



NetPoint Solutions, S.L.

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

C/ Del Arte, 21
28033 Madrid
Tfno. 91 314 43 33
Fax 91 323 47 80

Avda. Pasai San Pedro, 19
20017 Donostia - San Sebastián
Tfno. 94 339 47 40
Fax 94 340 13 44

C/ Ginjols, 1
12003 Castelló de la Plana
Tfno. 96 419 95 73
Fax 96 423 88 89

e-mail: netpoint@netpointsolutions.net

Índice de Contenido

Carta de Renovación de Nuestro Compromiso.....	4
Información General.....	5
Perfil de la Entidad.....	5
Estrategia y Gobierno.....	6
Más Información.....	6
Metodología.....	7
Principio 1.....	8
Diagnostico.....	8
Políticas.....	8
Acciones.....	9
Seguimiento.....	9
Principio 2.....	10
Diagnostico.....	10
Políticas.....	10
Acciones.....	11
Seguimiento.....	11
Principio 3.....	12
Diagnostico.....	12
Políticas.....	12
Acciones.....	12
Seguimiento.....	13
Principio 4.....	14
Diagnostico.....	14
Políticas.....	14
Acciones.....	14
Seguimiento.....	15
Principio 5.....	16
Diagnostico.....	16
Políticas.....	16
Acciones.....	16
Seguimiento.....	17

Principio 6	18
Diagnostico.....	18
Políticas.....	18
Acciones.....	18
Seguimiento.....	18
Principio 7	20
Acciones.....	20
Seguimiento.....	20
Principio 8	21
Diagnostico.....	21
Políticas.....	21
Acciones.....	21
Seguimiento.....	22
Principio 9	23
Acciones.....	23
Seguimiento.....	23
Principio 10	24
Diagnostico.....	24
Políticas.....	24
Acciones.....	25
Seguimiento.....	25

Carta de Renovación de Nuestro Compromiso

El respeto de los derechos humanos, sociales y laborales, el desarrollo sostenible y la protección del medioambiente, así como la estricta observancia de las políticas y los ordenamientos jurídicos contra la corrupción, son pilares indiscutidos de la cultura corporativa de NetPoint Solutions, de nuestro modelo de negocio y de la forma en que nos relacionamos con la sociedad global, nuestros clientes, proveedores y empleados.

La instrumentación de estos valores se ha materializado mediante distintas iniciativas, entre las que se destacan:

- La implementación de un Código de Conducta, en julio de 2008, en el que se define los principios éticos y legales exigibles en el desarrollo de nuestra actividad profesional. Esta normativa pretende el refuerzo de los valores anteriormente mencionados y servir como guía inequívoca a los distintos grupos de interés (empleados, colaboradores, clientes y proveedores).
- Nuestra colaboración, desde mayo de 2004, con Cruz Roja Española en calidad de Empresa Solidaria, en apoyo a la implementación de los proyectos sociales y de acción humanitaria que desarrolla la institución.
- Nuestra adhesión, en septiembre de 2012, a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, por su evidente sinergia respecto de los valores humanos y éticos observados por NetPoint Solutions.

Con la difusión pública del presente Informe, NetPoint Solutions desea comunicar sus progresos en las materias tratadas por Pacto y ratificar su compromiso de mantener integrados en su gestión, en el desarrollo de sus procesos y servicios, los Diez Principios, así como ser reconocida a nivel interno y externo como una organización socialmente responsable en el desarrollo de sus actividades.



