



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

MLS Elebe 1992, S.L.



MLS ELEBE 1992 S.L.

Ontinyent, València, octubre de 2013

Por la presente, os hacemos extensible el segundo Informe de Progreso de MLS ELEBÉ 1992 S.L., como ratificación en el compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas que adquirimos hace un año y que está implícito en la evolución de la empresa de forma transversal.

Ante la coyuntura económica global actual, MLS ELEBÉ 1992 S.L. quiere consolidar su crecimiento y progreso de una forma responsable como vía para reivindicar que los proyectos respetuosos con el entorno y las personas son la clave en este nuevo escenario globalizado.



Una lógica que, entre sus pilares, pasa por la ratificación por segundo año consecutivo de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas con acciones que promueven los valores de estos principios y que inspiran el día a día de todas y cada una de nuestras áreas de actuación.

La transversalidad de estos principios, marca en MLS ELEBÉ 1992 S.L. el funcionamiento de nuestro día a día y forma ya parte de nuestro ADN como organismo. Unos principios que se fundamentan en el reconocimiento de una conducta responsable, humanizada, racional que cree en unos valores que ya son la carta de presentación de todo el equipo.

Por último, la comunicación de todos estos valores a los públicos estratégicos es el nexo que conecta esta lógica interna con el exterior y hace que nuestro



Informe de Progreso Pacto Mundial

comportamiento resume la esencia de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas de forma implícita.

En definitiva, la consecución de las acciones que se detallan en este informe son fruto de la apuesta por lo que nuestro equipo llama una industrialización inteligente en la que los objetivos de desarrollo empresarial van de la mano desarrollo personal , con un equipo visiblemente más incentivado y cohesionado gracias a los valores que se promueven desde distintas áreas. El futuro próximo ya contempla acciones a medio plazo que siguen la estela de lo conseguido en 2012.

Seguimos y seguiremos aportando nuestro grano de arena a una forma de entender el crecimiento racionalizada, prudente y sensibilizada con el entorno ambiental y humano.

EL CAMINO ESTÁ MARCADO

Rafa Lurbe

Gerente

MLS ELEBE 1992, S.L.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: MLS Elebe 1992, S.L.

Dirección: C/ Diablos, 34 P.I El Pla

Dirección web: www.mls1992.com - www.lurbel.net

Alto cargo: Gerente Rafael Lurbe Mateu

Fecha de adhesión: 16-11-2011

Número de empleados: 20

Sector: Textil Lencería, artículos de lujo y calzado

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Fabricación de prendas de calcetería y ropa interior

Ventas / Ingresos (miles de euros): 2.573

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): Ninguna

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés: Deportistas en general - Medios de comunicación

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: La selección se ha efectuado teniendo en cuenta aquellos grupos que más afectan y pueden verse afectados por nuestra actividad.

La selección se ha realizado a través de reuniones internas en las que han participado todas las áreas de nuestra empresa.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España, Chile, Australia, Italia, Inglaterra, Francia, Portugal, Eslovaquia, Holanda

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: El alcance es nacional e internacional y se comunica a nuestros grupos de interés presentes en todos los países donde está presente nuestro producto

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Hemos tenido en cuenta los aspectos más relevantes y que más pueden influir en nuestros grupos de interés.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Lo difundiremos a través de la página WEB de nuestras marcas:



Informe de Progreso Pacto Mundial

- www.lurbel.net
- www.regenactiv.com

así como en la página WEB de la empresa: www.mls1992.com

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: (Sí). En 2012 no hemos recibido ningún premio, sin embargo, anteriormente hemos recibido los siguientes:

