directivos Mandos Intermedios y Servicios Corporativos

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		N.A.
Empleados	Comunicación interna y externa Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción		Formación y Canal de denuncias
Proveedores	Difusión de la política		N.A.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		N.A.
Empleados	Auditorías		Prevista la implantación de un Canal de Denuncias
	Comités de gestión		
Proveedores	Auditorías		N.A.
	Control financiero		
	Otros		
	Visitas de verificación		

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

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
P1C5I1 - C	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Describalas	HR2
PRINCIPIO 2		
P2C2I1	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	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
P2C3I1	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	HR10
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P4C1I1	Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P4C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso	
P4C3I1 - B	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
P4C4I1 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P5C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C3I1 - C	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
P5C4I2	Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda	
P5C4I3 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12