Manuel Tegel
Director General
NetPoint Solutions

Información General

Perfil de la Entidad

<i>Sede social:</i>	Calle del Arte, 21. 28033 – Madrid
<i>Dirección web:</i>	www.netpointsolutions.net
<i>Alto cargo:</i>	Manuel Tegel Navarro, Director General
<i>Fecha de adhesión:</i>	5 de septiembre de 2012
<i>Sector:</i>	Tecnologías de la Información
<i>Actividad:</i>	Consultoría, diseño y desarrollo de software empresarial
<i>Grupos de interés:</i>	Empleados, Colaboradores, Clientes y Proveedores
<i>Otros grupos de interés:</i>	Sociedad
<i>Criterio de selección de los grupos de interés:</i>	Todas aquellas colectividades, jurídicas y no jurídicas, que intervienen o son influenciadas por las operaciones de NetPoint Solutions.
<i>País y mercado en el que opera:</i>	España
<i>Alcance del informe de progreso:</i>	El presente informe se circunscribe a las actividades desempeñadas por NetPoint Solutions, S.L. y el mercado en el que actualmente opera.
<i>Criterio de materialidad del informe de progreso:</i>	Se presentan aquellos aspectos que afectan a aspectos significativos de la organización, abarcan un porcentaje elevado de sus operaciones o tienen un impacto relevante en las mismas.
<i>Difusión del informe de progreso:</i>	Web e Intranet corporativa, Newsletter, Web de la Red Pacto Mundial España.
<i>Periodo contenido en la memoria:</i>	Anualidad 2012
<i>Ciclo de presentación del informe de progreso:</i>	Anual

Estrategia y Gobierno

Cómo se incorporan las observaciones y sugerencias realizadas por los Grupos de Interés en la estrategia y procesos de decisión de la organización.

NetPoint Solutions, conforme a las características específicas de cada colectivo, desarrolla distintas iniciativas encaminadas a gestionar eficientemente las expectativas explícitas o subyacentes en los grupos de interés identificados:

- Reuniones periódicas con los colectivos afectados.
- Encuestas anuales de medición de la satisfacción de los clientes, efectuadas por corporación independiente y de reconocido prestigio internacional.
- Buzón de sugerencias de los proveedores.
- Buzón de sugerencias de los empleados.
- Implementación de actividades estructuradas de innovación abierta.
- Estudios de impacto, viabilidad e implementación de correcciones.

Quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa.

El Departamento de RSC, PRL y Calidad, que se encuentra bajo supervisión directa de la Dirección General, es la instancia que se ocupa de proveer la estrategia en esta materia, además de atender la información proveniente, mediante los canales anteriormente mencionados, de los distintos colectivos de interés.

Más Información

Fecha de Publicación: 2 de septiembre de 2013

Responsable: Luis M. Escobar Rico

Tipo de Informe: A

Metodología

La metodología utilizada en la presente memoria para analizar la información relevante en materia de cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial es la siguiente:

Diagnostico

La utilización de diversos indicadores de diagnóstico nos ha permitido identificar qué políticas, acciones y seguimiento se han realizado por cada uno de los Diez Principios.

Planificación de 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.

Implementación de Acciones

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas.

Seguimiento y Medición

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados.

Principio 1

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

Diagnostico

En el período objeto del presente informe, la supervisión del acometimiento de este Principio respecto de las operaciones desarrolladas por la Cía. concluye que no se han producido quebrantamientos de ninguno de los artículos contenidos en la "Declaración Universal de los Derechos Humanos". Además, se ha establecido una especial observancia de los artículos 23 y 34 de la Declaración, referidos a los aspectos fundamentales en los que se deben enmarcar las relaciones laborales.

Por otra parte el desarrollo de las mencionadas operaciones, incluidas las referidas a la adquisición de los aprovisionamientos, se efectúa en países (muy mayoritariamente integrantes de la U.E.) donde el cumplimiento de la Declaración no es objeto de especial riesgo de vulneración.

Por tanto se considera que la protección de los Derechos Humanos no supone un factor de riesgo, dado que se ha cotejado su no transgresión respecto de las relaciones mantenidas con los distintos grupos de interés.

Políticas

La implementación del Código de Conducta, cuya aplicación afecta a las relaciones mantenidas entre miembros de la compañía y de estos con los de los diversos grupos de interés, mantiene en su artículo segundo una referencia explícita a la promoción de los Derechos Humanos.

Literalmente se contiene en este artículo la siguiente redacción:

NetPoint Solutions respeta y promueve los derechos humanos. Reconoce que ciertos derechos deben considerarse fundamentales y universales, según leyes y prácticas aceptadas a nivel nacional e internacional, tales como los de la "Declaración Universal de los Derechos Humanos" de las Naciones Unidas, la "Organización Internacional del Trabajo" y los principios del "Pacto Mundial".