- Premio producto DESNIVEL 2009, en deporte
- Premio a la INNOVACIÓN en 2010

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

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: Mantenemos un contacto directo, personalizado y muy cercano con nuestros Grupos de Interés. Todas las sugerencias recibidas son valoradas en las reuniones semanales que mantiene el Equipo Directivo de la empresa.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: La Junta Directiva está formada por los 3 accionistas. La supervisión de la implantación de los 10 Principios la supervisan entre los tres. El presidente del máximo órgano de gobierno ocupa un cargo ejecutivo.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: La medición se efectúa a través de indicadores en aquellos casos en los que se considera conveniente.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

Notas: MLS ELEBE 1992 S.L., a través de su marca comercial Lurbel (abastecida al 100% por MLS ELEBE 1992 S.L) es una firma que ofrece al mercado ropa técnica deportiva de fabricación española para corredores, ciclistas, esquiadores, senderistas, montañeros, etc...

En su día a día, Lurbel fortalece su imagen y el vínculo con sus públicos internos y externos a



Informe de Progreso Pacto Mundial

través de numerosas iniciativas con el objetivo de crear lazos emocionales que forjen una relación con el consumidor de sus productos y sus públicos que vaya más allá de la instrumentalización del consumo de unos productos deportivos.

Para seguir fortaleciendo los lazos entre Lurbel y la sociedad en la que desarrolla su actividad, contemplamos un timing de actuaciones con las que seguir profundizando en nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial.

A nivel de nuestros públicos internos, de cara al 2013 preveemos concluir la remodelación de nuestras instalaciones de MLS ELEBE 1992 S.L en Ontinyent (València). Una modernización que repercutirá en unas mejores oficinas centrales, un mejor entorno para desarrollar nuestra actividad y un marco laboral en el que el equipo pueda desenvolverse en unas mejores condiciones. La inauguración de estas nuevas instalaciones se celebrará una vez concluido el proyecto, conjuntamente con el equipo en una acción que refuerce los lazos de pertenencia y revitalice la comunicación fluida entre todos los departamentos.

En cuanto a las acciones en el exterior contemplamos como objetivo de cara al 2013 la colaboración con la Asociación de Amigos del Pueblo Saharaui de la Vall d'Albaida, a través del envío al campamento de refugiados de Tinduf (Sáhara) de material deportivo de excedentes de producción generados por nuestra condición de fabricantes. Estos envíos se llevan a cabo a través de la acción denominada "Caravana por la Paz", en la que la organización es quien, sin intermediarios, hace llegar un cargamento de material de diferente índole directamente a las familias refugiadas.

Dirección web: www.mls1992.com - www.lurbel.net

Implantación otros Grupos de Interés: Los otros grupos de interés de MLS son los deportistas y usuarios directos de nuestros productos. La empresa centra sus esfuerzos en ofrecer un producto, que testea previamente con "usuarios tipo" con las máximas prestaciones y fabricados responsablemente teniendo en cuenta los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Día de publicación del Informe: 31-10-2013

Responsable: Rafael Lurbe Maetu

Tipo de informe: A

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.



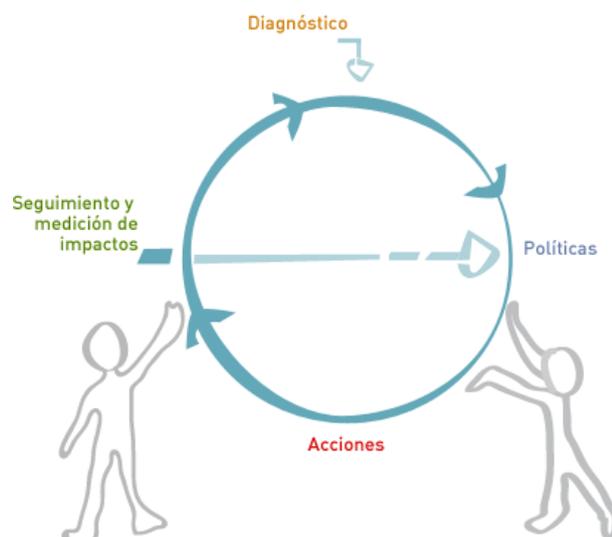
ACCIONES

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: La falta de calidad de nuestros artículos puede afectar directamente a la salud de los usuarios, ya que se pueden generar rozaduras e irritaciones en determinadas zonas de la piel por el uso de las mismas.

