



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Grupo EINSA



### • Carta de Renovación del compromiso



Estimados firmantes,

Escribir palabras de compromiso con los principios del Pacto Mundial cobra especial relevancia en estos tiempos en que las familias que trabajan bajo nuestra responsabilidad son el origen de nuestros desvelos y preocupaciones. Nos vemos avocados a un reto continuo, hay que trabajar más y mejor y vender más y mejor. Tenemos que ser mas competitivos y convencer a nuestra gente de que es el único camino.

La Responsabilidad con mayúsculas debe ser preocupación continua de todos los que formamos parte de la sociedad. La Responsabilidad con los clientes, los proveedores, los trabajadores, el medio ambiente y el entorno social, son los valores recogidos en los diez principios del Pacto Mundial promovido por Naciones Unidas, luchemos con esas armas. ASEPAM pone cada año a nuestra disposición procedimientos y planes de implantación de estrategias responsables, hagamos un esfuerzo más para incorporarlos en nuestras organizaciones.

Es importante no perderse en el camino con una recuperación a cualquier precio, aprovechemos la oportunidad para no volver a cometer los mismos errores, para mejorar en la esencia no sólo en la forma, fortalezcamos el tesón que siempre nos ha caracterizado.

Son años difíciles para la economía y los emprendedores, sin embargo estoy seguro que saldremos reforzados en valores y experiencia.

Animo a todos

## Información general

### Perfil de la entidad: Grupo EINSA

- *Dirección:* C/ Francisco Gervás, 7 Polígono Industrial Alcobendas
- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* José Carlos Martínez Pérez, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 03/01/2002
- *Número de empleados:* 600
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Artes gráficas y postventa de automoción
- *Ventas / Ingresos:* 70 millones €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* no
- *Desglose de Grupos de Interés:* Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Los criterios utilizados para seleccionar los grupos de interés han sido las políticas activadas y llevadas a cabo durante el ejercicio 2010
- *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:* El Grupo Einsa opera fundamentalmente en España, Francia, UK y Portugal.
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* El Alcance del Informe incluye a la totalidad del Grupo Einsa.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* El contenido del informe ha sido previamente consensuado y contrastado con los distintos departamentos de las dos actividades del Grupo Einsa
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El informe de progreso se Publica a través de la página web de ASEPAM, Nuestras páginas web incluirán a partir del año 2011 un enlace a dicho informe.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Gt motive recibió el premio al producto más innovador en Motortec
- *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:* La comunicación interna con los empleados, además del trato directo con proveedores y clientes nos permite recibir sugerencias susceptibles de ser implantadas en nuestra estrategia. La decisión y operativa dependerá de su alcance y será sometida a criterio en cada uno de los órganos competentes: Comité de Dirección o Comisión de Seguimiento del Consejo de Administración que se reúne de forma mensual.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* El Grupo Einsa es una sociedad anónima de carácter 100% familiar
- *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) Cualquier aspecto que afecte a los 10 principios del Pacto Mundial son puestos en común en cada uno de los órganos de gobierno competente: los directivos participan como miembros no permanentes de las Comisiones de Seguimiento del Consejo de Administración y es en ese ámbito en el que se proponen y consensuan estos temas.
- *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:* El presidente de la compañía es el accionista mayoritario y preside el Consejo de Administración. Los directivos del Grupo Einsa conocen y asumen los diez principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas e integran en su gestión este modus operandi. Desde la Comisión de Seguimiento del Consejo de Administración se vela por el cumplimiento de dichos principios, la responsable del grupo de RSC ocupa un sillón en dicha comisión y en el máximo órgano de gobierno

## 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) El Grupo Einsa participa en las mesas cuadradas, en las jornadas de casos de implantación promovidas por ASEPAM. Además colabora en acción social con diferentes entidades benéficas y tiene su propia fundación enfocada hacia los derechos humanos del mayor y de la infancia (Fundación Einsa)

## Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* María Martínez Fontana
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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



### POLÍTICAS

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



### ACCIONES

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



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

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

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El grupo Einsa en el año 2010 detecta una falta de implicación de la plantilla de taller en el área industrial de Einsa Print y elabora una serie de medidas para el ejercicio 2011.

- Objetivos:**
- 3.1. Adoptar medidas para la conciliación de trabajo-familia-ocio
  - 3.2. Garantizar la coherencia y la igualdad de oportunidades y la no discriminación
  - 3.3. Impartir formación en relación con los compromisos con la Responsabilidad Social Corporativa.
  - 3.4. Velar por la estabilidad de la plantilla
  - 3.5. Desarrollar un sistema de gestión del cumplimiento de objetivos.
  - 3.6. Asegurar el acceso a la contratación de personal discapacitado.
  - 3.7. Elaborar un código ético para el trabajador
  - 3.8. Evaluar el grado de satisfacción del trabajador.
  - 3.9. Desarrollar un sistema para incentivar la participación del trabajador con sugerencias.
  - 3.10. Aplicar las medidas (ergonómicas, de espacio, de material, de equipamiento, etc.) necesarias para garantizar un buen clima de trabajo.
  - 3.11. Asegurar las medidas básicas de salud, seguridad y prevención de riesgos.
  - 3.12. Fomentar las buenas prácticas ambientales en el hogar entre los trabajadores.