Entre aquellos derechos que NetPoint Solutions considera fundamentales destacan:

- *el derecho a la no discriminación por raza, credo, color, nacionalidad, origen étnico, edad, religión, sexo, orientación sexual, estado civil, minusvalía u otro estado,*
- *la libertad de reunión pacífica y asociación, de pensamiento, conciencia y religión, de opinión y expresión.*

NetPoint Solutions no empleará ni utilizará mano de obra infantil o forzada y no tolerará condiciones o tratamientos laborales que estén en conflicto con las leyes y prácticas nacionales e internacionales.

En el diagnóstico argumentábamos una especial observancia de los artículos 23 y 24 de la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”. El artículo tercero del Código de Conducta establece literalmente:

Los empleados y colaboradores de NetPoint Solutions debemos respetar y apoyar los valores de la organización en el trabajo, promoviendo el trabajo en equipo, la responsabilidad individual y la fuerza que proviene de la diversidad.

NetPoint Solutions ofrecerá a sus empleados una compensación justa y un lugar de trabajo seguro y saludable. Netpoint Solutions está comprometido con la igualdad de oportunidades en todas sus prácticas de empleo, políticas y procedimientos.

NetPoint Solutions continuará apostando por el desarrollo personal y profesional de sus empleados, fomentando la iniciativa, la diversidad y la aportación de cada uno de ellos, para que entre todos podamos acometer nuestra misión.

Acciones

La difusión del Código de Conducta, mediante su publicación en la Intranet Corporativa y su incorporación en el Manual de Acogida a nuevos empleados, posibilita los empleados de plantilla, así como los colaboradores, permanezcan informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.

En el cumplimiento de los principios regidos en dicho código y, por extensión, lo correspondientes al Pacto Mundial de Naciones Unidas, se exige especial responsabilidad de los gerentes, responsables de delegación y directores, que deben liderar en todo momento los estándares de conducta ética.

Por último, el Departamento de RSC, PRL y Calidad, dependiente de la Dirección General, posee la competencia general para la revisión de las políticas y la implementación y seguimiento de todas aquellas nuevas acciones consideradas.

Seguimiento

Un 100% de los empleados de plantilla, así como un porcentaje no inferior al 72% de los colaboradores, permanecen informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.

No se ha observado en el período objeto del presente informe incumplimiento alguno de las normativas referentes a la salud y seguridad aplicables a empleados y colaboradores.

No se ha recibido demandas procedentes de organismos reguladores oficiales para la supervisión o regulación de la seguridad de los productos y servicios proporcionados por la Cía.

Principio 2

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

Diagnostico

NetPoint Solutions somete a sus proveedores a un cuestionario de homologación en el que, entre otros aspectos, se les solicita información sobre la aplicación de los requisitos sociales exigibles y/o recomendados en el desarrollo de su actividad.

Asimismo se exige, en los plazos legalmente exigibles, notificación fehaciente de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia de seguridad social, seguridad laboral y prevención de riesgos laborales.

Dado que el 97,6% de los aprovisionamientos de la entidad se efectúa mediante la contratación a proveedores nacionales o de países integrantes de la U.E., en los que el cumplimiento de la Declaración no es objeto de especial riesgo de vulneración, debemos concluir que el riesgo de incumplimiento del Principio, en la cadena de suministro, es exiguo.

Políticas

En el cuestionario de homologación de proveedores se solicita declaración responsable de la empresa encuestada acerca de la adopción de medidas internas para garantizar la diversidad e igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos (fomento de la contratación, desarrollo profesional, compensación y remuneración, selección, formación, etc.), evitando discriminaciones por razón de sexo, raza, credo o cualesquiera otras razones.