Para nuestra empresa es de vital importancia poder ofrecer productos técnicos que se adapten a las diferentes condiciones ambientales de cada deporte.

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

Respuesta: Nuestro objetivo es renovar el compromiso de la empresa en la oferta de un material deportivo de alto nivel tecnológico

[Descargar el documento adjunto](#)



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? (P1C211)

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Contamos con la Política de Calidad y con la Política de Prevención de Riesgos Laborales, ambas se difunden en la empresa a través de reuniones internas y se comunican siempre a los nuevos empleados.

Para todos los que formamos MLS es básico y fundamental apoyar y respetar los Derechos Humanos fundamentales.



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: Fomento del trabajo local: El 100% de la plantilla es de procedencia local, fomentando así el desarrollo del entorno en el que desarrollamos nuestra actividad y contribuyendo a su crecimiento.

Calcetines solidarios: Desarrollamos una gama de calcetines solidarios y los beneficios de la venta se destinaron al proyecto de investigación del Síndrome de Rett, (una enfermedad denominada "rara" y por ello poco conocida y estudiada), coordinado por el Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona.

Tests previos: Velamos por lanzar al mercado productos con las máximas garantías para nuestros usuarios. Por ello, contamos con un amplio equipo de deportistas de élite que testean nuestro material en las condiciones y las pruebas más exigentes y reportan sus valoraciones a nuestro departamento de producción con el fin de mejorarlo antes de sacarlo al mercado. En este sentido, el terreno de juego en el que se han desarrollado estas pruebas son 536km en El Camino de Santiago a través de nuestro esponsorizado Demetrio Álvarez y los 240km de Marathon des Sables por el desierto del Sáhara con nuestros tester portugueses Telmo Veloso y Susana Simoes.

En este sentido y de cara al próximo año, queremos estandarizar un protocolo de test de forma que los productos se desarrollen conjuntamente con deportistas de élite en cada una de las disciplinas. Este equipo de deportistas se identificará como equipo de pruebas o de test y reportará a producción posibles mejoras o rectificaciones con el objetivo de optimizar los productos antes que salgan al mercado.

Apoyo de la investigación: Velamos también por la protección de los Derechos Humanos y contribuimos al



Informe de Progreso Pacto Mundial

desarrollo de líneas de investigación de universidades como la Universitat de València a través del GIBD (Grupo de Investigación en Biomecánica Aplicada al Deporte, de la Universidad de Valencia).

Hemos obtenido la licencia sanitaria que concede la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, AEMPS, (organismo dependiente del Ministerio de Sanidad) por nuestra tecnología Regenactiv®. Con ello, a partir de ahora, los productos Regenactiv® se podrán encontrar no solo en tiendas de deporte sino también en establecimientos sanitarios como hospitales, farmacias, parafarmacias, centros podológicos, etc.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: La protección de los Derechos Humanos fundamentales es básica y esencial para nuestra empresa, es inadmisibles que sea de otro modo.

El tamaño de empresa que tenemos facilita el seguimiento de las premisas que nos hemos marcado, ya que tenemos un trato cercano y transparente con todos los grupos de interés..

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

Respuesta: 100%

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

Respuesta: Todos nuestros empleados son conocedores de los valores de nuestra empresa que a su vez son el pilar sobre el que nos sustentamos.