### 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:** Si bien a lo largo del ejercicio 2011 se han conseguido gran parte de las políticas pendientes en materia de RSE, se hace evidente la necesidad de control y seguimiento de dichas acciones.

**Objetivos:** Identificar los indicadores relevantes para el seguimiento de acciones en materia de RSE.

[Descargar el documento adjunto](#) 



## 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:** Las acciones en materia de RSE durante el ejercicio 2011 han ido dirigidas hacia una mayor implicación con la comunidad y el tejido social por parte de los empleados a través de distintas campañas de donación de alimentos y juguetes en Navidad.

**Objetivos:** En el ejercicio 2011 cabe destacar el nacimiento de la marca interna Einsa Solidaria; los trabajadores del Grupo Einsa tienen la posibilidad de donar a lo largo de todo el año : enseres, útiles, ropa, juguetes y libros. Para este fin se han habilitado una serie de espacios de recogida en cada centro de trabajo. Las donaciones posteriormente son distribuidas a distintas entidades sociales sin ánimo de lucro en función de las necesidades.

[Descargar el documento adjunto](#) 

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:** Anualmente, los órganos de administración competentes recogen, presentan y aprueban las políticas de RSC en materia de derechos humanos. El punto dos del plan estratégico de RSE hace referencia a esta materia:

### 2 Garantizar la Transparencia

2.1 Cumplir con el compromiso de transparencia como uno de los valores fundamentales del Grupo Einsa

2.2. Garantizar una comunicación bidireccional con nuestros grupos de interés

2.3. Disponer de un sistema de evaluación, aplicación y seguimiento de las opiniones y demandas.

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:** El Grupo Einsa está dotado de un departamento de control de calidad cuya función es realizar un seguimiento de la calidad de nuestros productos e informar a nuestros clientes en esta materia. En el punto 4 del Plan estratégico de RSE de la compañía se incluye un apartado al respecto:

4 Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción

4.1. Evaluar el grado de satisfacción del cliente.

4.2. Comunicar de manera clara y transparente toda la información relativa al producto o servicios que se ofrece la compañía.

4.3. Fomentar las buenas prácticas ambientales entre los clientes.

4.4 Garantizar un exhaustivo control de calidad de producto



## 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:** El Grupo Einsa dispone de canales de gestión y protocolos de actuación para esta materia:

**Objetivos:** Los objetivos se resumen en\_

- Establecer la Unidad de Responsabilidad Social como órgano de coordinación y seguimiento del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa, siendo el interlocutor entre las empresas del Grupo y el Consejo. 2010
- Asignar a cada una de las empresas un dinamizador del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.
- Actualizar los datos de los indicadores con la periodicidad que se establezca en cada caso.
- Reportar los resultados de los indicadores de cada empresa a la Unidad de Responsabilidad Social, con el fin de que ésta pueda elaborar el triple balance.
- Valorar la repercusión de la implantación del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.
- Crear una plataforma del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** Los empleados de la compañía están en su totalidad informados de nuestro compromiso con los diez principios fundamentales del Pacto Mundial. La distintas paginas web del Grupo Einsa comunican este compromiso y nuestra adhesión como socios fundadores.

**Objetivos:** Para ello consideramos prioritario:



- Desarrollar un plan de comunicación para dar a conocer el Plan estratégico del Grupo Einsa a todas las partes interesadas y potencialmente interesadas, con el fin de contribuir a su implantación.
- Garantizar que las empresas del grupo dispongan de un interlocutor de comunicación.
- Sistematizar las relaciones internas de comunicación.
- Incrementar los contenidos de información relativa a Responsabilidad Social en los canales de comunicación existentes.

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 existe ninguna infracción ni incumplimiento en materia de información, etiquetado, seguridad de los productos. Los productos del grupo Einsa no suponen un riesgo para el usuario.

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |   |  |
|-------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Riesgos   | Objetivos  |
| Empleados         | Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad |  |
| Políticas         |   |  |
| Grupos de Interés | Políticas   | Objetivos  |
| Empleados         | Plan de RSE   | Mejora continua. El control y seguimiento de las acciones, mediante indicadores, |
| Acciones          |   |  |
| Grupos de Interés | Acciones  | Objetivos  |
| Empleados         | Acción social<br>RSE                                  | Medición de objetivos  |



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| Seguimiento       |  |  |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos   | Objetivos                              |
| Empleados         | Auditorías<br>Buzón de sugerencias<br>Canales de comunicación<br>Dirección de RRHH<br>Protocolos de prevención del acoso y PRL | Mejora en los procesos de seguimiento. |



## • 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:** Los clientes y proveedores del grupo Einsa forman parte de los llamados países exentos de riesgos en materia de derechos humanos. La legislación vigente en estos países obliga a certificaciones en gestión de salud, formación, seguridad en el trabajo, y control del medio ambiente.



