



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Urán Servicios Integrales S.L.

Iniciativa RSE-PYME



Informe de Progreso Pacto Mundial



Madrid, 15 de octubre 2013

Desde su fundación, URAN SERVICIOS INTEGRALES, que desarrolla su actividad empresarial en el ámbito de las infraestructuras necesarias para la distribución de la energía, ha implantado políticas coherentes con los principios del Pacto Mundial. Siempre hemos tratado de incorporar a nuestras prácticas de gestión valores tales como el respeto a los derechos humanos, la igualdad de oportunidades laborales y el cuidado del medio natural. Aspectos claves en nuestra estrategia de alcanzar un crecimiento sostenible.

Este primer informe progreso ha sido una buenísima oportunidad para evaluarnos. Hemos podido diagnosticar a nuestra empresa en base a los 10 principios del Pacto Mundial, ver dónde estamos, cuáles son nuestras carencias y marcar objetivos para ir incorporando estos principios en el día a día de nuestra organización, y de esta manera ir mejorando en materia de responsabilidad social.

Nos agrada comunicar nuestra intención de seguir apoyando y desarrollando los principios del Pacto Mundial dentro de nuestras áreas de influencia.

Dentro de los principios éticos y profesionales por los que se rige la actividad empresarial de URAN, durante el ejercicio 2012 se han desarrollado actividades en línea con los 10 principios. Se ha constituido un comité de Prevención y Salud laboral que analiza y pone solución a todos los problemas detectados en el área de la seguridad y salud laboral. Por otro lado, se ha formado un Comité de Empresa que busca ser una herramienta que traslade las inquietudes y propuestas de mejora por parte de los trabajadores a la organización.

Para el próximo ejercicio, nos marcamos como objetivo primordial aumentar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, y establecer políticas por escrito que sean un claro reflejo de las buenas prácticas llevadas a cabo.

Carlos Blanco Benito

Director Gerente



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Urán Servicios Integrales S.L.

Dirección: Avda. Recomba 6

Dirección web: www.uransi.es

Alto cargo: Gerente Carlos Joaquín Blanco Benito

Fecha de adhesión: 15-05-2013

Número de empleados: 163

Sector: Metales y minería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Montaje e instalación de líneas eléctricas aéreas y subterráneas de alta, media y baja tensión, centros de transformación, subestaciones y obra civil asociada a ese montaje e instalación; el mantenimiento de centros de transformación y subestaciones, y la medida de contadores de suministro eléctrico.

Ventas / Ingresos (miles de euros): 15500

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): Durante el ejercicio 2012 no hemos recibido ninguna ayuda financiera significativa.

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: Hemos señalado los colectivos de interés más relevantes para la compañía. Aquellos que se ven afectados directa o indirectamente por la actividad de la empresa y cuya actuación repercute en nuestra toma de decisiones.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: URAN Servicios Integrales, opera en España. Actualmente, nos encontramos en proceso de introducción en Escocia.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: España.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso han sido definidos por los responsables de las áreas afectadas y por la Dirección de URAN.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: El Informe de Progreso 2012 es nuestro primer informe, por lo que de momento no se está difundiendo entre nuestros grupos de interés. La



Informe de Progreso Pacto Mundial

intención es hacer mención del informe en nuestra página web (www.uransi.es) y derivar a la página de la Red de Pacto Mundial para su lectura.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

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: En URAN prestamos mucho interés a todas las sugerencias de nuestros grupos de interés, las analizamos detalladamente y, si se da el caso, las incorporamos en nuestros procesos productivos.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: URÁN está compuesta por un presidente y un consejo de administración que delegan el gobierno de la empresa en Don Carlos Blanco Benito como consejero de dirección. Es a su vez el director general de la empresa, y en él recae el encargo de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios en la empresa. El presidente del máximo órgano de gobierno no ocupa un cargo ejecutivo.

Documento adjunto: [3919-2012-1-01-0.pdf](#)

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Ya que se trata del primer Informe Progreso que presentamos, de momento no tenemos indicadores que midan la implantación de los 10 principios.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): (Sí) La iniciativa RSE-PYME es el primer proyecto en relación con la Naciones Unidas.

