



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Grupo Gestamp



### • Carta de Renovación del compromiso



Madrid, 25 de Octubre de 2012

Estimados,

Un año más, y dentro del Informe de Progreso del Pacto Mundial, me complace compartir con todos vosotros los hitos mas importantes que han marcado el desempeño de Gestamp durante 2011.

Sin duda, el hecho más destacado fue la adquisición de la división de componentes metálicos para automoción de ThyssenKrupp (TKMF); lo que supone un salto tanto cuantitativo, por la incorporación de 5.700 personas, como cualitativo, por el posicionamiento en mercados de crecimiento (China, Turquía) y desarrollo de nuevos productos.

Para optimizar las sinergias de la integración, llevamos a cabo un cambio organizativo que nos permite dar un mejor servicio a nuestros clientes a través de una mayor especialización por producto y de una mayor cercanía a las necesidades geográficas de cada región en la que estamos presentes.

En diciembre de 2011 contábamos en Gestamp con 25.000 empleados, lo que supuso incrementar nuestra plantilla un 40% respecto del año anterior. Por otra parte, nuestra cifra de negocio de 2011 ascendió a los 4.775 M€, un 50% superior a la de 2010.

El año pasado señalaba como aspecto destacado en cuestiones ambientales nuestra apuesta por ofrecer a los clientes productos más ligeros, tratando así de contribuir a reducir las emisiones de los automóviles a través de la reducción de peso. Queremos ser consecuentes con esta idea y por ello este año quiero destacar nuestro compromiso a la hora de controlar y reducir las emisiones que derivan de nuestra actividad. Hemos puesto en marcha un ambicioso proyecto para cuantificar las emisiones de nuestros procesos, establecer indicadores y poder así asumir proyectos de mejora en el futuro. Queremos ser además transparentes con este compromiso y para ello nos hemos fijado como objetivo participar en la iniciativa Carbon Disclosure Project en 2012.

A nivel interno, me gustaría destacar la aprobación de nuestro Código de Conducta. Con el crecimiento que hemos experimentado en los últimos años creemos que es necesario trasladar a todos nuestros empleados los principios que definen nuestra cultura corporativa y las normas de conducta que derivan de los mismos.

Aprobamos el Código el 1 de diciembre de 2011 habiendo consultado el contenido del mismo a los miembros del Consejo de Administración. Lo implantaremos durante 2012 en todas las sociedades del Grupo y lo pondremos a disposición de nuestros principales grupos de interés.



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Señalar, por último, que seguimos comprometidos con los principios del Pacto Mundial. Son para nosotros un referente que se integra en nuestros Principios Empresariales y que difundimos y promocionamos allá donde estamos presentes.

Atentamente,

Francisco J. Riberas Mera  
Presidente de Gestamp

## Información general

### Perfil de la entidad: Grupo Gestamp

- **Dirección:** C/ Alfonso XII, 16
- **Dirección web:** [www.gestamp.com](http://www.gestamp.com)
- **Alto cargo:** Francisco José Riberas Mera, Consejero Delegado
- **Fecha de adhesión:** 29/09/2008
- **Número de empleados:** 25.323
- **Sector:** Automoción y material de automóviles
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Desarrollo y fabricación de componentes y conjuntos metálicos para el automóvil.
- **Ventas / Ingresos:** 4.775 millones €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Información confidencial
- **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:** Cada Dirección Corporativa y cada Dirección de División, selecciona y gestiona las relaciones con sus Grupos de Interés.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:** España, Francia, Portugal, UK, Suecia, Polonia, Hungría, Alemania, Eslovaquia, República Checa, Rusia, Turquía, USA, México, Brasil, Argentina, India, China, Corea y Taiwan
- **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 considerando las sociedades en las cuales el Grupo ostenta la condición de socio mayoritario y se hace cargo de su gestión. En 2011 se incorporó al Grupo Gestamp la División de Automoción de ThyssenKrupp, que, aunque ya se incluye dentro de las cifras oficiales de empleados y facturación del Grupo, sin embargo no se ha considerado en la elaboración de este informe, ya que carecíamos de los datos necesarios para poder hacerla partícipe.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Para definir los asuntos significativos a incluir en el informe, hemos seguido los siguientes criterios en el orden en que se mencionan: 1. Ámbito: si una política o acción es de una empresa, de un país, de una división o de todo el Grupo. 2. Coste y/o recursos: El coste y/o los recursos que supone impulsar una determinada política o acción. 3. Eficacia. Resultado positivo y/o negativo de una política o una acción. 4. Originalidad. Si la política o la acción es innovadora.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Página web

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Entre otros: • Premio "GM supplier of the year" concedido por General Motors al Grupo Gestamp • Premio "PSA supplier award" concedido por PSA al Grupo Gestamp. • Accésit a la "Integración de proveedores en la cadena de valor" y al "Embajador de las compras españolas en el exterior" concedido por AERCE (Asociación de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos en España) al Grupo Gestamp
- *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:* Los principios empresariales del Grupo contemplan la necesidad de incorporar las sugerencias de los principales Grupos de Interés a la estrategia.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Grupo empresarial ([Descargar documento](#))
- *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) Sí. Disponemos de indicadores específicos para varios de los aspectos que se recogen en los 10 Principios del Pacto Mundial.
- *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:* Existe un Consejo de Administración donde están representados los principales accionistas del Grupo y un Comité de Dirección liderado por el Consejero Delegado y formado por los máximos Directivos. La implantación de la RSE en línea con los 10 Principios del Pacto es decisión del Consejero Delegado, que a su vez consulta las Políticas en el Consejo de Administración y las transmite en el Comité de Dirección. Existe un departamento y una persona encargada específicamente de la implantación de las políticas.

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

## Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* René González Castro; Maria Alonso Tuñón



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

● *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.



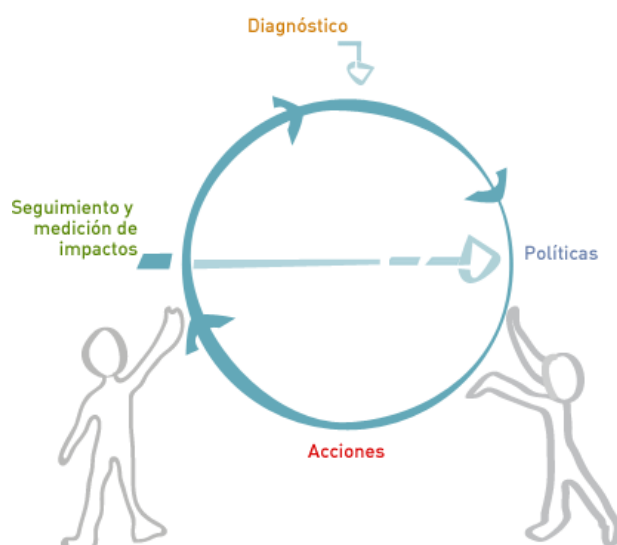
### ACCIONES

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:** Realizamos diagnósticos de los factores fundamentales de Derechos Humanos que afectan a nuestra empresa.

*En los informes de progreso anteriores explicábamos que el trabajo infantil y el trabajo forzoso no eran factores de riesgo por la importancia del componente tecnológico y la alta cualificación que se requiere de los empleados a todos los niveles. Consideramos que esta situación no ha cambiado con el crecimiento experimentado durante 2011.*

*Mantenemos una política de selección y promoción rigurosa y objetiva que atiende exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de las personas y a las necesidades del Grupo. Procuramos no discriminar a las personas por cuestiones como raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, estado civil o discapacidad. Por otra parte, hemos abierto centros y se han incorporado al Grupo empresas que operan en países donde antes no teníamos actividad. Además, algunas de estas empresas tienen sus propios principios empresariales y sus propias políticas en relación con trato no discriminatorio e igualdad de oportunidades. El objetivo es que en todos los lugares donde el Grupo opera se entienda y se aplique esta política de la forma más rápida posible. El resultado del diagnóstico es que debemos implantar el Código de Conducta donde definimos los principios corporativos y las normas de conducta en todo el Grupo. Para ello, como se explica con más detalle en preguntas posteriores, hemos definido un Código Global que se implantará durante 2012.*

*En términos de Seguridad y Salud somos conscientes de los riesgos de nuestra actividad. Disponemos de una Política que asegura que tanto nuestros empleados, como aquellos de otras empresas que trabajan en nuestras instalaciones, cuenten con un entorno de trabajo seguro y saludable. Según esta política, empleamos los mismos criterios a la hora de valorar el desempeño de cualquier empresa en términos de Seguridad y Salud y no se establece ninguna diferencia entre las*

empresas que operan en países en vías de desarrollo y las que operan, por ejemplo, en Europa. Mediante un indicador propio que denominamos IGPR (Índice Gestamp de Prevención de Riesgos Laborales) realizamos un seguimiento del estado de las condiciones de trabajo y del grado de implantación de los sistemas de gestión que desarrollan la política.

El resultado de nuestros diagnósticos en el área de seguridad y salud es que debemos implantar nuestra política en las nuevas empresas que se están incorporando al Grupo, debemos agilizar la implantación de la política en aquellas empresas de nueva creación y debemos reforzar la gestión de aspectos importantes que nos han ocasionado los accidentes mas graves durante estos últimos años.