### 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:** No

**Implantación:** Los proveedores del Grupo Einsa no presentan riesgo en materia de incumplimiento de derechos humanos. Sin embargo si disponemos en políticas de calidad en nuestro plan de RSE

**Objetivos:** 5 Extender el compromiso de Responsabilidad Social a proveedores y empresas subcontratadas

5.1. Homologar los productos de compra según los criterios ambientales y sociales establecidos.

5.2. Introducir requisitos, según los criterios establecidos, en las cláusulas de contratación.



### 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 (P2C1I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Este ejercicio el grupo Einsa se ha centrado en acciones social a nivel interno con campañas de navidad de recogida de alimentos y juguetes, así como el envío de ayuda humanitaria a Argentina en colaboración con otras fundaciones

[Descargar el documento adjunto](#)



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** La leyes que regulan las certificaciones en los países donde operan nuestros proveedores son sumamente exigentes con el cumplimiento en materia de derechos humanos. Sus actividades disponene de los certificados de gestion pertinentes.

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No se han comunicado quejas ni solicitado consultas en materia de derechos humanos sobre o de nuestros proveedores.

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |                   |   |
|-------------------|-------------------|---|
| Grupos de Interés | Riesgos           | Objetivos   |
| Proveedores       | No tenemos riesgo |   |
| Políticas         |                   |   |
| Grupos de Interés | Políticas         | Objetivos   |
| Proveedores       | Política de RSE   | Establecer un sistema de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas, |
| Acciones          |                   |   |
| Grupos de Interés | Acciones          | Objetivos   |
| Proveedores       | Acción social     | Sifusion de valores eticos de la entidad                                      |



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El grupo Einsa reconoce la libertad de afiliación y negociación colectiva de cada uno de sus trabajadores, tal y como se recoge en el plan estratégico de RRHH

[Descargar el documento adjunto](#) 



### 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:* Plan estratégico de RRHH en materia de RSC

#### 1. Objetivo y contenido del documento.

El presente informe tiene como objetivo presentar para las distintas líneas de acción dentro del Plan Estratégico 2010-2011 en materia de RSC asignadas a la Dirección de RRHH:

Los puntos a desarrollar:

Resumen ejecutivo.

Las líneas de acción dentro de la dirección de recursos humanos en el marco de la RSC son las siguientes:

A.- Gestión del absentismo

El año 2009, terminó con una tasa de absentismo, global compañía, de un 7,65%. Este año trabajaremos en reducir la tasa de absentismo un 15%.

B.- Acuerdo social

Negociación del acuerdo social, cuya vigencia expira el 31-12-2010.



## C.- Formación

*Durante el año 2010, la formación se centrará en:*

§ *Gestión para todo el personal de estructura*

§ *En Producto y Procesos Productivos al Personal Comercial y de Soporte en Madrid.*

§ *En Comercial y Orientación al Cliente al Personal de Galicia*

## D.- Alineación de toda la plantilla con la estrategia de la compañía

*Crear una cultura en la que se transmita de manera permanente los mensajes estratégicos de la Compañía, involucrando de manera especial a los mandos intermedios.*

*La formación y la alineación son facilitadores del cambio en el que se encuentra inmersa la compañía: en este caso un indicador indirecto (número y frecuencia de conflictos internos) será la que mida la eficiencia de ambas medidas*

## E.- Evaluación y selección de personal y Establecimiento de objetivos en todos los niveles de la organización.

*Con la aplicación de esta medida, estableceremos un sistema de evaluación para todos los trabajadores que nos permita detectar las posibilidades de desarrollo profesional, y del talento, y que nos sirva como herramienta para la promoción interna*



## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** A lo largo del ejercicio 2011 se ponen en marcha acciones de comunicación interna orientadas a informar a los trabajadores sobre la evolución de la actividad, creando para ello jornadas de comunicación interna corporativa presenciales y lideradas por el consejero delegado del grupo. El objetivo de esta acción es mantener informados a los empleados sobre los hechos relevantes de la actividad.

**Objetivos:** Desde el año 2009 se llevan a cabo las Jornadas de Comunicación con carácter cuatrimestral, siendo su resultado satisfactorio.

Así mismo, unido a las Jornadas de Comunicación, se desarrolla el Proyecto "La Voz del Empleado" consistente en recoger por escrito las Preguntas que los empleados nos han manifestado en las distintas reuniones de comunicación que mantenidas, así como las contestaciones del Comité de Dirección.