Más información

Notas:

Dirección web: www.uransi.es

Implantación otros Grupos de Interés:

Día de publicación del Informe: --

Responsable: Jaime Ruiz Rodríguez

Tipo de informe:

Metodología



DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



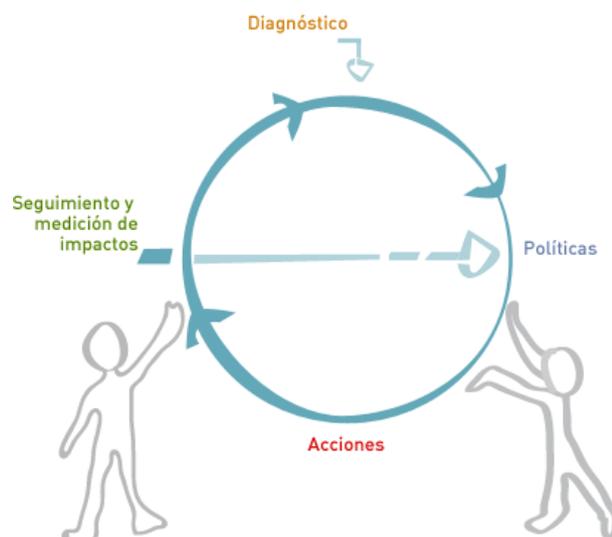
ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Se ha realizado un diagnóstico que evalúa los factores de riesgo en los derechos humanos fundamentales. El diagnóstico lo hemos llevado a cabo gracias a nuestros sistemas de gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales. Las herramientas que utilizamos son entre otras, encuestas a profesionales y clientes, identificación y evaluación de aspectos ambientales e impactos, y la identificación y evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

Los principales riesgos detectados en relación con este principio son riesgos que se ubican en el ámbito de la prevención, salud y seguridad laboral. Se identifican riesgos en este área debido al tipo de actividad que realizan muchos de los trabajadores de URAN. Se trata de trabajos con componente eléctrico, en altura, o también en espacios confinados, por lo que las medidas de prevención y condiciones de seguridad es un máximo.

Durante el presente ejercicio se ha detectado un incremento en la accidentabilidad de los trabajadores lo que puede asociarse a una falta de formación en PRL.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Para nosotros es fundamental e imprescindible mantener a nuestros trabajadores en unas condiciones óptimas de seguridad. Creemos y perseguimos firmemente la premisa "cero accidentes", por ello nos marcamos como objetivo reducir la accidentabilidad de nuestros trabajadores. Para lograrlo se ampliará la formación en Prevención de Riesgos Laborales, incidiendo en los aspectos donde consideremos que existe una mayor carencia de formación y concienciación.



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: URAN cuenta con una política en Prevención de Riesgos Laborales que rige el comportamiento deseable en este ámbito. Esta política es el eje sobre el que se desarrollan las distintas actuaciones en materia de PRL y en el que se inspira el Sistema de Gestión de Prevención en Riesgos Laborales.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: En URAN somos conscientes de la necesidad de establecer por escrito unas pautas de comportamiento que sean acordes a nuestros principios éticos. Para ello, marcamos como objetivo para el próximo ejercicio la redacción de un Código Ético que reúna todos esos principios, y defina nuestro comportamiento ante diferentes situaciones en relación a los derechos fundamentales. Este Código Ético o de conducta se dará a conocer entre todos nuestros grupos de interés.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Debido a los trabajos de riesgo que realizamos, somos conscientes de la necesidad para nuestros trabajadores de una buena formación en riesgos laborales. En URAN contamos con un plan de formación en esta materia diseñado por nuestro departamento de prevención. Durante el año 2012 se han impartido cursos de aislamiento de líneas de A.T, cursos de riesgo eléctrico para las nuevas incorporaciones, cursos básicos de PRL, y cursos de reciclaje de medidas preventivas para los trabajadores de más antigüedad.

A principios de año se realizó una Campaña de Prevención. En esta campaña a los trabajadores se les



Informe de Progreso Pacto Mundial

entregaba un tríptico donde se explicaban los casos de riesgo más frecuentes que se pueden presentar en el desarrollo de sus funciones, y cómo debían prevenir y atajar los posibles accidentes.