Asimismo se les inquiriere las siguientes informaciones:

- Si la empresa apoya la libertad de afiliación y negociación colectiva, en todos aquellos países en los que desarrolle actividad.
- Si posee algún código de conducta o política encaminada a evitar el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la corrupción y otras vulneraciones de los Derechos Humanos.
- Si adopta fehacientemente medidas para impulsar la salud y la seguridad laboral, así como la prevención de la accidentabilidad laboral. En caso de contestación positiva se solicita presentación de la normativa aplicable y determinada por el Servicio de Prevención, ya sea propio o ajeno.

El incumplimiento de cualquiera de los puntos anteriormente referidos invalida a la entidad en su pretensión de formar parte de la cadena de suministro de NetPoint Solutions.

Acciones

En el período al que se circunscribe la presente memoria y para aquellas nuevas entidades aspirantes a formar parte de la cadena de suministro, se ha mantenido la aplicabilidad de la política anteriormente reseñada.

En el caso de los proveedores ya incorporados en la cadena de suministro se ha mantenido la exigencia de reporte de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia de seguridad social, seguridad laboral y prevención de riesgos laborales. Asimismo una parte significativa de dichos proveedores han sido objeto de revisión para la permanencia de su homologación, lo que ha implicado la reafirmación de su declaración responsable respecto de las cuestiones objeto de vigilancia para la prevención de la vulneración de los Derechos Humanos.

Seguimiento

Un 100% de las entidades aspirantes a constituirse como suministrador de la Cía. han cumplimentado el cuestionario de homologación.

Únicamente en un 8% de los casos se ha rechazado la incorporación de entidades aspirantes a la cadena de suministro por incumplimiento, u omisión de las informaciones solicitadas, en la aplicación de los requisitos sociales exigibles y/o recomendados en el desarrollo de su actividad.

Un 34% de los proveedores ya incorporados en la cadena de suministro han reafirmado su declaración responsable respecto de las cuestiones objeto de vigilancia para la prevención de la vulneración de los Derechos Humanos.

Un 56% de los proveedores ya incorporados en la cadena de suministro poseen certificaciones oficialmente reglamentadas de calidad y/o medioambientales.

No se han detectado incidentes en la observación de los requisitos exigibles a los proveedores homologados, respecto a los reportes de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia de seguridad social, seguridad laboral y prevención de riesgos laborales.

Principio 3

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

Diagnostico

NetPoint Solutions incorpora en sus actividades los elementos necesarios para que puedan ejercer sus derechos de asociación y afiliación, no identificándose por tanto factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La libertad de reunión y asociación es un principio recogido en el Código de Conducta, que igualmente establece que NetPoint Solutions no tolerará condiciones o tratamientos laborales que estén en conflicto con las leyes y prácticas nacionales e internacionales, siendo la libertad de afiliación y negociación colectiva una ley sujeta a esta declaración.

Por otra parte el Convenio Colectivo Estatal de empresas de servicios de informática, que afecta a la totalidad de la plantilla de la entidad, establece en su artículo 34 el derecho de reunión y libre sindicación, por el que la empresa se obliga a facilitar a sus trabajadores el ejercicio de reunión y el respeto estricto a la libre sindicación.

Políticas

NetPoint Solutions fomenta un diálogo abierto que permite gestionar adecuadamente las expectativas existentes a este respecto e informadas por el colectivo de empleados.

Además, de conformidad con la regulación vigente, cualquier modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo que tuviera la consideración de sustancial debe ir precedida de un período de consultas, cuya duración –de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores- no puede ser inferior a quince días, con el objetivo de negociar de buena fe entre las partes y poder alcanzar un acuerdo satisfactorio.

Acciones

En el período al que se circunscribe la presente memoria se ha realizado la publicación en la intranet corporativa del Convenio Colectivo Estatal de aplicación, al objeto de su divulgación entre la totalidad de los empleados de la organización.

No se han practicado modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas.

Seguimiento

La Dirección ha mantenido un contacto continuo y permanente con sus empleados, canalizándose a través de los siguientes mecanismos:

- reuniones periódicas mantenidas con el colectivo, con carácter bimensual como periodicidad habitual,
- el buzón de sugerencias puesto su a disposición.