Dado el tamaño de nuestra empresa, la evaluación es continua y está supervisada por los accionistas.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Falta de calidad Insatisfacción del cliente y mala reputación		Estandarizar y sistematizar un protocolo de pruebas con deportistas
Empleados	No tenemos riesgo		Mantener y promover el respecto a la protección de los Derechos Humanos
Proveedores	Falta de colaboración		Mantener y promover el respecto a la protección de los Derechos Humanos

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Política de Calidad Políticas internas de gestión		Mantener y promover el respecto a la protección de los Derechos Humanos
Empleados	Políticas internas de gestión		Mantener y promover el respecto a la protección de los Derechos Humanos
Proveedores	Políticas internas de gestión Política de Calidad		Mantener y promover el respecto a la protección de los Derechos Humanos



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Acción social		Mantener y mejorar la sistemática utilizada para realizar los test de prueba.
Empleados	Acción social		Seguir fomentando la contratación local
Proveedores	Acción social		Mantener y promover el respecto a la protección de los Derechos Humanos

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías		Mantener nuestro apoyo a la protección de los Derechos Humanos fundamentales
Empleados	Canales de comunicación		Mantener nuestro apoyo a la protección de los Derechos Humanos fundamentales
Proveedores	Sistema de clasificación proveedores Evaluación del departamento de compras		Mantener nuestro apoyo a la protección de los Derechos Humanos fundamentales



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: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La vulneración de los Derechos Humanos es algo totalmente inadmisibles, ni en nuestra empresa, ni en ninguno de nuestros proveedores o subcontratistas.

Las condiciones contractuales se respetan al 100%.



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

Respuesta: Según nuestra política de compras, los proveedores son una parte fundamental. Por ello, es necesario mantener con ellos un contacto cercano y transparente y que ellos se sientan parte de la empresa.

No admitimos que no se respeten los Derechos Humanos y les transmitimos los valores sobre los que nos sustentamos.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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: Desde que obtuvimos el Certificado de la norma ISO 9001, todos nuestros proveedores están sujetos a evaluación continua. En 2012 hemos incorporado como requisito adicional que los productos que compramos tengan el Certificado Oeko-Tex 100, específico del sector textil, que garantiza que los productos comprados no contienen sustancias nocivas para la salud y tampoco son perjudiciales para el medio ambiente. Hemos incluido este requisito en nuestro Sistema de Calidad, concretamente en el procedimiento de evaluación de proveedores.

Todos nuestros proveedores son europeos.

Respetamos las condiciones contractuales y las fechas de pago acordadas.



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: 90

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

Respuesta: El 90% de nuestros proveedores tiene el Certificado ISO 9001.

El 98% de los proveedores de materia prima tiene el Certificado Oeko-Tex 100 que garantiza que los hilos que les compramos están exentos de sustancias nocivas para la salud, cumplen con el Reglamento REACH y con la legislación internacional a este respecto

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		No aplica

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad) Procedimiento de compras Manual de Calidad		Mantener el contacto personalizado con nuestros proveedores

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Mantener el contacto personalizado con nuestros proveedores



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: La negociación colectiva es un derecho de los empleados que se respeta plenamente. La comunicación con todos los empleados es muy fluida y transparente. Las sugerencias aportadas se analizan y se valoran para estudiar. Todos tienen acceso directo a la Dirección de la empresa.

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

Respuesta: No aplica



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: Tal y como contempla el convenio colectivo que marca nuestra legislación, en nuestra empresa, el 100% de los empleados tiene el derecho a la afiliación y se respeta



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: Todos los empleados tienen acceso directo al Gerente, que es quien representa al máximo órgano de gobierno. La comunicación es fluida y todas las consultas y sugerencias son tenidas en cuenta. El trato es muy cercano, nos permite funcionar como un buen EQUIPO y nos permite mantener un ambiente de trabajo cordial.

El nivel de rotación es nulo.

La negociación colectiva es un derecho de los empleados que se respeta plenamente.

La comunicación con todos los empleados es muy fluida y transparente. Las sugerencias aportadas se analizan y se valoran para estudiar. Todos tienen acceso directo a la Dirección de la empresa.



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

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

Respuesta: - Comunicación directa con la dirección.