Durante el ejercicio 2012, debido a la detección de un incremento en el número de accidentes, se ha constituido un comité de Seguridad y Salud Laboral. Este comité está integrado por miembros de la empresa y delegados en prevención, que analizan y ponen solución a todos los problemas detectados en el área de la seguridad y salud laboral.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El objetivo que nos marcamos, es realizar un seguimiento exhaustivo de la accidentabilidad de nuestros trabajadores. El comité de Seguridad y Salud Laboral deberá detectar las causas por las que se producen los accidentes, y tomar las medidas pertinentes para reducirlos y eliminarlos.

Para el próximo ejercicio se pretende aumentar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, queremos dar a conocer entre todos nuestros grupos de interés la adhesión de URAN al Pacto Mundial de Naciones Unidas, para que conozcan nuestro compromiso con el pacto y con el cumplimiento de sus principios.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?
Descríbalos(P1C4I1)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La política de Salud y seguridad laboral, que se engloba dentro de nuestro Sistema de Gestión en Prevención de Riesgos Laborales, es el marco conforme al cual se establecen los objetivos en el ámbito de la prevención. El seguimiento de esta política se realiza a través de las reuniones que mantiene el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Desde URAN queremos avanzar un paso más en la implantación y en el seguimiento de los principios de derechos humanos y sostenibilidad que marcan las Naciones Unidas. Para ello, se quiere formar un comité de Responsabilidad Social Empresarial que analice y tome las medidas necesarias en lo relativo a los derechos humanos y a la sostenibilidad económica y ambiental de la empresa. Este comité tendrá la función de analizar y detectar posibles carencias en alguno de los principios de los derechos humanos, proponer mejoras de actuación, y realizar un seguimiento exhaustivo de todo lo relacionado con la responsabilidad social empresarial.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: A día de hoy no existe ningún documento escrito que se pueda comunicar o difundir entre nuestros empleados y que informe sobre los principios éticos por los que se rige nuestra organización.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Una vez que el Informe Progreso 2012 este cumplimentado y aprobado, se facilitará su distribución y se indicará su ubicación a todos nuestros trabajadores, con el objetivo que el 100% de los empleados de URAN y todos sus grupos de interés estén informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Falta de formación Falta de seguridad en el puesto de trabajo	
Proveedores	No tenemos riesgo	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad Políticas internas de gestión	Mejorar la satisfacción de nuestros clientes. Creación de un Código Ético.
Empleados	Políticas internas de gestión	Redactar un Código Ético
Proveedores	Política de Calidad Código Ético Reglamentos internos Políticas internas de gestión	No hay objetivos al respecto

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Dar a conocer la adhesión de URAN al Pacto Mundial de Naciones Unidas
Empleados	RSE	Seguimiento y reducción de la accidentabilidad de los trabajadores.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Dar a conocer la adhesión de URAN al Pacto Mundial de Naciones Unidas

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Encuesta Auditorías Servicios de atención al cliente Procedimiento de gestión de incidencias Teléfono de denuncias/quejas	Creación de un Comité de Responsabilidad Social Empresarial
Empleados	Protocolos de prevención de acoso y PRL Procedimiento de gestión de incidencias	Creación de un Comité de Responsabilidad Social Empresarial



Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores	Auditorías Evaluación del departamento de compras Encuestas y cuestionarios Seguimiento Código de Conducta Procedimiento de gestión de incidencias	Creación de un Comité de Responsabilidad Social Empresarial
-------------	--	---



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 (P2C211)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Los contratos efectuados por URAN corresponden a proveedores con sede social en España. Los riesgos asociados a los derechos humanos en la cadena de suministro quedan cubiertos por la aplicación y cumplimiento de la legislación vigente.