Estas prácticas han facilitado, como resultado más significativo en el ejercicio objeto de la presente memoria, la participación activa de los empleados en la concreción de los contenidos asociados al Plan Anual de Formación Profesional, recogándose en el mismo las certificaciones y habilitaciones profesionales demandadas por el colectivo.

Principio 4

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

Diagnostico

No se identifican factores de riesgo en el cumplimiento de este principio. La estricta observación de las normativas legales nacionales, respecto al trabajo forzoso o realizado bajo coacción, imposibilita que NetPoint Solutions contravenga este Principio en el desarrollo de sus actividades.

Asimismo no se identifican riesgos entre sus proveedores dado que los mismos se ubican mayoritariamente en la U.E., en la que no existe un excepcional riesgo de quebrantamiento. Además se ha recogido de cada proveedor, en el cuestionario de homologación de la cadena de suministro, su declaración responsable al respecto de poseer políticas encaminadas a evitar el trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En el caso de NetPoint Solutions, la Dirección de Personas vela además por el establecimiento de medidas que fomenten el equilibrio de la conciliación entre el ámbito laboral y personal en el colectivo de empleados.

Políticas

El Convenio Colectivo Sectorial de aplicación, contiene inequívocamente una limitación de las horas anuales de trabajo, la jornada laboral de aplicación, la remuneración a los trabajadores conforme a su categoría profesional y antigüedad, así como las tablas salariales y pluses que, con carácter de mínimos, son aplicables en los ejercicios comprendidos en su ámbito temporal de aplicación.

Como política adicional, la Dirección de Personas de NetPoint Solutions facilita los candidatos seleccionados, para su incorporación en plantilla de la compañía, un acuerdo de precontrato laboral. En este documento, avalado por la firma de un apoderado de la compañía, se informa del convenio colectivo de aplicación, la categoría profesional, la retribución salarial bruta anual y los beneficios sociales que puedan ser de aplicación. Posteriormente la redacción del contrato laboral, sujeto a regulación del Instituto Nacional de Empleo, el Estatuto de los trabajadores y el Convenio Colectivo Sectorial, ratifica la aplicación exacta de estas informaciones.

Acciones

En el período 2012 se han aplicado diversas medidas tendentes a una mayor incidencia de la conciliación entre la vida profesional y la personal, entre las que se cuentan una más significativa desregulación en los horarios de entrada y salida, así como la posibilidad de que el colectivo de empleados se acoja, con carácter no permanente en este primer año de aplicación, a períodos de teletrabajo.

Seguimiento

Como se ha argumentado anteriormente, la Dirección de Personas es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de las políticas asociadas a la contratación de personal y la conciliación de la vida familiar y laboral. Al respecto de este último punto, destacamos que en el ejercicio 2012:

- Un 7% de los empleados de la compañía se han acogido a reducciones o variaciones horarias de la jornada laboral con carácter permanente.
- Un 47% se ha beneficiado de éstas medidas de conciliación con carácter ocasional, dado que la Dirección de Personas de la compañía proporciona la posibilidad de acogerse a un horario de entrada y salida flexible en función de las necesidades personales de cada empleado.
- Por último un 18% del colectivo se ha favorecido igualmente, con carácter no permanente, de períodos de teletrabajo.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Diagnostico

No se identifican factores de riesgo en el cumplimiento de este principio. La estricta observación de las normativas legales nacionales, respecto al trabajo infantil, imposibilita que NetPoint Solutions contravenga este Principio en el desarrollo de sus actividades.

Asimismo no se identifican riesgos entre sus proveedores dado que los mismos se ubican mayoritariamente en la U.E., en la que no existe un excepcional riesgo de quebrantamiento. Además se ha recogido de cada proveedor, en el cuestionario de homologación de la cadena de suministro, su declaración responsable al respecto de poseer políticas encaminadas a evitar el trabajo infantil y otras vulneraciones de los Derechos Humanos.