La formación es clave en un Grupo que está experimentando un crecimiento tan rápido. Debemos asegurar que las personas que se incorporan al Grupo conozcan nuestros valores, nuestras políticas y adquieran los conocimientos suficientes para desempeñar su trabajo con seguridad y eficacia.



## 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:** El 1 de diciembre de 2011 se aprobó el Código de Conducta de Gestamp. En el se recoge nuestra Visión, Principios Corporativos y Normas de Conducta, se convierte así en el eje central de nuestro compromiso con la integridad. Será de aplicación en todos los ámbitos organizativos y afecta a todos los empleados vinculados contractualmente con las sociedades del Grupo. Así mismo, en aquellas sociedades en las que Gestamp participe con una posición minoritaria, se propondrá a los órganos de dirección correspondientes la aprobación de un Código de Conducta con contenido idéntico o similar al de Gestamp. Hemos definido además los procesos para atender las dudas y las notificaciones de incumplimientos, así como para garantizar la confidencialidad, y hemos creado un "Comité de Ética", que se encargará de velar por un correcto funcionamiento de todos los procesos y de resolver los casos de mayor gravedad e importancia.

La implantación del Código se realizará durante 2012.

Paralelamente a la elaboración del Código de Conducta, y en línea con lo que se comenta en el apartado de diagnóstico sobre la necesidad de trasladar nuestros principios y nuestras políticas a las nuevas empresas, estamos trabajando en un manual de acogida a nivel corporativo para los nuevos empleados llamado "Onboarding". Esta herramienta formativa tiene un alcance global (de todo el Grupo) y su implantación no anulará los diferentes manuales de acogida que pudiesen existir en cada una de las empresas de nuestro Grupo. Esta herramienta trata de:

- Integrar la información corporativa esencial para el empleado: historia, hitos y organización; misión visión y principios corporativos, código de conducta, política de salud y seguridad, política de medioambiente, etc.
- Garantizar la uniformidad en la formación en aquellos aspectos corporativos, de salud y seguridad, medio ambiente, etc. esenciales para el Grupo.
- Incrementar el sentimiento de pertenencia.
- Trasladar al empleado, el por qué de los compromisos y objetivos que mantiene el Grupo y la necesidad de que el

*empleado los integre en su comportamiento diario.*

*Además del Programa Onboarding, todos los empleados del Grupo reciben formación profesional atendiendo a las necesidades detectadas por empleado y por puesto. De esta forma se promueve la capacitación profesional y se aumenta la empleabilidad de todos los trabajadores. Esta labor se lleva a cabo de forma equitativa y en todos los países donde el Grupo opera incluyendo los países en vías de desarrollo. En este sentido es muy importante la labor que realizan los equipos de apoyo cuando se trata de nuevas empresas que se instalan en países o regiones donde no hay cultura industrial.*

*En cuanto a la Seguridad y Salud laboral, conscientes como se comenta en el apartado de diagnóstico de los riesgos de nuestra actividad, disponemos de una Política de Seguridad y Salud muy ambiciosa y destinamos muchos recursos para asegurar unas buenas condiciones de trabajo y una gestión eficiente de los riesgos.*

*Por otra parte, en 2011 decidimos impulsar un plan de acción específico para evitar y controlar una serie de riesgos que consideramos importantes. El plan consiste en que todas las empresas del Grupo tienen que garantizar la capacitación de guistas según el procedimiento definido por el Grupo, tienen que controlar las empresas externas teniendo en cuenta una serie de requisitos que el Grupo establece y tienen que implantar un programa para garantizar que todas las instalaciones disponen de un procedimiento de bloqueo a la hora de intervenir en las mismas.*



## 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 (P1C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Hemos finalizado el proceso de elaboración del Código de Conducta global que iniciamos en 2010. El nuevo Código, que afecta a todos los empleados y que podremos a disposición de terceros que tengan relación con nosotros, se aprobó, como comentamos en el apartado anterior, en diciembre de 2011.

*En lo relativo a la Seguridad y Salud laboral, durante 2011 hemos continuado implantando nuestra Política. En 2010, anunciábamos que valorábamos el desempeño en base a nuestro IGPR en el 100% de las empresas productivas de Gestamp donde es de aplicación pero nos faltaba aun integrar el Grupo Edscha.*

*El reto ahora es implantar el IGPR en Edscha, recordar que se incorporaron al Grupo en 2010, de forma que podamos medir el desempeño de sus empresas con el mismo criterio que se utiliza en Gestamp y les podamos integrar en nuestra política. Para ello hemos realizado un desarrollo específico dado que la actividad de Edscha es distinta y la parte de condiciones de trabajo que actualmente contiene el IGPR no se adapta a sus particularidades. Debemos incorporar además aquellas empresas de nueva creación o de reciente adquisición en nuestra política.*

*Además, como cada año, realizamos una revisión de la política y del IGPR. En la revisión de 2011 hemos variado criterios haciendo determinados factores más exigentes y propiciando la implementación de nuevas mejoras y soluciones.*



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

*El IGPR ha continuado siendo durante 2011 una referencia para las nuevas instalaciones en términos de condiciones de trabajo, independientemente del país.*

*En materia de formación, durante 2010 en las plantas productivas del Grupo se impartieron un total de 301.428 horas de formación, repartidas en 7.465 cursos y que supusieron una inversión de 3.093 k€.*

*La inversión en formación por empleado ha sido muy similar al año pasado, 162€ en 2011 frente a 164€ en 2010.*

*Esta labor se intensifica más aún si cabe en zonas donde no hay cultura industrial y existe carencia de profesionales, generalmente en países en vías de desarrollo. En estos lugares capacitamos profesionalmente a los empleados hasta lograr el nivel de cualificación necesario con el apoyo docente de equipos de personas con experiencia de otras empresas del Grupo que son trasladados para impartir y tutorizar la formación (equipos de apoyo). Los equipos de apoyo supusieron en 2011 una inversión de 1.650 k€ y 47.000 horas aproximadamente.*

---

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

**Respuesta:** No

**Implantación:** Los planes estratégicos de Gestamp se enfocan hacia acciones concretas de ampliación y mantenimiento del negocio en función de los intereses de la empresa y de la situación de los mercados en cada momento. Sin embargo la política de actuación de Grupo, basada en los Principios Corporativos que definen nuestra cultura empresarial, cuenta con unos sólidos principios éticos y si se detecta algún factor a mejorar en cuanto a Derechos Humanos se toman las medidas necesarias para solucionarlo.

---

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:** Todos los productos que el Grupo Gestamp fabrica cumplen con las especificaciones técnicas y de seguridad que exigen sus clientes. Cumplimos con toda la normativa de seguridad requerida para el sector del automóvil y con la normativa específica de cada país. En todas las empresas se siguen procesos de control de Calidad (todas las empresas disponen de certificación ISO TS 16.949 e ISO 9.001 y a las empresas nuevas en el Grupo se les concede el plazo de un año para certificarse). Igualmente el Grupo requiere a sus proveedores que cumplan con la seguridad del producto. Por las características del sector y el funcionamiento del Grupo, el contacto con proveedores y clientes es continuo y fluido, llegando a ser auditadas nuestras instalaciones por parte de nuestros clientes de forma regular, lo que asegura que el control de la seguridad de nuestros productos sea constante y efectivo.

*Durante el año 2010, el Grupo Gestamp y muchas de las empresas del Grupo a título individual han recibido numerosos premios y reconocimientos que muestran su compromiso con la calidad y seguridad de sus productos y servicios. Entre estos premios podemos citar:*

•General Motors Best Global Suppliers, reconoce la contribución significativa del Grupo Gestamp como parte del logro de los resultados de una compañía global como GM. Las variables para otorgar este reconocimiento han sido la innovación

tecnológica, la calidad, coste y el servicio.

- Premio Automoción otorgado por ACICAE (Cluster de Automoción de Euskadi) en su sección de empresa ubicada en el País Vasco, en reconocimiento a nuestro espectacular desarrollo y rápida expansión internacional, que nos ha convertido en un aliado estratégico de los principales fabricantes de vehículos.
- PSA Peugeot Citroen. Industrial excellence in a supplier production facility. Gestamp Ronchamp SAS
- TOP Innovation Award 2011 from the Federal Ministry of Economics. Griwe Innovative Umforttechnik GmbH
- Q1 Preferred Quality Status der Ford Gruppe since 1991 without interruption. Edscha Hauzenberg GmbH
- Ford with Q1 award in 2011. Gestamp Severstal Vsevolozhsk LLC.
- Toyota TEAM - Best Project Award 1st Prize. Tallent Automotive Limited
- Honda - New Model Introduction Award. Tallent Automotive Limited
- Honda - Supplier Quality Convention- 2nd Prize. Tallent Automotive Limited
- JLR - Q Award. Tallent Automotive Limited
- Volkswagen Group Award. Gestamp Toluca SA.
- Premio QUALITAS de Fiat Auto Argentina SA - Mejor performance de calidad año 2011. Gestamp Córdoba SA.
- QSB (Quality Sistem Basic) Fiat Auto Argentina SA. Gestamp Córdoba SA.
- A class supplier of FAW-VW. Edscha Automotive Technology (Shangai) Co, Ltd. (EAT)



## 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:** En materia de Seguridad y Salud Laboral, trimestralmente cada empresa reporta el IGPRL con las mejoras implementadas y/o realizadas durante ese periodo. Mediante un sistema de auditorías se comprueban que esas mejoras cumplen con los criterios establecidos en el estándar y así poder garantizar su seriedad y la comparabilidad entre las empresas. Los resultados son publicados y de forma agregada pasan a formar parte del cuadro de mandos de la dirección.