Para este año 2010 mantendremos las Jornadas de Comunicación con la misma cadencia y objetivos, incluyendo la novedad de "las Encuestas de Satisfacción", de modo que nos permita una gestión cuantitativa de las expectativas de los empleados. Por otra parte, pretendemos ampliar los Canales de Comunicación con las siguientes novedades:

1. Desayunos trimestrales con el Comité de Dirección. En cada desayuno se invitará a un grupo heterogéneo de empleados con la finalidad de conocer de primera mano sus inquietudes. Por parte de la empresa, participará siempre el Consejero

Delegado, Recursos Humanos y Un miembro del Comité de Dirección.

2. Servicio de Atención al Empleado. Se habilitará una dirección de correo electrónico que gestionará Recursos Humanos, donde todo empleado podrá comunicarse con Recursos Humanos para mostrar sus dudas, quejas, reclamaciones, solicitudes, sugerencias, etc.

3. Manual de Acogida y Entrevista de Salida. Se elaborará un Manual de Acogida en donde se recogerá toda la información necesaria que necesita un empleado cuando se incorpora a la compañía. Así mismo, se estandarizará las entrevistas de salida a través de un protocolo y una sistemática que permita recoger áreas de mejora de la organización.

4. Concurso de Mejora. Con esta herramienta pretendemos involucrar a todos los empleados en proyectos que contribuyan a la mejora de la eficiencia de los procesos

5. Briefings. Se trata de reuniones semanales y muy breves en que cada Jefe de sección o de línea, antes de empezar el turno debe reunir a sus trabajadores a fin de comunicarle los hitos mas relevantes que van aconteciendo en el seno de la organización.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En Einsa Print existe un marco de relación. de aplicación a MOE. En el ejercicio 2011 se está trabajando en un nuevo marco de aplicación que introduzca nuevas propuestas y que motive al colectivo.

*El acuerdo social sigue siendo uno de los aspectos de mayor relevancia.*

*Gtmotive ha doblado sus esfuerzos en la consecución del plan concilia aprobado en el ejercicio 2010-2011*

[Descargar el documento adjunto](#)

¿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:* MEDIOS DE COMUNICACIÓN

1. Canal GT

2. Línea abierta

3. Desayuno con la DG

4. Monográficos

5. Jornadas de Líderes

Comunicación Direcciones con sus MMII.

6. Manual de Bienvenida

7. Gestión de expectativas (La voz del empleado)

8. Organigrama

9. Resultados Concurso de Mejora 2009

10. Planet GT

11. Acompañamientos y escuchas comerciales

[Descargar el documento adjunto](#)

## • Resumen de Implantación:

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

| Políticas         |   |                                |
|-------------------|---|--------------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas   | Objetivos                      |
| Empleados         | Código de Conducta<br>Convenio Colectivo<br>Política de Comunicación Interna<br>Política de RRHH<br>Política de RSE | nuevo acuerdo social 2012-2013 |

| Acciones          |                      |                                   |
|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| Grupos de Interés | Acciones             | Objetivos                         |
| Empleados         | Acción social<br>RSE | fortalecer lineas de comunicacion |

| Seguimiento       |  |  |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos   | Objetivos                                |
| Empleados         | Buzón de sugerencias<br>Encuestas y cuestionarios de satisfacción<br>Evaluaciones anuales<br>Reuniones de equipo | reforzar el plan de comunicacion interna |



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Nuestros clientes y proveedores no suponen un riesgo en materia de trabajo forzoso. Todos ellos forman parte de países altamente desarrollados con una legislación estricta en esta materia.



### 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:* Cada una de las actividades del Grupo Einsa está regida en el marco de retribuciones de los convenios colectivos o estatales.



### 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 (P4C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el ejercicio 2011 la plantilla de la Fundación Einsa solicita un cambio de marco laboral, pasando de estar regulada del marco estatal al autonómico.

## • Resumen de Implantación:

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

| Políticas         |   |                     |
|-------------------|---|---------------------|
| Grupos de Interés | Políticas   | Objetivos           |
| Empleados         | Contrato de trabajo<br>Convenio Colectivo<br>Política de RRHH | acuerdo social 2012 |

| Acciones          |               |                                  |
|-------------------|---------------|----------------------------------|
| Grupos de Interés | Acciones      | Objetivos                        |
| Empleados         | Acción social | nuevo acuerdo social einsa print |

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



## • Principio 5

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El trabajo infantil no es un factor de riesgo en el Grupo Einsa, los países en los que desarrolla su actividad no suponen peligro en esta materia.

*El perfil de los puestos de trabajo de las actividades del Grupo requieren de una alta cualificación*



### 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 el año 2011 se ha elaborado un código ético que está pendiente de la aprobación definitiva y de publicación. Este Código incluye los diez principios del Pacto Mundial.