Políticas

Además de las limitaciones normativas nacionales anteriormente referidas, NetPoint Solutions no contrata a menores de edad. Este principio se extiende:

- A todas sus delegaciones y actividades, obligados mediante el Código de Conducta, en el que se explicita literalmente que *Netpoint Solutions no empleará ni utilizará mano de obra infantil o forzada. Netpoint Solutions no tolerará condiciones o tratamientos laborales que estén en conflicto con las leyes y prácticas nacionales e internacionales.*
- A la cadena de suministro, mediante la demanda de información contenida en el cuestionario de homologación, que refiere la necesaria implantación en el proveedor de políticas tendentes a evitar el trabajo infantil y cuya declaración responsables es imprescindible para la contratación sus servicios o suministros.

Acciones

En 2012 la prorrogación de nuestra colaboración con Cruz Roja Española, en calidad de Empresa Solidaria, ha posibilitado el apoyo de NetPoint Solutions a la implementación de los proyectos sociales y de acción humanitaria que desarrolla la institución, entre los que se cuentan acciones dirigidas a la prevención y promoción de la calidad de vida infantil.

Seguimiento

Un 100% de las entidades aspirantes a constituirse como suministrador de la Cía. han cumplimentado el cuestionario de homologación y, por tanto, informado si establecen políticas de erradicación del trabajo infantil.

En ninguno de los casos se han detectado vulneraciones u omisiones informativas que contravengan este Principio.

Un 34% de los proveedores ya incorporados en la cadena de suministro han reafirmado su declaración responsable respecto de las cuestiones objeto de vigilancia para la prevención de la vulneración de los Derechos Humanos, entre las que se cuenta la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

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

Diagnostico

No existe riesgo de exclusión individual o de colectivos en la contratación de los efectivos profesionales, dado que las actividades de reclutamiento llevadas a término por la Dirección de Personas comprenden la necesaria observancia de este Principio.

Asimismo, NetPoint Solutions se encuentra sujeta a la reglamentación del Estatuto de los Trabajadores, que recoge en su sección 2ª, artículo 4º sobre derechos laborales, el derecho de las personas a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Políticas

El Código de Conducta por el que se rigen las actividades desarrolladas por NetPoint Solutions establece el derecho a la no discriminación por raza, credo, color, nacionalidad, origen étnico, edad, religión, sexo, orientación sexual, estado civil, minusvalía u otro estado, en la contratación de sus efectivos profesionales.

Acciones

La Dirección de Personas ha observado el estricto cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y del Código de Conducta en todas las contrataciones de profesionales efectuadas en el ejercicio 2012.

Asimismo ha velado por la integridad de la aplicación del Principio en las relaciones colectivas e individuales de la organización con los empleados.

Seguimiento

A continuación se exponen algunos indicadores del impacto de la diversidad en la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad, etc.

- Directivos frente a empleados: 22 %
- Directivos mujeres: 20 %
- Directivos hombres: 80 %
- Mujeres: 23 %

- Hombres: 87 %
- Mayores de 45 años: 15 %
- Menores de 30 años: 26 %
- Empleados no nacionales: 12 %
- Empleados con contrato fijo: 100 %

La composición de los órganos directivos y el perfil de la plantilla se mantienen públicos en los registros oficiales de las Administraciones Públicas, el Informe de Gobierno Corporativo y la Intranet Corporativa.

Por último concluimos, que si bien la Dirección de Personas es la entidad responsable del tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación, en el ejercicio 2012 no se han registrado la apertura de expediente por esta causa.

Principio 7

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

Acciones

El Departamento de RSC, PRL y Calidad ha ultimado recientemente la redacción de un Manual de Gestión Medioambiental, al objeto de identificar y evaluar los aspectos medioambientales. Su pretensión es servir de guía para el control de los procesos, estableciendo métodos adecuados, recursos y criterios de operación y evaluación de las actividades, que estén encaminados a prevenir impactos medioambientales negativos.

NetPoint Solutions aplica un procedimiento denominado "Control Operacional", para asegurarse que las actividades y operaciones que están asociadas con los aspectos ambientales significativos identificados se realizan en condiciones conformes a la política, los objetivos y las metas planteados por la Dirección.