Asimismo se realizan evaluaciones de la formación impartida desde distintos puntos de vista: el empleado valora la formación recibida y los responsables de dicha formación evalúan la actitud del empleado. Por último se realiza una valoración de cómo la formación recibida ha mejorado la capacitación profesional del empleado en cuanto al puesto que está cubriendo dentro de la empresa.

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 diferentes documentos en vigor en las distintas empresas del Grupo donde se recogen los códigos de conducta se hacen llegar a todos los empleados a través de los Manuales de Acogida que se imparten a las nuevas incorporaciones, a través de la intranet o mediante publicaciones internas, por lo que podemos afirmar que el 99% de los empleados del Grupo está informado.

*El 100% de los empleados están formados e informados en relación a la Política de Seguridad y Salud.*

*Lo mismo ocurre con la formación: cada nueva incorporación es sometida a un análisis de detección de necesidades de formación cuyas conclusiones son comunicadas a cada empleado, que recibe igualmente información sobre las posibilidades de formación con que cuenta en el Grupo, por lo que se considera que el 100% de los empleados del Grupo está informado.*

*En 2012 se implantará el Código de Conducta a todos los empleados siguiendo un proceso de formación global y garantizando la formación de nuevos empleados a través del Proyecto Onboarding que se menciona en cuestiones anteriores.*

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

*\* Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 2*

*\* 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 : 1*

*Implantación:* Existe un procedimiento para tratar estas situaciones. Cuando se detecta un incumplimiento, se dispone de un plazo de dos días para tomar acciones inmediatas, una semana para llevar a cabo acciones correctivas y un mes para medir la efectividad de las acciones tomadas y fijar acciones preventivas. De esta forma se logra que cualquier incidencia quede solucionada y se evita la posibilidad de que vuelva a tener lugar. Para problemas con albaranes y comunicaciones EDI el plazo de la acción se pacta de forma libre entre los departamentos de logística de Gestamp y del cliente.

En todos los casos estas anomalías quedan resueltas entre los fabricantes de automóviles y el Grupo y no generan ningún inconveniente al cliente final.

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:* 169

*Implantación:* El Grupo anima a sus empleados a participar en iniciativas de desarrollo y actividades en la comunidad local.

*El 62% de las empresas realiza algún tipo de acción social o promueve y facilita la participación de sus empleados a título particular en acciones en la Comunidad. El 32% de las empresas cuenta con algún patrocinio, mecenazgo o acción social continuada con distintas organizaciones y/o fundaciones que trabajan en diversos temas sociales y ambientales. La cantidad total de dinero destinada a estos fines durante 2010 asciende a 169.000 €.*



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

*Esta cifra incluye únicamente el dinero invertido, no incluye las aportaciones en especies o servicios ya que no ha sido posible cuantificarlas.*

*Hay que destacar que tanto la formación en las comunidades locales como mejora de la empleabilidad mencionada en anteriores apartados, son las principales aportaciones que el Grupo realiza y en las que centra sus mayores esfuerzos.*

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:** *Nuestro Grupo está comprometido con el crecimiento social de las comunidades donde se encuentran sus empresas a través de la creación de fuentes de empleo estables y de la colaboración con los agentes locales en aquellos aspectos en los que pueda aportar valor.*

*El 63% del Grupo ofrece oportunidades de formación y capacitación profesional a personas de su comunidad a través de estancias de aprendizaje laboral. Durante el año 2011, 515 personas realizaron una estancia de aprendizaje laboral en alguna empresa del Grupo recibiendo un total de 156.963 horas de formación, de las cuales aproximadamente 65.000 fueron impartidas por nuestros propios empleados (incluyendo como formación impartida la tutorización de las personas por parte de los empleados de una empresa durante el periodo de prácticas).*

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:** *Gestamp no cuenta con fuerzas de seguridad para la protección de las instalaciones, contrata sólo servicios de portería o vigilancia privados que cumplen con la normativa aplicable a este sector.*

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Falta de calidad Insatisfacción del cliente y mala reputación	
Empleados	Accidentes laborales Falta de comunicación Falta de formación	
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código de Conducta Política de Calidad Política o Sistema de atención al cliente Políticas internas de gestión	Implantación del Código de Conducta
Empleados	Política de RRHH Política de Seguridad y Salud Laboral Políticas internas de gestión Reglamento interno	Implantación del Código de Conducta, Programa Onboarding
Proveedores	Código de Conducta Política de Calidad Política de Compras	Implantación del Código de Conducta, Plan de Acción Empresas Externas

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	RSE	Implantación del Código de Conducta
Empleados	Acción social RSE	Implantación del Código de Conducta, Implantación del IGPRL nuevas empresas
Proveedores	RSE	Implantación del Código de Conducta

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Implantación del Código de Conducta
	Buzón de sugerencias	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Servicios de atención al cliente	
	Teléfono de denuncias/quejas	
Empleados	Auditorías	Implantación del Código de Conducta, Revisión anual IGPR, Prog. Onboarding
	Buzón de sugerencias	
	Canales de comunicación	
	Dirección de RRHH	
	Encuesta	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Proveedores	Protocolos de prevención del acoso y PRL	Implantación del Código de Conducta
	Auditorías	
	Buzón de denuncias	
	Cláusulas en contrato	
	Evaluación Departamento de compras	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Sistema de clasificación de proveedores	



## • 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:* Existe una clasificación de proveedores atendiendo al tipo de producto o servicio que ofrecen. De esta forma se distinguen cuatro tipos de proveedores: materia prima, componentes, maquinaria y herramientas y compras indirectas.

*Los proveedores se comprometen a cumplir con los valores y principios de Gestamp. Cualquier compra que se realiza tiene lugar obligatoriamente a través de los Portales de Proveedores que cuelga de nuestra página web. Cada proveedor dispone de una clave de acceso y una contraseña con la que accede a un espacio privado. En el momento de formalizar el contrato, todos los proveedores aceptan un compromiso de cumplimiento de las condiciones corporativas.*

*En Gestamp es obligatorio que los proveedores de material directo y los proveedores de materias primas dispongan de certificación ISO TS 16.949 o ISO 9.001.*

*En cuanto a empresas externas que realizan trabajos en nuestras instalaciones, el 100% de las empresas del Grupo tienen implantado un procedimiento de coordinación de actividades empresariales para asegurar que los empleados de las empresas externas que las visitan trabajen en condiciones óptimas de Seguridad y Salud y no comprometan la de los empleados de Gestamp.*



### 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:** Gestamp obliga a todos sus proveedores a través de su Portal de Proveedores a firmar un compromiso de cumplimiento de las condiciones corporativas que incluye el respeto por los Derechos Humanos. Además todas las empresas del Grupo están certificadas bajo las normas ISO TS 16.949 e ISO 9.001 y la mayoría lo está también bajo la ISO 14.001, por lo que cuentan con políticas de Calidad y Medioambiente que les exigen un estricto control de las condiciones de sus proveedores.

Por otra parte, disponemos de procedimientos para garantizar la Coordinación de Actividades Empresariales cuando acuden empresas externas a realizar trabajos a nuestros centros. En estos procedimientos, además de fijar unos requisitos de formación e información para todos los empleados, se comprueban que no se vulneren derechos humanos de los empleados de las empresas externas, tales como no trabajo infantil, ausencia de trabajo forzoso o regularización en la 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 (P2C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Una vez implantado el Portal de Proveedores en todas las empresas del Grupo, queda garantizado que cualquier proveedor, para consolidar cualquier compra, se ve necesariamente obligado a firmar el compromiso de cumplimiento de las condiciones corporativas impuestas por Gestamp, que incluyen el respeto por los Derechos Humanos. Es un objetivo para los próximos años la implantación de este portal en las nuevas empresas incorporadas al Grupo.

Durante 2011 Gestamp ha continuado con la elaboración de un procedimiento de evaluación de proveedores. A través de la cumplimentación de un cuestionario denominado "Cuestionario para la Sostenibilidad", se obtiene una primera visión de la situación del proveedor en materia de Derechos Humanos, Medioambiente, R&D, etc. y se le adjudica una puntuación que refleja sus condiciones. Aquellos proveedores que obtengan una baja puntuación o se consideren en riesgo de incumplimiento de los requisitos mínimos fijados por el Grupo podrían ser auditados o, dependiendo de sus circunstancias, incluso invalidados como proveedores del Grupo. Durante 2012 se espera poner en marcha este procedimiento y comenzar las evaluaciones a los proveedores.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** 91 %

**Implantación:** En Gestamp se exige que todo proveedor de Materia Prima o Componentes cuente con certificación ISO TS 16.949 o ISO 9.001. Estos dos grupos suponen el 70% de los proveedores totales de Gestamp, aunque sabemos que parte de los proveedores de los otros dos grupos también cuentan con esta certificación, por lo que el porcentaje de proveedores certificados sería algo mayor del 91%, lo que supone una mejora representativa con respecto al año pasado, donde únicamente contábamos con el 70% de los proveedores certificados.