### 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 (P5C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el año 2011 desde la Fundación Einsa se lleva a cabo un programa de voluntariado juvenil en el sector de la docencia con el objeto de enseñar una profesión de futuro a menores procedentes de familias desestructuradas o entornos complicados.



**Objetivos:** Objetivos enfocados a adolescentes que ejercen de voluntarios

- Aumentar la autoestima en etapas adolescentes.
- Potenciar la capacidad de liderazgo.
- Enseñarles a practicar la empatía.
- Estimular la generosidad.
- Afianzar el valor del compromiso.
- Dotar de un entorno saludable a los adolescentes en temporadas vacacionales.
- Darles la oportunidad de involucrarse en el mundo de la docencia a aquellos que creen tener vocación.

¿Como se potencian estos valores?

La Fundación Einsa por medio de una entrevista con el adolescente valora sus aptitudes y circunstancias y prepara un programa específico de voluntariado en el área de la infancia.

En los campamentos de verano 2010 | 2011, la Fundación ha llevado a cabo cuatro programas de voluntariado incorporando a los adolescentes como ayudantes de monitores. Para cada uno de ellos se han buscado objetivos distintos y se les han potenciado al máximo sus capacidades con resultados más que satisfactorios.

La experiencia nos ha demostrado que los adolescentes se encuentran cómodos en este entorno y son capaces de aumentar su autoestima, sentirse útiles y en algún caso ha surgido una vocación para la docencia

## • Resumen de Implantación:

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

| Políticas         |   |                              |  |
|-------------------|---|------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Políticas                               | Objetivos                    |  |
| Empleados         | Convenio Colectivo<br>Normativa vigente | Publicacion del codigo etico |  |

| Acciones          |               |                                   |  |
|-------------------|---------------|-----------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones      | Objetivos                         |  |
| Empleados         | Acción social | publicacion de codigo etico einsa |  |

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



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* EL Grupo Einsa en el año 2011 ha llevado a cabo una evaluación y selección de personal estableciendo objetivos en todos los niveles de la organización.

Con la aplicación de esta medida, estableceremos un sistema de evaluación para todos los trabajadores que nos permita detectar las posibilidades de desarrollo profesional, y del talento, y que nos sirva como herramienta para la promoción interna



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Plan Concilia de GTmotive y el acuerdo social de Einsa print velan por la igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo.



### 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 (P6C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Grupo Einsa tiene un diagnostico de igualdad y formación, así como protocolos de actuación ante casos de acoso.

**Objetivos:** En el ejercicio 2011 el protocolo de actuación en caso de acoso se ha activado en una ocasión, de forma satisfactoria.



## 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:* 2 %

*Directivos mujeres:* 20 %

*Directivos hombres:* 80 %

*Mujeres:* 25 %

*Hombres:* 75 %

*Mayores de 45 años:* 12 %

*Menores de 30 años:* 10 %

*Empleados no nacionales:* 6 %

*Empleados con contrato fijo:* 99 %

**Implantación:** Como dato relevante la compañía ha experimentado un aumento destacable en el número de empleados no nacionales a lo largo del ejercicio 2011, debido a la apertura a mercados exteriores.

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La composición de los órganos directivos del grupo está publicada en la intranet de GTmotive y el Consejo de Administración en el registro de sociedades.

¿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:** El área de RRHH gestiona los mecanismos pertinentes en esta materia, estando dotado de personal específico para activar los protocolos de actuación adecuados para cada caso.

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

**Respuesta:** 1

**Implantación:** El departamento de RRHH en el año 2011 ha abierto y resuelto un expediente de acusación por acoso en el trabajo. Este caso se llevo según el protocolo establecido.

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |  |  |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Riesgos  | Objetivos  |
| Empleados         | Ausencia de evaluación del desempeño   |  |
| Políticas         |  |  |
| Grupos de Interés | Políticas  | Objetivos  |
| Empleados         | Convenio Colectivo<br>Política de RSE  | publicación de las medidas de igualdad en el código ético. |
| Acciones          |  |  |
| Grupos de Interés | Acciones   | Objetivos  |
| Empleados         | Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso<br>Diagnóstico de igualdad<br>Formación<br>Implantación del Plan de Igualdad | Proyecto de cumplimiento de la ley lismi                   |
| Seguimiento       |  |  |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos   | Objetivos  |
| Empleados         | Intranet<br>Registros oficiales  | publicacion intranet EinsaPrint                            |



## • 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:** Campaña a través de Canal GT y Planet GT con información periodica del consumo energético y recomendaciones para su reducción.

**Objetivos:** La campaña se desarrolla a través de nuestros canales internos Canal GT y Planet GT con informes periodicos tanto de los consumos brutos de agua y energía eléctrica como de los ratios (m3 o Kw/h por persona). En esos canales también hemos incluido documentos con recomendaciones para la reducción del consumo de esos dos recursos naturales.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

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:** Anualmente se implantan medidas encaminadas a la reduccion de consumo de energía, agua, emisiones a la atmosfera ,vertidos de aguay mejora de la diversidad.