Asimismo, en dicho procedimiento se establecen las condiciones aplicables a proveedores y subcontratistas, que aseguren el cumplimiento de la Política medioambiental de NetPoint Solutions. La finalidad es conseguir que los suministradores consideren la componente ambiental de sus productos o servicios.

NetPoint Solutions define las consideraciones generales a seguir para establecer los métodos y acciones dirigidos a la clasificación, control y gestión para cumplir la legislación ambiental vigente y la política medioambiental definida respecto a los Residuos generados durante el desarrollo de su actividad. Asimismo ha definido, mediante los siguientes procedimientos, el tratamiento y reciclaje de residuos sólidos:

- "Recogida Selectiva de Cartuchos de Tinta, Tóner y Teléfonos Móviles",
- "Recogida Selectiva de Pilas Alcalinas, Salinas y de Botón",
- "Recogida Selectiva de Residuos de Equipos Informáticos"
- "Recogida Selectiva de Papel y Cartonaje".

Seguimiento

Al tratarse de acciones de reciente implementación, no se poseen aún indicadores con información sustantiva de las acciones de sensibilización y divulgación de estas acciones entre los distintos grupos de interés afectados (Empleados, colaboradores y proveedores), estableciéndose por tanto como Objetivo para el próximo Informe de Progreso.

Principio 8

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

Diagnostico

La entidad ha concluido recientemente la identificación de los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.

Políticas

El Departamento de RSC, PRL y Calidad ha ultimado recientemente la redacción de un Manual de Gestión Medioambiental, al objeto de identificar y evaluar los aspectos medioambientales. Su pretensión es servir de guía para el control de los procesos, estableciendo métodos adecuados, recursos y criterios de operación y evaluación de las actividades, que estén encaminados a prevenir impactos medioambientales negativos.

Acciones

NetPoint Solutions define las consideraciones generales a seguir para establecer los métodos y acciones dirigidos a la clasificación, control y gestión para cumplir la legislación ambiental vigente y la política medioambiental definida respecto a los Residuos generados durante el desarrollo de su actividad. Asimismo ha definido, mediante los siguientes procedimientos, el tratamiento y reciclaje de residuos sólidos:

- "Recogida Selectiva de Cartuchos de Tinta, Tóner y Teléfonos Móviles", que son depositados por lo empleados de la entidad en contenedores de recogida selectiva ubicados en las diferentes delegaciones para su retirada periódica por una empresa gestora autorizada.
- "Recogida Selectiva de Pilas Alcalinas, Salinas y de Botón", que al igual que en el caso de los materiales precedentes, son depositados por lo empleados de la entidad en contenedores de recogida selectiva ubicados en las diferentes delegaciones para su retirada periódica por una empresa gestora autorizada.
- "Recogida Selectiva de Residuos de Equipos Informáticos", que gestionado por el Departamento de Sistemas dispone si dichos equipos tienen todavía vida útil y son susceptibles de ser donados a instituciones no gubernamentales de acción social o bien deben ser retirados definitivamente a un centro de tratamiento autorizado, conforme a lo establecido por la legislación vigente.
- "Recogida Selectiva de Papel y Cartonaje", que incluye tanto el tratamiento de los residuos de habitual generación que se ocasionan como parte del normal desarrollo de la actividades de la entidad, como de aquellos de excepcional generación y que son consecuencia del desembalaje de materiales. En ambos casos se ha establecido un procedimiento para su traslado a los contenedores que, para tal fin, han sido habilitados por el Consistorio

Municipal de cada una de las localidades donde NetPoint Solutions tiene un establecimiento.

Por otra parte se ha incorporado en el cuestionario de homologación de proveedores un apartado de Sostenibilidad Medioambiental, que pretende la recogida de información de los siguientes aspectos:

- Si el proveedor ha identificado la legislación que aplica a su actividad en materia de medioambiente
- Si, en su caso, tiene abierto algún expediente disciplinario o se le ha apercibido sanción en los últimos 12 meses por incumplimiento de dicha normativa
- Si ha implantado algún sistema de gestión medioambiental
- Si ha introducido medidas internas que contribuyan a la preservación del medioambiente (uso de energías renovables, sistemas de ahorro energético, utilización de papel reciclado, iniciativas de ahorro de materias primas, procedimientos de gestión de residuos, documentación en papel sustituida por otros soportes, etc.