En Edscha es requisito imprescindible para cualquier proveedor contar con certificación ISO TS 16.949 o ISO 9.001 e ISO 14.001 y se estima que en la actualidad aproximadamente el 90% de sus proveedores cumple con este requerimiento.

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C3I1)

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

**Respuesta:** 0 %

**Implantación:** Las certificaciones ISO TS 16.949, ISO 9.001 o ISO 14.001, obligatorias para todas las empresas del Grupo, establecen como requisito el control sobre los proveedores. Las auditorías a proveedor, independientes de estas certificaciones y realizadas por iniciativa de las propias empresas del Grupo, no están sistematizadas: únicamente se realizan cuando existe desconfianza o sospecha de que el proveedor puede estar incumpliendo las condiciones del contrato. No se tiene contabilizado el % de talleres revisados durante 2011.

En el 100% de las empresas productivas de Gestamp está implementado el Procedimiento de Actividades Empresariales donde viene establecido que una subcontrata solo puede trabajar en nuestras instalaciones si cumplen con unos requisitos. Si una subcontrata no los acepta o los incumple pierde la homologación.

En 2011, como se comenta en uno de los principios anteriores, se ha decidido impulsar un plan de acción para que todas las empresas del Grupo realicen, entre otras cosas, una mejor coordinación empresarial. Este plan debe estar implantado en diciembre 2012 y todos los trimestres se monitorizan los avances reportando la información a la dirección del Grupo. El aspecto clave en este plan de acción es que las empresas, además de realizar un correcto control administrativo, que ya lo hacen, consigan hacer un buen control operativo. Con el fin de ayudar a las empresas en este cometido, actualizaremos una aplicación informática con la que ayudamos en la gestión.

Hemos analizado como están cumpliendo con la coordinación de actividades las empresas adquiridas por el Grupo en 2010. Estas empresas no están incluidas en el plan de acción y deben por lo tanto asumir sus propios compromisos teniendo en cuenta sus prioridades, no solo con respecto a la coordinación de actividades empresariales.

Por otra parte, debemos ahora analizar como están cumpliendo las empresas de TKMF en esta materia.

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

**Respuesta:** 4

**Implantación:** Es muy difícil estimar el número de consultas de proveedores debido a que el contacto entre el personal de Compras y los proveedores es continuo y no se realiza una contabilización expresa. El Portal de Proveedores es la plataforma de comunicación entre los proveedores y el Grupo. Si existe alguna duda o problema técnico, se soluciona a través del soporte técnico del Portal. Si la consulta es debida a las condiciones de venta u otro tipo de problema posterior a la adjudicación de la compra, el proveedor contacta directamente con la persona del Departamento de Compras del

Grupo que haya seguido la negociación. En ambos casos la relación con los proveedores es rápida y fluida y cualquier incidente es solventado con la máxima rapidez.

En cuanto a las quejas, durante 2011 se tiene conocimiento de la existencia de cuatro procesos para los que ha sido necesario contar con el Departamento Jurídico del Grupo.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política de Calidad	Evaluación de proveedores y mejora en la coordinación de empresas externas
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Evaluación de proveedores y mejora de la coordinación con empresas externas

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El 90% de las empresas del Grupo se localizan en países que cuentan con el marco jurídico adecuado, establecido en su propia legislación, donde se garantiza la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Para el 10% restante, el Grupo garantiza la existencia de canales de comunicación necesarios con el empleado para evitar cualquier tipo de práctica abusiva. Es en estas regiones donde el Grupo vela de especial manera por la existencia de canales donde los empleados puedan expresar su opinión (buzones de sugerencias, reuniones con RRHH, etc.) y la realización de encuestas de satisfacción. De esta manera se trata de conseguir que, incluso en estos países, exista una comunicación directa y fluida entre empresa y empleado y todos los empleados del Grupo cuenten con las facilidades necesarias para conocer y defender sus derechos.

En 2011 el 94% de las empresas del Grupo cuenta con canales formales de comunicación mediante los cuales los empleados pueden expresar su opinión sobre los distintos aspectos de la gestión de la empresa, denuncias y mejoras. Podemos asegurar que las empresas del Grupo sitas en países donde se encuentra restringida la libertad de asociación o donde no existen los convenios colectivos cuentan con la existencia y funcionamiento de este tipo de canales de comunicación.

En el resto de países el marco legal sirve como herramienta de apoyo a las políticas internas de comunicación de la empresa que garantiza que los empleados se encuentren formalmente representados, por lo que el 100% de los empleados del Grupo cuenta con una u otra manera de expresar su opinión o participar en la toma de decisiones.



### 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:** En la mayoría de países donde el Grupo opera existe cobertura legal para garantizar la representación de los empleados en la toma de decisiones de la organización. Los empleados, a través de sus representantes legales, son informados y consultados cuando se producen cambios significativos en las operaciones de las empresas que pertenecen al Grupo. Además sus derechos están amparados por los convenios colectivos, que se negocian periódicamente y detallan sus condiciones de trabajo, derechos y deberes. Se lleva a cabo la comunicación y negociación con los empleados de acuerdo con lo que estipula la ley. En aquellos países donde no existe la libertad de asociación o los convenios colectivos, el Grupo cuenta con políticas de comunicación interna que promueven una relación directa con todos los empleados.



## 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:** Durante el 2011 se han llevado a cabo en el Grupo encuestas de satisfacción de los empleados. Debido a que la frecuencia de estas encuestas está definida de forma particular por cada empresa y que puede ser anual o bianual, no podemos dar la evolución del Grupo en esta acción durante el 2011. Pero sí podemos decir que en los dos últimos años, en el 85% de las empresas se han realizado consultas a los empleados sobre distintos aspectos de la gestión de la empresa.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C212)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El 100% de las empresas del Grupo se someten a auditorías periódicas en base a las normas ISO TS 16.049, ISO 9.001 e ISO 14.001 donde se contemplan aspectos de RRHH entre los que se encuentra la comunicación interna con 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 (P3C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Entre los principales canales oficiales de comunicación implantados en el Grupo para que los empleados expresen su opinión se encuentran:

- Buzón de sugerencias,
- Horarios de atención a los empleados
- Grupos de trabajo interdisciplinarios para la mejora continua
- Reuniones departamentales
- Encuestas de Clima.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Falta de apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de Comunicación Interna Política de RRHH	Implantación del Código de Conducta

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Desarrollo del Canal de Comunicación asociado al Código de Conducta

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Encuestas y cuestionarios de satisfacción Evaluaciones anuales Reuniones de equipo	Implantación del Código de Conducta



## • 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:* El trabajo forzoso no está considerado factor de riesgo en el Grupo. Los empleados manejan maquinaria y tecnología que requiere un alto grado de formación y especialización, por lo que el trabajo forzoso no es susceptible de darse en ninguno de nuestros centros.

Para el caso de proveedores y empresas externas, las condiciones que firman a través del Portal de Proveedores para comenzar a trabajar con cualquier empresa del Grupo así como el control administrativo de todos los empleados ajenos al Grupo que prestan servicio en nuestras instalaciones tratan de asegurar que no exista la posibilidad de que puedan darse trabajos forzados en el desarrollo de nuestra actividad.



### 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:* Las horas de trabajo establecidas vienen recogidas en los convenios colectivos y/o en la legislación vigente, por lo que varían de una sociedad dependiendo del país en que se encuentre. Los empleados son informados, a través de las herramientas telemáticas y/o en soporte papel, del calendario vigente del año. Además en la mayoría de las empresas del Grupo los horarios y condiciones de los empleados de determinados puestos pueden verse modificadas por acuerdos individuales que fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuanto a la remuneración de los empleados, todas las empresas del Grupo cuentan con políticas salariales claras para las distintas categorías y clases profesionales que se establecen en virtud de los convenios colectivos o negociaciones con los empleados, respetando siempre el marco legal. Nunca las políticas salariales reflejan diferencias en función de la edad, género, religión, etc.

En 2012 está prevista la implantación en todo el Grupo del Código de Conducta Global, con los canales de comunicación pertinentes que aseguren que tanto empleados como terceros u otras partes de la cadena de suministro puedan comunicar cualquier posible incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas.



## 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:* Muchas de las empresas del Grupo cuentan con acciones concretas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar que afectan a distintos colectivos de empleados.

En países donde existe poca cobertura social en algún ámbito, la empresa facilita ayudas que mejoren dicha situación, por ejemplo seguro médico, seguro de vida/accidentes, ayuda comida, ayuda guardería o colegios,...

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:* Cualquier proveedor que pase a formar parte del panel de proveedores del Grupo debe aceptar las condiciones de Derechos Humanos, Seguridad y Salud laboral, Medioambiente, Calidad de producto y servicio que se establecen en los requisitos a proveedores.

Como comentamos en principios anteriores, se lleva un especial control de aquellas empresas externas que operan dentro de las instalaciones de las empresas del Grupo, en cuya vigilancia incide la Política de Seguridad y Salud.

Una vez que el Código de Conducta esté implantado en el Grupo en 2012, entrará en vigor el Comité de Ética para resolver aquellos casos en los que se vulneren o incumplan las condiciones incluidas en dicho Código.