**Objetivos:** Objetivos de reduccion del ratio

- Generacion de papel y cartón.
- energía electrica
- consumo de agua
- consumo de gasoleo
- generacion de agua con barniz
- generacion de agua de lavado de rotativas
- consumo de gas natural
- generación de revelador
- generación de papel y cartón briquetas

[Descargar el documento adjunto](#)



## 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:** Las campañas de sensibilización y formación medioambiental están repartidas entre distintas áreas. La compañía no dispone de una cuantificación de los recursos destinados a las mismas.


**Objetivos:** las campañas de sensibilización se resumen en:


- formación interna del personal encargado del almacén de papel y del departamento de Planificación y Control de la Producción para una correcta gestión del papel certificado en cadena de custodia PEFC y FSC
- Formación interna al personal del departamento de Movimiento sobre las normas de almacenamiento de residuos.
- Medición de recursos ahorrados gracias a las campañas de sensibilización.
- Información de todos los indicadores de consumo de recursos naturales y generación de residuos.
- Puesta a disposición de las declaraciones ambientales (EMAS).

## • Resumen de Implantación:

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

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

|  |          |   |  |
|--|----------|---|--|
|  Acciones |          |   |  |
| Grupos de Interés  | Acciones | Objetivos   |  |
| No especificado  | Otros    | Reduccion de los ratios de consumo eléctrico y agua |  |

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







## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desarrollo de los objetivos para minimizar el Impacto Ambiental es:

- 1.1. Identificar y evaluar los principales impactos ambientales de la actividad.
- 1.2. Establecer indicadores y objetivos de mejora para reducir los impactos ambientales de la actividad.
- 1.3. Disponer de un registro de legislación ambiental que afecte a la actividad y garantizar su cumplimiento.
- 1.4. Llevar el control sistemático del consumo de agua y de energía y de la producción de residuos.
- 1.5. Gestionar los residuos adecuadamente.
- 1.6. Optimizar el consumo de energía.



### 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:* La entidad dispone de las certificaciones EMAS e ISO 14001.

*Todos nuestros residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, son enviados siempre a gestores autorizados, de acuerdo con la legislación vigente.*

*Periodicamente se realizan mediciones de nuestras emisiones a la atmósfera y ruido y se analiza el vertido al alcantarillado*



### 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:* De acuerdo con su política de gestión, la entidad lleva a cabo un esfuerzo anual en la mejora de objetivos periódicos en materia medioambiental.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los comités técnicos y los responsables de medio ambientes del Grupo Einsa han identificado los aspectos medioambientales, los han valorado y han tenido en cuenta aquellos que han resultado significativos a la hora de proponer los objetivos.

*Objetivos:* En función de la actividad desarrollada los centros presentan riesgos distintos por lo que las acciones varían según la actividad:  
en los centros de producción de Einsa Print se han establecido objetivos para reducir el consumo de recursos naturales, tintas, papel y generación de residuos. En los centros de actividad tecnológica las políticas se han orientado al buen uso de las tecnologías fundamentalmente así como en la reducción de recursos naturales (agua y energía eléctrica).

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:* 95 %

*Implantación:* El Grupo no ha considerado prioritario disponer de un estudio elaborado sobre la totalidad de certificaciones y sistemas de gestión de nuestros proveedores y subcontratas ya que la legislación en materia medioambiental de los países donde operan es tremendamente exigente.

Sin embargo, sí se contempla dentro de los objetivos del Plan de RSE:

5 Extender el compromiso de Responsabilidad Social a proveedores y empresas subcontratadas

5.1. Homologar los productos de compra según los criterios ambientales y sociales establecidos.

5.2. Introducir requisitos, según los criterios establecidos, en las cláusulas de contratación.

5.3. Establecer un sistema de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas, según los criterios establecidos

## • Resumen de Implantación:

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

| Políticas         |   |   |
|-------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Políticas   | Objetivos   |
| No especificado   | Manual de Calidad y Medioambiente<br><br>No tenemos política<br>Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad<br><br>Políticas formales (ej. Política Medioambiental)<br><br>Sistemas de gestión de calidad<br><br>Sistemas de gestión medioambiental (SGMA) | Mejora en los objetivos de las políticas medioambientales |

| Acciones          |          |  |
|-------------------|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos  |
| No especificado   | RSE      | mejoras en los objetivos de reduccion de residuos. |

| Seguimiento       |  |  |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos   | Objetivos  |
| No especificado   | Comité de Medioambiente<br><br>Comité Técnico<br><br>Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales<br><br>Responsable de Medioambiente | Reducción de consumo de recursos naturales y de generación de residuos |



## • 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:* Se trabaja conjuntamente con los proveedores de papel, tinta y productos químicos para mejorarlos y lograr un menor consumo.