Seguimiento

Al tratarse de acciones de reciente implementación, no se poseen aún indicadores con información sustantiva de los mecanismos de evaluación de impacto de estas acciones entre los distintos grupos de interés afectados (Empleados, colaboradores y proveedores), estableciéndose por tanto como Objetivo para el próximo Informe de Progreso.

Principio 9

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

Acciones

Se está adoptando una solución informática de gestión, que permite la preminencia del formato electrónico en la elaboración y custodia de los contenidos documentales requeridos para el desarrollo de las actividades de la entidad, minimizando sustancialmente el uso de papel y, por ende, las emisiones nocivas asociadas y la generación de residuos sólidos.

Esta solución informática está siendo adaptada a los requisitos documentales que afectan a cada proceso productivo y/o administrativo de la entidad, por lo que su implementación se está realizando progresivamente en cada área departamental de la compañía.

Seguimiento

Al tratarse de una acción cuya implementación total no ha sido aún completada, no se posee aún una cuantificación exacta de la inversión financiera efectuada para la adopción de esta tecnología.

Principio 10

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

Diagnostico

Las actividades desarrolladas por NetPoint Solutions observan el cumplimiento estricto del ordenamiento jurídico.

NetPoint Solutions, sus accionistas y empleados, no han sido condenados mediante sentencia firme, o están procesados o acusados, por delitos de falsedad o contra la propiedad, o por delitos de cohecho, malversación de caudales públicos, tráfico de influencias, revelación de secretos uso de información privilegiada o delitos contra la Entidad Gubernamental Tributaria, o infracción grave en materia de disciplina de mercado, en materia profesional o en materia social.

Asimismo, no forma parte de los órganos de gobierno o administración de la Empresa, persona incurso en las incompatibilidades establecidas en las disposiciones vigentes de la ley de contratos del Sector Público.

Por último se ha implantado una política y un procedimiento para resolver los principales riesgos a los que, tanto la entidad como sus accionistas, empleados, proveedores o clientes, puedan verse expuestos.

Políticas

En el Código de Conducta de NetPoint Solutions se recoge con detalle la política y los procedimientos establecidos para el seguimiento y control de actividades que puedan verse afectadas por un conflicto de intereses.

Se incluyen por tanto referencias explícitas a la normativa y controles que obligan, tanto a la entidad como a sus empleados y accionistas, respecto a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos.

Ello incluye, entre otros, ofrecer o aceptar hospitalidad o regalos personales de terceros o a terceros que tengan intereses en Netpoint Solutions, con excepción de regalos de valor poco significativo (habiéndose establecido un límite máximo en valor monetario) o de razonable hospitalidad que se ofrezcan como parte del transcurso normal de los negocios, evitándose en cualquier caso todo acuerdo o intercambio de favores o beneficios como consecuencia del intercambio de tales regalos u hospitalidades.

Acciones

Además del Código de Conducta, publicado en la intranet de la entidad y, por tanto, de libre acceso y divulgación universal para todo su personal y órganos de dirección, se ha incorporado en el cuestionario de homologación de proveedores un apartado tendente a recabar información sobre sus posibles vinculaciones con NetPoint Solutions.

Este apartado pretende evaluar si entre los accionistas y empleados del proveedor, o familiares directos de estos, existe alguna relación personal o profesional con el proceso de compras y aprovisionamientos de NetPoint Solutions.

Seguimiento

El 100% de los accionistas y empleados de la entidad conocen la política y los procedimientos establecidos en el Código de Conducta.

Respecto a los proveedores únicamente se ha recabado información de un 42% del total de homologados, ya que al incorporarse recientemente al cuestionario el apartado anteriormente descrito, no se ha cumplido aún el ciclo anual de revisiones de las homologaciones.

El vencimiento de este ciclo anual permitirá obtener este indicador para el 100% de dicho grupo de interés, estableciéndose por tanto como Objetivo para el próximo Informe de Progreso.