- Todas las sugerencias y/o críticas son tenidas en cuenta pues nos ayudan a crecer y a mejorar.
 - Las acciones de mejora se documentan y se registra su seguimiento.
 - Durante el pasado año apostamos firmemente por la mejora de la comunicación. Para ello nos hemos posicionado en determinadas redes sociales que nos permiten tener un acercamiento directo con nuestros grupos de interés. Concretamente en Facebook contamos con más de 2.500 seguidores.
-



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		No aplica

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo		Continuar el apoyo a la libertad de afiliación y negociación colectiva.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Mantener el nivel de comunicación con los empleados



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: El trabajo forzoso no representa un riesgo para nosotros, ya que nuestra actividad se desarrolla al 100% en España, país donde la legislación impide cualquier vulneración de este tipo.

MLS apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, así como la explotación infantil.

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: MLS promueve medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de todos los empleados. Cada caso en particular es tratado directamente con el Gerente de la empresa.

Se respetan y facilitan las necesidades de conciliación de toda la plantilla. En estos casos se adoptan horarios distintos al horario estandar de la empresa y se facilita la adopción de la jornada reducida para empleados con cargas familiares.

Los permisos de maternidad y de paternidad se respetan en todos los casos.



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

¿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? (P4C311)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El convenio colectivo del textil especifica de forma muy clara las horas de trabajo y la remuneración salarial que deben percibir los empleados.

La jornada laboral estipulada se respeta, tanto por la Dirección como por los empleados.



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: Si

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

Respuesta: En MLS cuatro mujeres en nuestra plantilla disfrutan de una jornada reducida cuya finalidad es conciliar de la mejor forma posible su vida laboral y el cuidado y disfrute de sus hijos. También hay un varón en nuestra plantilla que ha adaptado su horario laboral para poder disfrutar más tiempo de su recién nacido en las horas que éste esta despierto.



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: Si

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

Respuesta: Diariamente se controlan las horas trabajadas por cada empleado y el cumplimiento del horario estipulado.

Se han respetado los acuerdos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal que se han tomado durante el año 2012.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)		Continuar el apoyo a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Contrato de trabajo		Continuar el apoyo a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Continuar la mejora en la Prevención de Riesgos laborales



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: Nuestra actividad está centralizada en España, donde la legislación prohíbe el trabajo infantil, siendo este un hecho penado por la ley.

MLS no opera en países en vías de desarrollo donde quizá pudiera producirse una vulneración de los Derechos Humanos



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El Convenio que marca la legislación española regula la edad de contratación y estipula unos parámetros que son los que nos rigen en este punto.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P5C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta: MLS cumple con la legislación vigente en materia de contratación. En todos los casos, la edad de los trabajadores se comprueba antes de su contratación.

Asimismo, nos aseguramos que nuestra cadena de suministro no apoya ni lleva a cabo prácticas relacionadas con el trabajo infantil.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		No aplica

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente		Mantener la firmeza en la prohibición del trabajo infantil



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Mantener la firmeza en la prohibición del trabajo infantil.



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: El equipo directivo de MLS tiene muy claro su apoyo hacia la igualdad de oportunidades. La plantilla está formada por hombres y mujeres que ocupan cargos de responsabilidad de forma indistinta.



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: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Las nuevas incorporaciones se efectúan teniendo en cuenta el acercamiento de la persona entrevistada al perfil de trabajo que necesita la empresa en ese momento. En ningún caso se desestima un posible candidato debido a prácticas discriminatorias. Para MLS es importante la profesionalidad y la capacidad de trabajo de la persona contratada, no existiendo discriminación por motivos de raza, sexo o religión.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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: Si

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

Respuesta: Los perfiles de los puestos de trabajo están basados en las necesidades que tiene la empresa para un puesto de trabajo en concreto. En ningún caso aparecen reflejados en ellos aspectos discriminatorios.