Por otro lado, nuestro Sistema de Gestión de Calidad cuenta con procedimientos que permiten evaluar y auditar las acciones y características de los proveedores. Por todo ello, consideramos que no existe riesgo alguno de vulnerar este principio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No hay objetivos marcados en este principio para el próximo año.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Durante este año 2012 hemos incluido un Código de Conducta en las operaciones contractuales que mantenemos con nuestros proveedores. En este Código de Conducta se reflejan los principios y formas de actuar que exigimos para trabajar con URAN. Los proveedores deben aceptar y firmar este código, lo que les vincula contractualmente a su aceptación y cumplimiento.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: La acción llevada a cabo durante el presente ejercicio, ha sido la elaboración y difusión de un Código de Conducta para nuestros proveedores. Este código les obliga contractualmente a la aceptación y cumplimiento de los principios que se describen en él.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)

Respuesta: 60

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Se estima que aproximadamente el 60% de nuestros proveedores dispone de algún tipo de certificación en materia de calidad o responsabilidad social. El 40% restante que no cumple con el criterio, son proveedores con un tamaño muy pequeño que no suelen incorporar a su organización ningún sistema de gestión.

Se trata de una estimación ya que actualmente no se ha realizado ningún tipo de clasificación de proveedores en ese sentido.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Se marca como objetivo para los próximos años realizar una evaluación de proveedores mediante algún modelo de gestión que permita el registro y clasificación de los proveedores en función de su situación en las siguientes áreas: Calidad, Salud y PRL, Medioambiente, Responsabilidad Social y Situación económica-financiera.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras Manual de Calidad Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	No tenemos objetivos previstos en este punto.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	No tenemos objetivos.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No se ha establecido un diagnóstico en relación a este principio porque se considera que no existe riesgo.

En URAN apostamos por el trabajador como motor de la compañía, por lo que ofrecer unas condiciones de empleo satisfactorias y reglamentarias actúa como elemento de motivación y fomenta un buen clima laboral.

URAN respeta y cumple la normativa laboral vigente que establece el derecho a la negociación colectiva, y se regula por medio del convenio colectivo del sector de la industria, servicios e instalaciones del metal.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En URAN se respeta el convenio colectivo, se apoya la libertad de asociación y la negociación colectiva de los trabajadores. El convenio colectivo regula por escrito las condiciones a las que



Informe de Progreso Pacto Mundial

están sujetos todos los trabajadores de la compañía.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Durante el ejercicio 2012 se ha constituido un Comité de Empresa en el que quedan representadas todas las secciones laborales de la compañía. El objetivo principal de este comité, es lograr una mejora en las condiciones laborales y económicas de todos los trabajadores. La intención es utilizar el comité no solo para la resolución de los problemas que surjan, sino como una herramienta que traslade las inquietudes y propuestas de mejora por parte de los trabajadores, para aumentar así la calidad, seguridad de la vida laboral, y la productividad de la empresa. Se trata de un instrumento eficaz que tiene todo el apoyo de la Dirección para ir mejorando todos los aspectos de la empresa de una forma fehaciente y rigurosa.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar reforzando la comunicación entre empleados y empresa.

Consideramos que mantener una comunicación fluida entre trabajadores y empresa en la que se ponga de manifiesto las preocupaciones, quejas y propuestas de mejora por ambas partes, es fundamental para fomentar un buen clima laboral, el cual incide directamente en el trabajo bien hecho, en la satisfacción personal y en el aumento de la productividad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Se realizan reuniones de equipo en las que se puede plantear cualquier tipo de inquietud o cuestión. Posteriormente a través del Comité de Empresa se escucha, evalúa y se hace un seguimiento de las posturas, preocupaciones y sugerencias de los trabajadores.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Para que la comunicación sea más fluida y sin prejuicios, se prevé instalar un buzón de sugerencias en el que los trabajadores puedan explicar, exponer y plantear libremente sus opiniones y preguntas sobre cualquier tema relativo a sus condiciones laborales.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Continuar respetando el convenio colectivo.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Continuar reforzando la comunicación entre empleados y empresa.



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: En nuestra entidad no existe riesgo asociado a este principio. En URAN los contratos se realizan según legislación vigente, y se establecen las condiciones laborales según convenio. El Convenio Colectivo determina la jornada laboral, su distribución y remuneración.

En cuanto al horario de trabajo, en URAN establecemos una jornada continua para mejorar la conciliación familiar.