Para que el Comité de Ética reciba estos incumplimientos, tanto empleados como para partes de la cadena de suministro o para terceros que pudieran estar afectados directa o indirectamente por estas vulneraciones tendrán a su disposición unos canales de comunicación para notificar estos incumplimientos.

En cualquier caso, las comunicaciones se tratarán con total confidencialidad.



## 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:** Gestamp no realiza auditorías específicas de cumplimiento para este indicador, pero en todas las empresas existen mecanismos de comprobación y/o auditoría para evaluar a los proveedores teniendo en cuenta requisitos que tratan de asegurar la calidad del producto y la garantía de suministro. Estos requisitos obligan al proveedor a contar con un control de sus procesos y un nivel de cualificación en sus empleados que minimizan el riesgo de incumplimiento de factores relacionados con Derechos Humanos.

En el caso de empresas externas, el Grupo vigila directamente el cumplimiento de las condiciones de trabajo a través del control administrativo de las empresas externas que acuden a trabajar a nuestras instalaciones, así como de auditorías de PRL.

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:** Velamos por el cumplimiento de todas las leyes de aplicación en sus operaciones. Sin embargo puesto que el trabajo forzoso no está considerado un factor de riesgo, el Grupo no cuenta con ninguna certificación.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta	Implantación del Código de Conducta
	Contrato de trabajo	
	Convenio Colectivo	
	Normativa interna	
	Política de Conciliación	
	Política de RRHH	
	PRL	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Creación del Comité de Ética
	RSE	

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:* Durante los procesos de producción que se llevan a cabo en las empresas del Grupo los empleados manejan maquinaria y tecnología que requiere de un alto grado de formación y especialización, por lo que el trabajo infantil no es susceptible de darse en ninguno de nuestros centros.



### 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:* No

*Implantación:* Debido al tipo de actividad, el trabajo infantil no está considerado como un factor de riesgo en nuestras empresas, por lo que no se ha considerado necesario trazar directrices de actuación en este sentido.

*En la mayoría de los países donde el Grupo opera existe legislación vigente que contempla la prohibición del trabajo infantil o se trabaja amparado bajo unos convenios colectivos que fijan una edad límite reglamentaria. En todos los casos el Grupo vigila el cumplimiento de esta normativa.*



### 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:* No

**Implantación:** No hemos realizado acción concreta sobre este principio ya que en las empresas del Grupo no existe trabajo infantil. Las características de la actividad que se lleva a cabo en el Grupo hacen que el trabajo infantil sea incompatible con la mayoría de los puestos de trabajo. Únicamente se permite el manejo de maquinaria a personal debidamente cualificado y formado.

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:** Cualquier proveedor que pase a formar parte del Panel de Proveedores del Grupo debe aceptar las condiciones de Derechos Humanos, Seguridad y Salud laboral, Medioambiente, Calidad de Producto y Servicio recogidas en los requisitos a proveedores. Como se ha dicho con anterioridad, se lleva un especial control de las empresas externas, aquellos proveedores que operan dentro de las instalaciones del Grupo y en cuya vigilancia incide la Política de Seguridad y Salud.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C4I1)

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Dadas las características de la actividad desarrollada en las empresas del Grupo, no se ha considerado necesario obtener esta certificación.



## 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 (P5C3I1)

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No está contabilizado el número de verificaciones realizadas durante 2011.

En el caso de proveedores, las verificaciones se realizan cuando se detecta un posible caso de incumplimiento de alguna de las condiciones firmadas a través del Portal de Proveedores. No son verificaciones sistemáticas.

En el caso de empresas externas que operan dentro de las instalaciones del Grupo se ejerce un control de sus empleados mediante un procedimiento de Coordinación de Actividades empresariales. Con este control aseguramos que los empleados de las empresas externas cumplen con la edad mínima establecida evitando el trabajo infantil.

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 (P5C4I2)

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** Dadas las características de la actividad que se realiza en el Grupo no existe ningún empleado en estas circunstancias.

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C4I3)

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No tenemos constancia de que se haya llevado a cabo ninguna verificación

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	No procede
 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No procede



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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:* Aunque en algunas de las legislaciones de los países donde operamos no se establece la obligatoriedad de implantar un plan específico de igualdad, determinamos la necesidad de actuar conforme a los principios corporativos recogidos en el Código de Conducta sobre la igualdad de trato, la no discriminación por cuestiones de raza, religión, sexo, nacionalidad, edad o discapacidad.

La tipología de nuestra actividad condiciona la presencia de la mujer en Gestamp. No es fácil encontrar un matricero, un soldador, un técnico de mantenimiento o un tornero mujer. Hay una descompensación clara en los procesos de selección de determinados puestos y para aumentar la presencia de mujeres en el Grupo tenemos que aplicar medidas de discriminación positiva. El 35% de nuestras empresas tienen implantado un plan de igualdad dirigido a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y el 100% de nuestras empresas mantienen el mismo salario base para cada categoría profesional con independencia de si son hombres o mujeres. Es responsabilidad del Departamento de RRHH de cada una de las empresas del Grupo analizar detalladamente las características de todas las vacantes que surgen así como establecer los requisitos que debe cumplir cada empleado y proporcionarles la formación y el plan de carrera correspondiente atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades del Grupo.

Todas las empresas del Grupo son sometidas a auditorías que incluyen aspectos de RRHH y que ayudan a evitar que no exista ningún tipo de discriminación laboral por razones de sexo, raza, religión, etc.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

**Implantación:** El Código de Conducta global aprobado en 2011 recoge explícitamente que la Política de Selección y Promoción del Grupo atenderá únicamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades del Grupo sin permitir que cuestiones como raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad tengan ninguna influencia sobre sus decisiones.

Al margen de este documento, ya aprobado pero pendiente de implantación, los convenios colectivos en vigor en las diferentes empresas del Grupo establecen directrices claras en materia de discriminación e igualdad de oportunidades. Además, como se ha descrito en apartados anteriores el 83% de las empresas del Grupo cuenta con Códigos de Conducta individuales o documentos similares que establecen por escrito su postura en este tema.

También es un hecho destacable que un 35% de las empresas del Grupo ha elaborado e implantado sus propios procedimientos para detectar y tratar casos de discriminación, acoso, abuso o intimidación; un 35% cuenta con un plan de igualdad encaminado a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y un 48% dispone de políticas internas de desarrollo profesional.

En caso de que se produzca una situación de vulnerabilidad de los derechos de los empleados, la persona afectada podrá recurrir al Comité de Ética que se constituirá cuando el Código de Conducta global esté implantado.



## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P6C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Un 35% de las empresas del Grupo están desarrollando un Plan de igualdad que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre las acciones contempladas en este Plan se pueden citar:

- Redefinición de las características de los puestos modificando la redacción e introduciendo lenguaje no discriminatorio
- Información a los nuevos empleados sobre las Políticas de Igualdad
- Mejora de los procesos de evaluación de los empleados y mejora en el acceso en plano de igualdad de oportunidades a puestos directivos
- Mejora del contacto con el empleado durante las bajas por maternidad/paternidad y planificación de actividades para su regreso, especialmente útil en países donde las bajas se prolongan durante varios años
- Formación a los directivos y concienciación de su responsabilidad durante las tareas de selección y evaluación.

El 48% de las empresas del Grupo tiene implantadas políticas internas de desarrollo profesional. Muchas otras empresas del Grupo trabajan en este sentido hacia la consecución de un Plan de Carrera para todos sus empleados: hasta un 85% de las empresas realiza una evaluación del desempeño individual sistemáticamente y de forma periódica al abordar las revisiones salariales y las promociones de los empleados y garantizar de esta forma la objetividad e imparcialidad en estos procesos.

En 2011, el porcentaje de empleados con alguna discapacidad fue 1,2%. La integración de estas personas en las empresas se realiza tanto en países cuyo marco legal lo exige como en países donde no existe legislación y se decide acometer esta

iniciativa de forma voluntaria. Además, el 46% de las empresas del Grupo cuenta con acciones específicas alternativas a la contratación de personas con discapacidad dirigidas a estos u otros colectivos con riesgo de exclusión social. En su mayor parte se trata de convenios con Centros Especiales de Empleo.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Directivos frente a empleados:* 3 %

*Directivos mujeres:* 17 %

*Directivos hombres:* 83 %

*Mujeres:* 17 %

*Hombres:* 83 %

*Mayores de 45 años:* 24 %

*Menores de 30 años:* 47 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 92 %

**Implantación:** Los Departamentos de RRHH de cada una de las empresas llevan un control de los ratios de composición de la alta dirección y los órganos directivos, pero esta información no se hace pública.

En todos los países donde opera el Grupo hay empleados no nacionales pero este dato no lo tenemos contabilizado.