MLS ELEBE 1992 S.L, favorece la incorporación en su plantilla de personas en riesgo de exclusión social. En 2012 incluimos dos personas del Programa Trevol, Una iniciativa que lleva a cabo de forma voluntaria ya que no es el marco legal el que nos obliga a contratar estas personas.

El proyecto Trevol, promovido por la Mancomunidad de municipios de la Vall d'Albaida, una estructura de apoyo con un equipo profesional que actúan como intermediarios entre la persona con discapacidad y la sociedad proporcionándole los apoyos que esa persona necesita para poder vivir como adulto en la sociedad.

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

Respuesta:

¿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: La contratación no se realiza en base al sexo de la persona entrevistada, si no en su formación, capacidad de trabajo y profesionalidad, independientemente de si es hombre o mujer.

Nuestra plantilla está constituida por un 55% de mujeres y un 45% de hombres.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Para nuestra empresa es muy importante la formación continua y el enriquecimiento profesional de todos los empleados. Los cursos de formación se ofrecen a todos ellos por igual.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 13

% de directivos mujeres

Respuesta: 0

% de directivos hombres

Respuesta: 100

% de mujeres

Respuesta: 55

% de hombres

Respuesta: 45

% de mayores de 45 años

Respuesta: 23

% de menores de 30 años



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 14

% de empleados no nacionales

Respuesta: 4

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 87

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 13

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

Respuesta: Nuestra empresa es una PYME familiar, la transparencia y la facilidad de comunicación es clave para nosotros.

La remuneración es equitativa, tanto para hombres como para mujeres.

Contamos con una plantilla estable formada por empleados que siguen en MLS desde con lo contratamos. Ningún empleado se ha ido de la empresa por voluntad propia.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: No

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

Respuesta: El tamaño de empresa que tenemos permite a los empleados conocer de forma clara y transparente cual es la composición de los órganos directivos.

Nuestra empresa está certificada según la norma ISO 9001, el organigrama está definido en el Manual de Calidad y es conocido por todos los empleados.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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 tenemos ningún expediente abierto por alguna de las causas citadas.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		No aplica

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de contratación y selección		Mantener el apoyo a la no discriminación en el empleo

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Formación Proyecto de inserción laboral		Continuar apoyando la no discriminación en el empleo y la ocupación



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Empleados	No se publica		Mantener la transparencia y el buen gobierno



Informe de Progreso Pacto Mundial



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: Nuestra empresa cuenta con el certificado Oeko-Tex 100 que, entre otros aspectos, garantiza que cumplimos con los requisitos estipulados en el Reglamento REACH.

Durante el ejercicio anterior hemos fomentado la sensibilización en la separación selectiva de residuos, dotando nuestra instalaciones de contenedores identificados con diferentes colores con el fin de facilitar su identificación.

Asimismo, se han impartido charlas de sensibilización dirigidas a todos los empleados.

Uno de nuestros proyectos es utilizar fibras cuyo proceso de fabricación sea más respetuoso con el medio ambiente, para ello contamos con la colaboración de nuestros proveedores, con quienes trabajamos estrechamente y conocen nuestro compromiso de respeto hacia el medio ambiente.

Las inversiones de maquinaria se realizan teniendo en cuenta también aspectos ambientales y no únicamente la optimización de la producción.



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)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 25

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

Respuesta: Las horas de formación se han centralizado en la separación selectiva de residuos y en su posible reutilización, en la optimización del consumo de energía eléctrica y en el ahorro de papel.

Resumen de Implantación:

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medio ambiental		Mejorar la sensibilización del cuidado hacia el medio ambiente



Informe de Progreso Pacto Mundial



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: - Apenas generamos residuos

- No generamos emisiones a la atmósfera
- Nuestro vertido es sanitario
- Los únicos productos químicos que utilizamos: aceite para el mantenimiento de las máquinas, que se autorecicla y ensimaje para los hilos.



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Nuestra intención es minimizar el impacto ambiental derivado de nuestra actividad, por ello, contribuimos a una separación selectiva de residuos y fomentamos el reciclaje de papel y el uso racional de la luz y el agua, siempre que sea posible.