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Actualmente no tenemos riesgo en este sentido.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se



Informe de Progreso Pacto Mundial

determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En el convenio colectivo de la empresa se indica las horas que debe realizar el trabajador a lo largo del año, así como las retribuciones mínimas a percibir según la categoría a la que pertenezcan.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C411)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: No ha sido necesaria una acción concreta en este principio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C511)

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No tenemos ningún mecanismo de control relativo a este principio.



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Contrato de trabajo	No hay objetivos para el siguiente ejercicio.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No hay objetivos



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Desde URAN no concebimos que un menor trabaje en nuestra empresa.

Por otro lado, nuestros trabajos se desarrollan en España, donde la legislación vigente prohíbe el trabajo y contratación de menores. Además, debido a la naturaleza de nuestros trabajos, requerimos una alta especificidad, experiencia y cualificación de los empleados, lo que conlleva necesariamente superar una edad mínima para trabajar.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En URAN no hacemos distinción dependiendo de la naturaleza de los trabajos, ya que el trabajo de los menores está prohibido. Nuestros protocolos de selección de personal no permiten la contratación de menores. Cumplimos con la legislación vigente y con nuestros principios éticos que no nos



Informe de Progreso Pacto Mundial

permiten la contratación de ningún menor en nuestra empresa, por lo que no habíamos visto la necesidad de plasmarlo en una política o código de conducta.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Durante el próximo ejercicio plasmaremos en un documento escrito nuestro rechazo al trabajo de menores.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C311)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: No se ha realizado ninguna acción específica al respecto de este principio, ya que se consideraba que no existía ningún tipo de riesgo de incumplimiento..

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Protocolos de selección del personal No tenemos política	Elaborar Código de Conducta que especifique la prohibición del trabajo infantil.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No hay objetivos para el siguiente ejercicio.



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Consideramos que no existe riesgo en este principio ya que para la contratación y promoción en URAN se contempla única y exclusivamente la capacidad y méritos de los trabajadores. Tratamos a todas las personas por igual, independientemente de su edad, sexo, raza o condición social, seleccionando siempre al personal que más se adecue a nuestras necesidades según su perfil profesional.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C211)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: No existe una política escrita al respecto, pero la contratación en URAN se realiza en base a las capacidades que tenga la persona para realizar las funciones del puesto de trabajo a cubrir.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Creación de un Código Ético donde se recoja por escrito los principios y convicciones de URAN hacia la no discriminación de colectivos.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: No se ha realizado ninguna acción concreta en relación a este principio durante el ejercicio.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma (P6C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: URAN está completamente a favor de la igualdad de oportunidades en todos los niveles del organigrama empresarial independientemente del sexo de las personas.

El sector en el que realizamos nuestra actividad es un sector tradicionalmente masculino, por lo que nos es muy difícil mantener la paridad entre sexos, ya que la demanda de empleo femenina es muy inferior a la demanda de empleo masculina.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género,



Informe de Progreso Pacto Mundial

edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 3.25

% de directivos mujeres

Respuesta: 17

% de directivos hombres

Respuesta: 83

% de mujeres

Respuesta: 5

% de hombres

Respuesta: 95

% de mayores de 45 años

Respuesta: 34

% de menores de 30 años

Respuesta: 28

% de empleados no nacionales

Respuesta: 21

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 82

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 18



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Como ya se ha indicado, en el sector donde realizamos nuestra actividad es un sector tradicionalmente masculino, por lo que nos es muy difícil mantener la paridad entre sexos.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La composición de órganos y resto de empleados se encuentra publicada en la intranet de URAN. En nuestra página web www.uransi.es, se encuentra publicado el organigrama de la empresa.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No se ha abierto ningún expediente por este motivo.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación No tenemos acción concreta	No hay objetivos previstos.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Intranet	No hay objetivos



Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En URAN nos tomamos muy en serio la protección del Medio ambiente, por ello, tenemos instaurado un Sistema de Gestión Ambiental que nos ayuda a tener localizados nuestros aspectos ambientales, y a marcarnos objetivos de mejora anuales que reduzcan nuestro impacto sobre el medio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Los años sucesivos queremos ampliar el número de acciones en este campo. Consideramos la formación ambiental como una línea estratégica clave para crear un equipo cada vez más sensibilizado en la protección al Medio Ambiente, que esté más preparado y concienciado con la prevención.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)

Respuesta: 12

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: La dedicación en tiempo, en materia de formación y sensibilización ambiental, ha sido



Informe de Progreso Pacto Mundial

de 12 horas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: En el plan anual de formación del siguiente ejercicio pretendemos aumentar el número de horas en formación ambiental.

Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental Formación en el respeto del medio ambiente	Ampliar las acciones



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Desde el año 2010 en URAN contamos con la certificación en ISO 14001, que garantiza la eficacia del Sistema de Gestión Ambiental en nuestras instalaciones. Anualmente se superan con éxito todas las auditorías de seguimiento y renovación de dicha certificación.

Gracias a nuestro Sistema de Gestión Ambiental, tenemos controlados nuestros aspectos ambientales y los impactos que generamos en el entorno. De esta manera, somos capaces de actuar de una forma responsable y respetuosa con el medio ambiente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mejorar nuestro Sistema de Gestión Ambiental.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

De forma anual se revisan las políticas de nuestros sistemas de gestión (Calidad, Medioambiente y Prevención) con la intención firme de cumplir y aplicar la normativa en la que nos encontramos certificados. Esta revisión nos permite actualizar los objetivos marcados, y reafirmarnos en el compromiso que mantienen.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seguir mejorando y difundiendo la política entre nuestros grupos de interés, con el fin de hacerles partícipes en su desarrollo y puesta en marcha.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P8C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Las acciones ambientales de la entidad se ven reflejadas en diversos actos del día a día, que se van interiorizando y convirtiendo en cotidianos por todos los trabajadores de URAN. Un ejemplo es la colocación de un punto limpio en las instalaciones, donde los trabajadores hacen una correcta segregación de los residuos, que posteriormente son recogidos y tratados por un gestor autorizado.

Por otro lado, se han realizado simulacros de vertidos contaminantes. Estos simulacros están contemplados en nuestros planes de emergencias. Por medio de ellos, se definen las funciones de los jefes/responsables de los distintos departamentos, teniendo todo el mundo presente cómo deben actuar ante una situación de emergencia. De esta forma se controlan las posibles incidencias que se puedan presentar, y permite poder subsanar las deficiencias encontradas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Para el siguiente ejercicio se pretende aumentar el número de acciones ambientales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)

Electricidad

Respuesta: 121385

Agua

Respuesta: 501

Papel

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Actualmente no disponemos del dato de los kilogramos consumidos de papel.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: En el siguiente ejercicio intentaremos realizar un seguimiento de los kilogramos consumidos de papel, para poder cuantificar y evaluar su consumo, y si se considera necesario, establecer mecanismos para su reducción.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: URAN no es una entidad que presente un alto impacto ambiental en el entorno. Por ello, como mecanismo de evaluación de temas ambientales, consideramos suficiente nuestro Sistema de Gestión Ambiental.



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No Especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistema de gestión medioambiental (SGMA) Sistemas de gestión de calidad Manual de Calidad y Medioambiente Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	Seguir mejorando el SGA

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	Aumentar las acciones

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	Mecanismo de evaluación del cumplimiento de los objetivos medio ambientales Comité de Medioambiente Responsable de Medioambiente	Seguir mejorando nuestro sistema de Gestión Ambiental.



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Durante el ejercicio 2012 la central de URAN ha cambiado de ubicación. Para la puesta a punto del nuevo edificio se tomaron medidas para ser más respetuosos con el medio ambiente y a la vez ahorrar costes. Estas medidas fueron encaminadas principalmente a las reducciones de consumos.

Para hacer un uso eficiente de la electricidad, se instalaron sensores de movimiento de luz en escaleras, pasillos y vestíbulos. Se colocaron bombillas de bajo consumo y se ubicaron todos los puestos de oficina cerca de grandes ventanales que permiten la entrada de luz natural.

Por otro lado, para la reducción del consumo y gasto de agua, se instalaron dosificadores en todos los grifos y cisternas de doble descargas en los baños.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C2I1)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: No se dispone de este dato.

Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE Acción social	Revisar y aumentar las acciones



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 (P10C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Al realizar un diagnóstico sobre este principio, hemos observado que carecemos de una política en la organización que regule por escrito el comportamiento deseado relativo a la Anti-corrupción. La falta de una política al respecto, puede traducirse en un riesgo inherente por la falta de información hacia los grupos de interés.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: La medida que adoptaremos para poner fin a este riesgo, es la creación de una Política Anti-Corrupción que detalle las prohibiciones y pautas de comportamiento que URAN considera necesarias para la eliminación de cualquier indicio o acción de corrupción o soborno en nuestra organización.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C211)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Actualmente URAN no cuenta con una política específica en la empresa que regule la



Informe de Progreso Pacto Mundial

corrupción y el soborno dentro de la organización.

En el año 2012 si se ha redactado un Código de Conducta para proveedores en el que uno de sus apartados registra la prohibición de cualquier forma de soborno ó corrupción, y da las pautas para un comportamiento acorde a los requisitos que les exige URAN para no infringir con dicho principio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Para el año 2013 nos marcamos como objetivo la aprobación y difusión de un Código de Conducta y una Política Anti-Corrupción, que marque las pautas de comportamiento deseadas en relación a este principio, referente a los clientes y empleados de URAN.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C311)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Durante este ejercicio no hemos llevado a cabo ninguna acción específica sobre este principio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Para eliminar el riesgo asociado a la falta de información con nuestros grupos de interés en lo relativo a este principio, nos hemos marcado como objetivo crear, aprobar y difundir un Código de Conducta y una Política Anti-Corrupción que defina las prohibiciones y forma de actuar respecto a la Corrupción y al soborno.



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 (P10C411)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Clientes

Respuesta: 0

Empleados

Respuesta: 0

Proveedores

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Actualmente no disponemos de Códigos de conducta ni de políticas contra la corrupción y el soborno en la entidad. Solamente durante el ejercicio 2012 se redactó un código de conducta para nuestros proveedores, en el que se recogían principios a seguir en lo referente a la Corrupción y el soborno.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Como ya se ha indicado anteriormente, tenemos marcado como objetivo para el siguiente ejercicio desarrollar una política y un código de conducta que recoja las normas relativas a este principio. Una vez establecidas y difundidas se pondrán en marcha mecanismos de seguimiento de su cumplimiento.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)

Respuesta: No

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Debido a que actualmente no tenemos ningún Código de Conducta ni Política Anti-Corrupción carecemos de mecanismos de seguimiento. De todas formas, señalar que no consta que se haya producido ninguna incidencia en materia de anti-corrupción.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Soborno Tráfico de influencias Favoritismos Desinformación	
Empleados	Otros (especificar riesgo en el campo de notas) Aceptación de regalos Tráfico de influencias Favoritismos Soborno Extorsión Malversación	
Proveedores	Favoritismos Control de proveedores Tráfico de influencias Soborno	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política Manual de Calidad	Creación de una Política Anti-Corrupción
Empleados	No tenemos política Políticas internas de gestión	Creación de una Política Anti-Corrupción
Proveedores	Política de Calidad Código Ético	Revisar y mejorar el código de conducta de proveedores

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Crear, aprobar y difundir el Código de Conducta y la Política Anti-Corrupción.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	No tenemos acción concreta	Crear, aprobar y difundir el Código de Conducta y la Política Anti-Corrupción.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Aprobar y difundir el Código de Conducta y la Política Anti-Corrupción.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento	No tenemos objetivos
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento	No tenemos objetivos
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento	No tenemos objetivos



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 cumpla 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
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5



Informe de Progreso Pacto Mundial

17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)	
P1C3I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)	
P2C4I1	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)	Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)	
P3C4I1	¿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 (P3C4I1)	LA12
PRINCIPIO 4		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1)	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)	EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1)	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C5I1)	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C1I1)	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	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 (P6C1I1)	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C2I1)	4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma (P6C4I1)	
P6C5I1	Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)	LA13
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)	Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1)	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P8C3I1)	
P8C4I1	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)	
PRINCIPIO 9		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C2I1)	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C1I1)	
P10C2I1	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)	Dimensión Social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
P10C4I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)	
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12