En cuanto al resto de empleados, la distribución de la plantilla en el Grupo es la siguiente atendiendo a los indicadores de edad, género, nivel de formación y antigüedad:

- Género

- 17% mujeres
- 83% hombres

- Edad

- El 2% de la plantilla tiene menos de 20 años
- El 12% de la plantilla tiene entre 21 y 25 años
- El 34% de la plantilla tiene entre 26 y 35 años
- El 29% de la plantilla tiene entre 36 y 45 años
- El 17% de la plantilla tiene entre 46 y 55 años
- El restante 6% de la plantilla cuenta con más de 56 años



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

- Antigüedad
  - Menos de 1 año: 19%
  - 1-5 años: 36%
  - 6-10 años: 21%
  - 11-15 años: 13%
  - 16-20 años: 4%
  - 21-25 años: 4%
  - Más de 25 años: 3%

---

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** La composición de la alta dirección y los órganos directivos no se hace pública. En cuanto a los ratios para el resto de los empleados, están disponibles a través de la Web, en el Informe de Progreso del Pacto Mundial y en determinados informes de presentación de la empresa.

---

¿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:** Actualmente, en todas las empresas el tratamiento y gestión de los posibles casos se realiza a través del departamento de RRHH garantizando siempre la confidencialidad que requieren estas situaciones. En sus actuaciones se guían por sus procedimientos propios individuales en materia de discriminación o abuso o por los términos relativos a estos temas establecidos en los códigos de conducta o en los convenios colectivos en vigor en la actualidad.

A partir de 2012, se podrá realizar un seguimiento más exhaustivo a nivel de Grupo gracias a la creación del Comité de Ética donde se podrán denunciar y/o comunicar situaciones de vulnerabilidad de los Derechos Humanos de los empleados.

---

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

**Respuesta:** 4

**Implantación:** Durante 2011 se han abierto y resuelto cuatro expedientes por cuestiones de acoso, abuso o intimidación. Todos ellos se han tratado de la forma correcta siguiendo tanto los procedimientos internos en vigor como la normativa de aplicación correspondiente.

Durante 2012, asociado a la implantación del Código de Conducta y ala creación del Comité de Ética, se creará un Canal de Comunicación que permitirá el trato específico de estos casos.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza Falta de formación Incumplimiento de la Ley LISMI	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Convenio Colectivo	Implantación del Código de Conducta
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Plan de Carreras Proyecto de inserción laboral	Implantación del Código de Conducta
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No se publica	No procede



## • 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:** Continuamos con el inventario de las emisiones de gases de efecto invernadero que comenzamos en 2008 y seguimos trabajando en el cálculo de la Huella de Carbono del Grupo. Durante 2011 completamos el inventario de emisiones directas a la atmósfera mediante la inclusión en el cálculo de las emisiones debidas a los vehículos de empresa en régimen de alquiler, así como de las emisiones debidas a la utilización de CO2 como gas de soldadura dentro de nuestros procesos productivos. Hemos incorporado al Indicador de Medioambiente una hoja en la que cada una de las empresas del Grupo puede consultar sus emisiones individuales de Gases de Efecto Invernadero con el fin de promover su vigilancia y control, y facilitar el establecimiento de objetivos medioambientales relacionados con el Cambio Climático. Como objetivo para el próximo año, el Grupo quiere poner en valor todo el trabajo realizado hasta la fecha mediante la participación en la iniciativa del Carbon Disclosure Project, que incluye la publicación de un informe con la Huella de Carbono del Grupo y las diferentes iniciativas en materia de Cambio Climático y Eficiencia Energética que son llevadas a cabo de forma global, siguiendo los principios de transparencia y compromiso con el medioambiente.

Además, un 20% de las empresas lleva a cabo en el exterior actividades promocionales de buenas prácticas ambientales entre las que se pueden citar:

- Charlas, jornadas y ferias promocionales del medioambiente
- Fomento de la certificación ambiental entre las empresas locales
- Participación en jornadas de reforestación
- Participación en "Semanas del Medioambiente" y visitas de escuelas locales

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:** El 79% de las empresas del Grupo se encuentran certificadas bajo la Norma ISO 14.001 en diciembre de 2011 y un 9% se encontraba certificado, además, bajo el sistema EMASII. Las iniciativas mencionadas en

esta pregunta son requisito de cumplimiento por estas normas. Cada centro establece anualmente un Programa Ambiental donde fija unos objetivos de reducción en función de sus aspectos ambientales más significativos, entre los que figuran principalmente la reducción de residuos generados y la disminución de consumo de materias primas y energía. Entre las acciones llevadas a cabo en este sentido durante 2011 podemos citar:

## 1. Reducción de la generación de residuos

1.a. Mediante la implantación de programas de reciclaje de papel, latas de plástico y aluminio

1.b. Mediante la adopción de buenas prácticas (mejora de la clasificación y separación de residuos, uso de mantas absorbentes reutilizables en lugar de absorbente, reutilización de trapos lavados en las áreas de operación, reutilización de envases vacíos para la gestión de residuos especiales, etc.)

## 2. Mejoras en Eficiencia Energética

2.a. Transformación de instalaciones y edificios mediante la instalación de tecnologías de alumbrado de alta eficiencia, puertas rápidas y mejoras de aislamiento de naves para reducir pérdidas de temperatura e implantación de luminarias de bajo consumo.

2.b. Mejoras en equipos de producción que suponen ahorros de energía mediante cambios de quemadores en líneas de pinturas y sustitución de compresores por otros con variador de frecuencia.

2.c. Implantación de buenas prácticas: control de tiempos de encendido de luminarias y proyectos de ahorro neumáticos (bajar presiones, cortar el aire de máquinas que no estén en funcionamiento, mejora en cilindros...).



## 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:** No se dispone de información respecto al dinero empleado en campañas internas de educación ambiental; sin embargo durante el año 2011 se han destinado al medioambiente diferentes cantidades de dinero en concepto de inversiones (mejoras en las instalaciones que implican una reducción del impacto ambiental de la actividad), control de riesgos ambientales o mejoras enfocadas a aumentar la eficiencia energética de instalaciones y procesos. El total invertido en el conjunto de los tres conceptos en el año 2011 es de aproximadamente 4.000 k€.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente) Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	Participación en el Carbon Disclosure Project

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:** Una de las directrices del Grupo obliga a todas las empresas a implantar un Sistema de Gestión Ambiental. En diciembre de 2011 el 79% de las empresas del Grupo se encuentra certificado bajo la Norma ISO 14.001 y un 9% cuenta además, con certificación bajo el sistema EMASII, lo que supone una mejora de un 4% con respecto a los datos del año anterior.

Las empresas de nueva construcción o recientemente incorporadas disponen de un plazo de tiempo para obtener la certificación ambiental, siendo objetivo del Grupo la certificación del 100% de las empresas.

Aunque con la certificación ambiental nos aseguramos de que todas las empresas garanticen el cumplimiento legislativo y la correcta identificación y gestión de los riesgos ambientales particulares propios de su localización y características productivas, además en el Grupo es de obligado cumplimiento para todas las empresas, incluso las no certificadas aún, rellenar y enviar a la Corporación un Indicador de Medioambiente donde se reflejan los consumos energéticos mensuales y la generación de residuos, que son los aspectos ambientales más significativos identificados para la actividad global de Gestamp. De esta forma nos aseguramos de que el 100% de las empresas del Grupo identifique y gestione los riesgos ambientales comunes a nuestra actividad. Durante 2011 se ha procedido a la implantación de este indicador en todas las empresas de Edscha.

Cada año se revisa y se mejora la información requerida en este Indicador de forma que los resultados del mismo muestren lo más fielmente posible la situación de cada una de las empresas en materia medioambiental y, caso de existir, también sus riesgos.

Cada empresa realiza sus propios informes ambientales sobre el alcance que pueden generar sus impactos ambientales para dar cumplimiento a los requisitos de la certificación ambiental. De forma paralela, con la información del Indicador de Medioambiente, desde la Corporación se elaboran informes globales que reflejan la evolución de los dos factores ambientales que, por sus características, tienen mayor repercusión ambiental en el Grupo: consumo energético y generación de residuos.

A partir del consumo energético se está trabajando, además, en el cálculo de la Huella de Carbono del Grupo durante su actividad productiva.

Estos informes son puestos a disposición de todas las empresas de la compañía a través del Portal de Medioambiente y Prevención. Dicho portal es una plataforma web de comunicación donde los profesionales de Medioambiente y Seguridad y Salud de las empresas pueden encontrar documentación de interés (Sistema de Gestión, presentaciones de Indicadores, ...), exponer dudas y compartir experiencias que puedan servir de apoyo en la gestión diaria de cada una de las empresas.



## 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:** Es requisito de la certificación ambiental contar con una Política de Medioambiente. Cada empresa tiene la suya propia, pero todas recogen los siguientes principios:

- Cumplimiento de la legislación
- Mejora continua
- Prevención de la contaminación y del impacto ambiental
- Reducción de consumos y de producción de residuos

Además, dentro del Código de Conducta Global aprobado en 2011 se establecen las siguientes directrices en relación con la actuación medioambiental del Grupo:

“Queremos minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad. Para ello, en cada centro disponemos de sistemas de gestión ambiental que aseguren el cumplimiento de la legislación y la mejora continua en los procesos. Nos comprometemos a adaptar y utilizar las mejores técnicas disponibles para nuestras instalaciones, así como a incluir el medio ambiente en las operaciones de diseño de las mismas.