### 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:* El Grupo Einsa no dispone de datos cuantificados, si bien se han llevado a cabo las políticas mencionadas anteriormente de forma periódica a lo largo del ejercicio 2011.

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:* La compañía no dispone de datos en esta materia. No existe un apartado de financiación específico.

## • Resumen de Implantación:

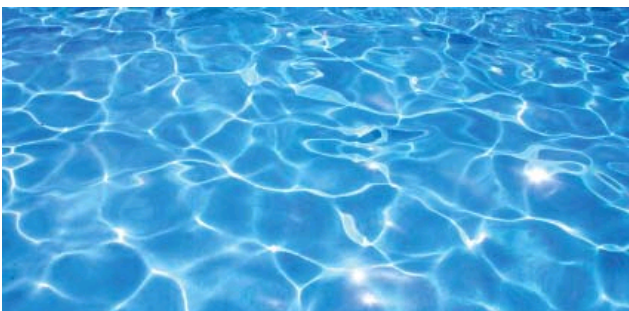
| Diagnóstico       |         |           |  |
|-------------------|---------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |  |
| No especificado   |         |           |  |

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

| Acciones          |          |   |  |
|-------------------|----------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos   |  |
| No especificado   | RSE      | Trabajar conjuntamente con proveedores para mejorar productos |  |

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





## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Desde el año 2008 la empresa lleva a cabo un estudio de los posibles riesgos en los departamentos mas vulnerables.

El area de compras es quizas el único que ha presentado este tipo de incidencias.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** En la redacción del código ético pendiente de aprobación y publicación se incluye un apartado en el que queda patente el compromiso de la entidad en su lucha contra la corrupción.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C5I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La entidad dispone de una política en cuanto a los regalos que reciben los trabajadores, de hecho, estos presentes pierden su caracter particular y pasan a formar parte de un sorteo entre todos los empleados. Por norma los regalos deben ser siempre de cuantía menor.

Las invitaciones y gastos empresariales disponen tambien de una politica establecida según criterios consensuados por el departamento comercial y RSC.



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



### 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:* La empresa ha comunicado de forma interna el contenido de la política en materia de corrupción.



### 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)

*Empleados:* 100

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Grupo Einsa, destina sus donaciones a la Fundación Einsa, que anualmente reporta al consejo de administración el resultado y la evolución de su actividad social sin ánimo de lucro.

[Descargar el documento adjunto](#)

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El grupo Einsa dispone de canales de comunicación y denuncias de incidencias que se gestionan discretamente desde los departamentos de RRHH y RSC.

### • Resumen de Implantación:

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

| Políticas         |              |   |
|-------------------|--------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas    | Objetivos                                 |
| Empleados         | Código Ético | aprobación y publicación del código ético |

| Acciones          |                                |   |
|-------------------|--------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Acciones                       | Objetivos   |
| Empleados         | Comunicación interna y externa | Publicacion de las medidas en materia de corrupcion en el codigo etico. |

| Seguimiento       |  |                                       |
|-------------------|--|---------------------------------------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos   | Objetivos                             |
| Empleados         | Auditorías<br>Buzón de sugerencias<br>Canal de denuncias anónimo o confidencial<br>Canal ético | publicacion y aprobación codigo etico |

## • 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 |
| <a href="#">1</a>  | Carta de compromiso de la entidad  | 1.1       |
|                    | Perfil de la entidad   |           |
| <a href="#">2</a>  | Dirección  | 2.4       |
| <a href="#">3</a>  | Nombre de la entidad   | 2.1       |
| <a href="#">4</a>  | Persona de contacto  | 3.4       |
| <a href="#">5</a>  | Número de empleados  | 2.8       |
| <a href="#">6</a>  | Sector   | 2.2       |
| <a href="#">7</a>  | Actividad, principales marcas, productos y/o servicios   | 2.2       |
| <a href="#">8</a>  | Ventas e ingresos  | 2.8       |
| <a href="#">9</a>  | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos   | EC4       |
| <a href="#">10</a> | Identificación de los grupos de interés  | 4.14      |
| <a href="#">11</a> | Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés  | 4.15      |
| <a href="#">12</a> | 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  |
| <a href="#">13</a> |  | 2.9       |
| <a href="#">14</a> | 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  |
| <a href="#">15</a> | ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?   | 3.5       |
| <a href="#">16</a> |  | 3.8       |
| <a href="#">17</a> |  | 3.10      |
| <a href="#">18</a> |  | 3.11      |
| <a href="#">19</a> | ¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?  |           |
| <a href="#">20</a> | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo  | 2.10      |