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: La responsabilidad hacia el cuidado del medio ambiente es tarea de todos y de este modo lo divulgamos entre nuestros grupos de interés, principalmente entre los empleados. Estamos abiertos a cualquier sugerencia por su parte que nos permita mejorar en este campo y fomentamos su participación en la incorporación de iniciativas que nos permitan avanzar. Ello se traduce en una mayor implicación y en un fomento de la sensibilización por parte de todas las personas que componen MLS.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad

Respuesta: 36.056,76 €

Agua

Respuesta: 342,78 €

Papel

Respuesta: 217,40 €

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

Respuesta: El seguimiento se realiza siempre que recibimos una nueva factura, a través del departamento de Administración.

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: No

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

Respuesta: Dado que nuestro impacto ambiental es bajo, no nos hemos planteado tener indicadores al respecto.

Nuestra actividad tiene un bajo impacto en el medio ambiente.

- Apenas generamos residuos
- No generamos emisiones a la atmósfera
- Nuestro vertido es sanitario
- Los únicos productos químicos que utilizamos son: aceite para el mantenimiento de las máquinas, que se autorecicla y ensimaje para los hilos.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No Especificado	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Sistemas de gestión de calidad		Mejorar la concienciación hacia el cuidado al medio ambiente



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	RSE		Fomentar en nuestro entorno el respeto hacia el medio ambiente

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
No Especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento		Establecer mecanismos de seguimiento relacionados con el medio ambiente



Informe de Progreso Pacto Mundial



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: La maquinaria que hemos renovado es de última tecnología, siendo más respetuosa con el medio ambiente en cuanto a ruido, vibraciones y consumos se refiere.



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

Respuesta: Durante el año 2012 se ha efectuado la compra de nueva maquinaria para la fabricación de ropa. Ésta es más eficiente que las ya disponibles en la empresa.



Resumen de Implantación:

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	RSE		Mantener la política de realizar inversiones respetuosas con el medio ambiente



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: No detectamos riesgos en este sentido dentro de nuestra empresa.



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: No hemos desarrollado ninguna política anticorrupción porque no consideramos que sea necesario hacerlo, ya que no son prácticas que se produzcan en nuestra organización.



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)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: No

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

Respuesta: Como se ha comentado, no hemos desarrollado acciones en este sentido porque no son prácticas habituales en nuestra empresa.



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)

Clientes

Respuesta: 0

Empleados

Respuesta: 0

Proveedores

Respuesta: 0

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

Respuesta: No hemos desarrollado códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno porque consideramos que no son necesarias.

MLS manifiesta su rechazo a la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C511)

Respuesta: No

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



Respuesta: Hasta la fecha no hemos tenido que adoptar medidas para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		No aplica
Empleados	No tenemos riesgo		No aplica
Proveedores	No tenemos riesgo		No aplica

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos política		Mantener nuestro compromiso de rechazo hacia la corrupción y la extorsión
Empleados	No tenemos política		Mantener nuestro compromiso de rechazo hacia la corrupción y la extorsión
Proveedores	Política de Compras		Mantener nuestro compromiso de rechazo hacia la corrupción y la extorsión



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		Mantener nuestro compromiso de rechazo hacia la corrupción y la extorsión
Empleados	No tenemos acción concreta		Mantener nuestro compromiso de rechazo hacia la corrupción y la extorsión
Proveedores	No tenemos acción concreta		Mantener nuestro compromiso de rechazo hacia la corrupción y la extorsión

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento		Mantener nuestro compromiso de rechazo hacia la corrupción y la extorsión
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento		Mantener nuestro compromiso de rechazo hacia la corrupción y la extorsión
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento		Mantener nuestro compromiso de rechazo hacia la corrupción y la extorsión



Tabla de contenido

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

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

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

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<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