Cualquier empleado a su vez:

- Debe conocer y cumplir las normas, instrucciones y procedimientos sobre Medioambiente vigentes en su lugar de trabajo.
- En el ámbito de su responsabilidad y de acuerdo con las políticas del Grupo y de su centro de trabajo, debe esforzarse por mejorar las condiciones de las instalaciones desde el punto de vista ambiental y por aplicar una gestión eficiente de los aspectos ambientales.”



## 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:** Durante 2011 continuamos el proceso de certificación ambiental de todas las empresas y se ha implantado la ISO 14.001 en los centros de Gestamp Mason, G. Kaluga, G. UK, G. Manufacturing Autochasis y G. Alabama-Lapeer.

Además, mejoramos el Indicador de Medioambiente con respecto a 2010 con el fin de evaluar con más detalle los aspectos ambientales más significativos de nuestra actividad. Con la información recabada a través de este indicador, calculamos los siguientes índices que nos permiten evaluar el desempeño de las distintas empresas en materia medioambiental:

- IEE: Índice de Eficiencia Energética, definido como el consumo energético en MWh por cada 100€ de Valor Añadido
- IGR: Índice de Gestión de Residuos, definido como el gasto en gestión de residuos por cada 10.000€ de Valor Añadido.
- IPR: Índice de producción de Residuos, definido como la producción de residuos en toneladas por cada 1000 € de Valor Añadido.
- IECO2: Índice de Emisiones de CO2, definido como emisiones de CO2, en toneladas, por cada 100.000 € de Valor Añadido.

En el Indicador de Medioambiente se solicita además a todas las empresas las cantidades de residuos producidas trimestralmente distinguiendo entre residuos peligrosos y no peligrosos y las principales categorías de residuos que se producen durante la actividad normal de fabricación en nuestro sector. Es un objetivo para 2012 establecer en el Indicador un control sobre el consumo y gestión del agua y las materias primas utilizadas.

Continuamos con el inventario de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero que comenzamos en 2008 y seguimos trabajando en el cálculo de la Huella de Carbono del Grupo. Durante 2011 se ha incorporado a dicho cálculo la información de Edscha y es un objetivo para 2012 la publicación de esta información mediante la participación en Carbon Disclosure Project.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En 2011 cada empresa del Grupo cuenta con al menos una persona responsable de los temas ambientales que se encarga del control y gestión de los posibles riesgos y aspectos identificados. A su vez la Corporación, a través del Indicador de Medioambiente reportado trimestralmente por todos los centros, realiza un seguimiento y evaluación del comportamiento ambiental de las empresas.

Asociados al cumplimiento de los requisitos de la certificación ambiental, cada empresa establece anualmente un Programa de Gestión Ambiental. En base a dicho programa, cada empresa establece objetivos y metas encaminados a la mejora continua de su comportamiento ambiental, realizando un seguimiento para asegurar su cumplimiento y en caso de desviación rectificar las situaciones.

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:** 45 %

**Implantación:** Frente al 38% de proveedores certificados bajo la ISO 14.001 con que contaba Gestamp en 2010, en 2011 podemos asegurar que el 45% de los proveedores registrados en la Plataforma de Calidad de Gestamp cuenta con dicha certificación en vigor.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera	
	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	Continuación con implantación de ISO 14.001 e implantación del Cód. Conducta
	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mejora en el Indicador de Medioambiente y participación en el CDP
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	Mejora anual del Indicador de Medioambiente



## • 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:** El respeto al medioambiente está integrado en nuestra estrategia de negocio principalmente a través del I+D y la Eficiencia Energética. La misión del Departamento de I+D de Gestamp está estrechamente ligada a la seguridad y a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero “ofreciendo la solución más apropiada e innovadora adaptada a cada necesidad específica obteniendo los mejores resultados en reducción de peso, seguridad y confort”. En este aspecto participamos activamente en proyectos nacionales e internacionales para el desarrollo de soluciones innovadoras junto con otras empresas del sector y colaboramos tanto con clientes como con proveedores.

I+D es una parte muy importante del negocio de Gestamp y es un requerimiento del Grupo la búsqueda continua de nuevos productos y tecnologías trabajando conjuntamente con proveedores y clientes. Contamos con unas 700 personas trabajando directamente en el Departamento de I+D dedicadas a la obtención de productos más seguros y ligeros durante 2011. Esto significa que el 4% de nuestro total de empleados trabaja en el Departamento de I+D, compuesto por 12 centros situados en diferentes países y distribuidos por todo el mundo.

En cuanto a la Eficiencia Energética, el Grupo está continuamente buscando nuevas soluciones que implementar en las distintas empresas y hacerlas de este modo más eficientes, no solamente a través de la adopción de buenas prácticas sino también mediante mejoras en la eficiencia de los procesos. Dentro de esta línea de acción podemos incluir, por ejemplo, optimizaciones en el layout de las empresas, optimización en el uso de materias primas, o renovación de maquinaria buscando mejoras que nos permitan reducir nuestro consumo energético y disminuir nuestras emisiones.

Por otra parte, durante el diseño y construcción de nuevas instalaciones, el Grupo vigila la utilización de las tecnologías más eficientes desde el punto de vista energético.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

**Respuesta:** 500

**Implantación:** Estimamos que se han realizado alrededor de 500 estudios e informes en relación con el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medioambiente y mejoras en eficiencia energética, no obstante nos resulta imposible cuantificar el número exacto.

Por otra parte, las distintas empresas, atendiendo a los requerimientos de los clientes, apuestan por tecnologías que permiten la fabricación de productos más ligeros y, por consiguiente, más respetuosos con el medioambiente. Esto hace que los medios de producción se renueven y se cambien por otros más modernos y eficaces, favoreciendo a su vez, de forma indirecta, el respeto al medioambiente.

Por tanto los estudios y actuaciones llevados a cabo en este sentido durante el año 2011 pueden agruparse en tres grandes categorías: diseño de producto, eficiencia energética en instalaciones y eficiencia energética en procesos productivos.

## DISEÑO DE PRODUCTO:

La tecnología más destacada en este aspecto es la estampación en caliente. Permite la fabricación de piezas en acero de ultra alta resistencia, lo cual supone productos más ligeros y al mismo tiempo más resistentes al impacto que se produce durante un hipotético accidente. La utilización de refuerzos estructurales de alta resistencia permite reducir el peso de un vehículo de 1.500 Kg hasta un 10%, lo cual implica una reducción de emisiones de 10-20 gr CO<sub>2</sub>/Km manteniendo el mismo nivel de seguridad. Sin embargo, Gestamp no solamente cuenta con este tipo de tecnología pudiendo citar además:

### •ROLL FORMING TECHNOLOGY:

Esta tecnología está basada en la idea de deformación por doblado progresivo y la utilización de aceros UHSS permite:

- Alta flexibilidad en el diseño de secciones y de longitudes finales
- Mejora de funcionalidad (rigidez y comportamiento dinámico)
- Potencial de reducción de peso en el producto final
- Reducción de costes por optimización de uso de materia prima e integración de operaciones secundarias
- Reducción de costes de utillaje

### •HIDROFORMING TECHNOLOGY:

El hidroformado permite obtener elementos de geometría compleja con altos grados de deformación a partir de paredes gruesas. Esta tecnología evita los puntos de soldadura realizando en un solo proceso componentes con alta precisión de formas y dimensiones. De esta forma se mejora enormemente su funcionalidad y sus prestaciones permitiendo:

- Alta flexibilidad en el diseño
- Potencial de reducción de peso
- Reducción de costes (disminución de ensamblado posterior y eliminación de utillajes)

Se presta a innumerables aplicaciones en componentes de automoción tales como ejes, traviesas de salpicadero, parachoques, pilares, etc.

## EFICIENCIA ENERGÉTICA EN INSTALACIONES

- Modificación de cubiertas que permite una mejor utilización de la luz natural
- Instalación de protecciones contra la luz solar en ventanales excesivamente expuestos
- Cambio de iluminación artificial por luminarias de bajo consumo y mayor eficiencia

## EFICIENCIA ENERGÉTICA EN PROCESOS DE PRODUCCIÓN

- Optimización de procesos para reducir el consume de energía
- Remplazamiento de maquinaria obsoleta por nuevos equipos más eficientes
- Mejora de los equipos existentes con la ayuda de dispositivos que permiten reducir consumos de puesta en marcha

Además de las mejoras que se llevan a cabo por la propia dinámica del negocio, el 47% de las empresas ha llevado a cabo mejoras significativas mediante la implantación de buenas prácticas entre las cuales podemos enumerar:

- Ahorros derivados del control de la iluminación y climatización de los edificios
- Desconexión de equipos (compresores) de noche o fines de semana cuando no está en funcionamiento el proceso productivo
- Utilización del aire caliente procedente de los compresores para climatizar las instalaciones

---

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:** 3

**Implantación:** 3% es el porcentaje de la inversión en desarrollo y divulgación de tecnologías que reduzcan el impacto ambiental de nuestros productos y procesos sobre el total de ingresos brutos, pero sin embargo la inversión en I+D supone un 25% de las inversiones totales realizadas en el Grupo durante 2011, lo que da idea de la importancia de esta actividad dentro de nuestras políticas.