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

|                        |   |  |
|------------------------|---|--|
| <a href="#">21</a>     | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria   | 3.1  |
| <a href="#">22</a>     | Fecha de la memoria anterior más reciente   | 3.2  |
| <a href="#">23</a>     | Ciclo de presentación del Informe de Progreso   | 3.3  |
|                        | Estrategia y gobierno   |  |
| <a href="#">24</a>     | Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión   | 4.17   |
| <a href="#">25</a>     | Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama   | 2.3, 2.6   |
| <a href="#">26</a>     | Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)   |  |
| <a href="#">27</a>     | Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 4.1, 4.2   |
| <a href="#">28</a>     |   | 4.3  |
| <a href="#">29</a>     |   | 4.4  |
|                        | Objetivos y temáticas de Naciones Unidas  |  |
| <a href="#">30</a>     | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)   |  |
|                        | PRINCIPIO 1   |  |
| <a href="#">P1C2I1</a> | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto   |  |
| <a href="#">P1C2I2</a> | ¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado   | Dimensión social/Derechos Humanos/Política                 |
| <a href="#">P1C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala  |  |
| <a href="#">P1C2I5</a> | Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad   |  |
| <a href="#">P1C4I1</a> | Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma  |  |
| <a href="#">P1C2I3</a> | Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos   | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento |
| <a href="#">P1C3I1</a> | Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad  |  |
| <a href="#">P1C4I3</a> | Indique el número y tipo de:  | PR4  |
|                        | PRINCIPIO 2   |  |
|                        | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan   |  |



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

|                        |   |   |
|------------------------|---|---|
| <a href="#">P2C2I1</a> | los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto  |   |
| <a href="#">P2C3I2</a> | ¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado   | Dimensión social/Derechos Humanos/Política                        |
| <a href="#">P2C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala  |   |
| <a href="#">P2C2I2</a> | Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total   | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2    |
| <a href="#">P2C3I3</a> | Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores  |   |
| <b>PRINCIPIO 3</b>     |   |   |
| <a href="#">P3C3I2</a> | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva   | HR5   |
| <a href="#">P3C2I1</a> | ¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?                                | Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política |
| <a href="#">P3C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala  |   |
| <a href="#">P3C2I2</a> | ¿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                              |   |
| <a href="#">P3C3I1</a> | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos |   |
| <b>PRINCIPIO 4</b>     |   |   |
| <a href="#">P4C2I1</a> | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica  | HR7   |
| <a href="#">P4C2I2</a> | Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas  | Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política |
| <a href="#">P4C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala  |   |
| <b>PRINCIPIO 5</b>     |   |   |
| <a href="#">P5C2I1</a> | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica   | HR6   |
| <a href="#">P5C2I2</a> | Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente                          | Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política |
|                        | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este   |   |





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

|                        |  |   |
|------------------------|--|---|
| <a href="#">P5C1I1</a> | Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala   |   |
|                        | <b>PRINCIPIO 6</b>   |   |
| <a href="#">P6C2I2</a> | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto            |   |
| <a href="#">P6C2I3</a> | ¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala   | Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política |
| <a href="#">P6C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala   |   |
| <a href="#">P6C2I1</a> | Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad | LA13  |
| <a href="#">P6C2I4</a> | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información   |   |
| <a href="#">P6C3I1</a> | Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad |   |
| <a href="#">P6C3I2</a> | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo   | HR4   |
|                        | <b>PRINCIPIO 7</b>   |   |
| <a href="#">P7C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala   | Dimensión ambiental/Formación y sensibilización                   |
| <a href="#">P7C2I2</a> | Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad                    |   |
| <a href="#">P7C2I1</a> | Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %   |   |
|                        | <b>PRINCIPIO 8</b>   |   |
| <a href="#">P8C2I4</a> | Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad   |   |
| <a href="#">P8C2I1</a> | Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas  |   |
| <a href="#">P8C1I1</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala   |   |
| <a href="#">P8C2I2</a> | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales  |   |
| <a href="#">P8C3I1</a> | Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %  |   |
|                        | <b>PRINCIPIO 9</b>   |   |





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

|                         |  |  |
|-------------------------|--|--|
| <a href="#">P9C111</a>  | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala   |  |
| <a href="#">P9C211</a>  | Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética       |  |
| <a href="#">P9C212</a>  | Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente                                 |  |
| PRINCIPIO 10            |  |  |
| <a href="#">P10C311</a> | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos |  |
| <a href="#">P10C212</a> | Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales  | Dimensión social/sociedad/Política                       |
| <a href="#">P10C511</a> | ¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?               |  |
| <a href="#">P10C111</a> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala   | Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización    |
| <a href="#">P10C211</a> | Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad                                     |  |
| <a href="#">P10C411</a> | ¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?   |  |
| <a href="#">P10C611</a> | Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción   | SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento |
| ÍNDICE                  |  |  |
| <a href="#">Tabla</a>   | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI  | 3.12   |