Todas las tecnologías entrañan un impacto ambiental más o menos significativo, por lo que entendemos el indicador como las inversiones destinadas a mejorar los productos y procesos desde el punto de vista de impacto ambiental, o los gastos destinados a controlar el impacto ambiental de los procesos. Cuantificamos, por tanto:

- Inversión en I+D: como se ha explicado en un indicador anterior, la misión del Departamento de I+D está íntimamente relacionada con la reducción de emisiones mediante la reducción de peso de las piezas
- Inversiones en la implantación de nuevas tecnologías que nos permiten ofrecer productos más ligeros con respecto a los productos tradicionales del sector y que contribuyen a la reducción de emisiones al reducir el consumo de los vehículos
- Inversión en las medidas que se han llevado a cabo en eficiencia energética en las instalaciones existentes y que han sido citadas en el indicador anterior
- Gastos derivados del control de aspectos ambientales y protección y mejora del medioambiente

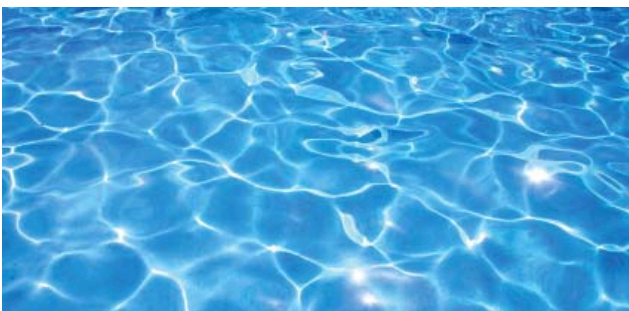
## • Resumen de Implantación:

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	Participación en CDP y aumento en la implantación de nuevas tecnologías

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:** El Grupo no participa en ninguna actividad política ni hace donaciones económicas de carácter político en ningún país de mundo, por lo que cualquier riesgo en materia de corrupción que hipotéticamente pueda darse tendrá que ver con la aceptación de regalos por parte de proveedores, favoritismos con los mismos o competencia desleal a clientes. Sin embargo todas estas situaciones están muy controladas a través de diversos mecanismos implantados como puedan ser las auditorías de cuentas o el Portal de Proveedores, y en el próximo año además vendrán reguladas por el Código de Conducta global aprobado en 2011 por lo que se puede concluir que el riesgo de corrupción en el Grupo es bajo.

En Gestamp la gestión de Compras a través del Portal de Proveedores sigue las directrices fijadas en las Normas UNECWA 15896, que fijan la trazabilidad y la transparencia en la gestión como formas de evitar la corrupción. Además el Portal de Proveedores es gestionado a través de una consultora externa especializada, lo que aporta un control adicional contra posibles formas de corrupción.



### 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:** Durante 2011 el Grupo ha aprobado el Código de Conducta global, que hace referencia explícita al soborno y la corrupción, enfocando el mismo principalmente al trato con las Administraciones Públicas y al control de regalos, invitaciones y gastos empresariales, citando textualmente:

*“La mayoría de los países donde Gestamp opera cuentan con leyes que prohíben la corrupción y el soborno, incluso si éste se comete fuera de las fronteras del país en cuestión. Cualquier violación de estas leyes constituye un delito grave que*

puede acarrear multas para las empresas y penas de cárcel para los individuos.

En consecuencia:

•No se permite a ninguna persona de Gestamp entablar negociación con algún funcionario del gobierno o partido político para ofrecer o entregar algún soborno, gratificación, regalo o invitación social que favorezca la toma de decisión para beneficio de ellos mismos o del Grupo. Debemos ser extremadamente honrados e íntegros en todas nuestras relaciones con las administraciones públicas.”

Es un objetivo para el próximo año la implantación del Código de Conducta en todas las empresas del Grupo. Mientras tanto sabemos que un 83% de las empresas cuenta con sus propios Códigos de Conducta individuales o con procedimientos donde se definan los valores de la empresa y las normas básicas de conducta que contemplan aspectos anticorrupción.

En cuanto al trato con proveedores, en Gestamp se ha redactado un Modelo de Compras Corporativo que define cómo se gestiona todo el proceso desde que se detecta una necesidad hasta que se adjudica la compra incluyendo regulaciones sobre el trato y la relación con los proveedores.

---

¿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 global aprobado durante 2011 recoge las siguientes directrices en referencia a los regalos, invitaciones y gastos empresariales:

“Exigencia y aceptación de obsequios y atenciones:

El intercambio de obsequios y atenciones es una muestra de buena voluntad en las relaciones comerciales, pero algunos obsequios pueden llegar a ser considerados como sobornos, y podrían empañar la reputación de Gestamp e incluso llegar a infringir el marco legal vigente.

Ofrecimiento y concesión de obsequios y atenciones

Nuestros clientes aprecian el valor diferencial que les aporta Gestamp, entre otras cosas, por las relaciones honestas que tratamos de establecer y cuidar. Por otra parte, cualquier intención de influir en personas con poder decisorio mediante la concesión de obsequios o atenciones puede acarrear fuertes sanciones para la empresa”.

Además de estas consideraciones generales, el Código de Conducta proporciona instrucciones específicas sobre la forma de actuación a determinados grupos de empleados que, por las características de su puesto, se ven obligados a tratar directamente con proveedores o clientes o cuyo trabajo se desarrolle en países donde obsequios y atenciones puedan corresponder a costumbre o cortesía habitual. De esta forma podemos asegurar el control de cualquier riesgo de corrupción, favoritismo o competencia desleal.

---



## 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 (P10C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las auditorías anuales de cuentas suponen un refuerzo a los sistemas de control contra prácticas fraudulentas dentro de la organización. En el Grupo las distintas sociedades consolidan sus ganancias anualmente, de forma que existe una supervisión adicional de la tesorería desde el nivel corporativo dificultando la existencia o posibilidad de prácticas fraudulentas.



## 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 (P10C2I1)

*Clientes:* 100

*Empleados:* 91

*Proveedores:* 100

*Implantación:* El trato con los clientes es continuo, fluido y directo, por lo que el conocimiento de las directrices internas del Grupo es transmitido directamente de forma efectiva a los mismos.

El 91% de los empleados del Grupo conocen los Códigos de Conducta y documentos similares en vigor en las distintas empresas que recogen las directrices en materia de corrupción.

En cuanto a los proveedores, en 2011 el 100% de los mismos realizaba necesariamente todas sus gestiones a través del Portal de Proveedores, por lo que se encontraba obligatoriamente informado de las condiciones de operación.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las donaciones y patrocinios que lleva a cabo el Grupo son gestionados y documentados de acuerdo a la legislación aplicable en cada país. Las auditorías de cuentas garantizan que ninguna irregularidad tenga lugar bajo estas acciones.

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

*Respuesta:* SI

**Implantación:** En la actualidad los mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción vienen fijados en los respectivos procedimientos y Códigos de Conducta individuales que se encuentran actualmente en vigor en las distintas empresas.

El Grupo tiene como objetivo la creación de un Comité de Ética asociado al Código de Conducta que en el futuro se encargará, entre otras labores ya comentadas anteriormente, de la gestión de incidencias en materia de anti-corrupción.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal	
Empleados	Aceptación de regalos	
Proveedores	Favoritismos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Normas éticas y valores corporativos Política de RSE	Implantación del Código de Conducta
Empleados	Código de Conducta Normas éticas y valores corporativos Política de Regalos Política de RSE	Implantación del Código de Conducta, Creación del Comité de Ética
Proveedores	Código de Conducta Normas éticas y valores corporativos Política de Compras Política de RSE	Implantación del Código de Conducta, Creación del Comité de Ética

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Implantación del Código de conducta
Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Implantación del Código de conducta
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Implantación del Código de conducta

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Canal de denuncias anónimo o confidencial Código Ético	Implantación del Código de Conducta y creación del Comité de Ética
Empleados	Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial	Implantación del Código de Conducta y creación del Comité de Ética
Proveedores	Canal de denuncias anónimo o confidencial Control financiero	Implantación del Código de Conducta y creación del Comité de Ética

## • 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?	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">20</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<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
	<b>Estrategia y gobierno</b>	
<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
	<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>	
<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.)	
	<b>PRINCIPIO 1</b>	
<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
<a href="#">P1C5I1 - C</a>	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P1C5I2 - C</a>	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	
<a href="#">P1C6I1 - C</a>	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
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C2I1</a>	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	
<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	
<a href="#">P2C3I1</a>	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	HR10
<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. 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

<a href="#">P4C1I1</a>	Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
<a href="#">P4C3I2 - B</a>	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	
<a href="#">P4C3I1 - B</a>	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
<a href="#">P4C4I1 - C</a>	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		
<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
<a href="#">P5C1I1</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="#">P5C3I2 - B</a>	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	
<a href="#">P5C4I1 - C</a>	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
<a href="#">P5C3I1 - C</a>	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
<a href="#">P5C4I2</a>	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	
<a href="#">P5C4I3 - C</a>	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
<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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<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
PRINCIPIO 7		
<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 %	
PRINCIPIO 8		
<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.) %	
PRINCIPIO 9		
<a href="#">P9C1I1</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="#">P9C2I1</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="#">P9C2I2</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="#">P10C3I1</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="#">P10C2I2</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="#">P10C5I1</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="#">P10C1I1</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="#">P10C2I1</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="#">P10C4I1</a>	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
<a href="#">P10C6I1</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