



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

PRODIEL S.L



Desde la dirección de PRODIEL, S.L. se apuesta un año más por un modelo de gestión empresarial responsable, que contribuya a fomentar la eficiencia energética, la minimización de nuestros impactos medioambientales, la igualdad de oportunidades y en definitiva el desarrollo sostenible.

Desde que comenzara nuestra andadura, hemos mantenido una constante inquietud por mejorar en todos los aspectos de nuestro quehacer diario, más allá de la propia calidad técnica de nuestro trabajo.

Esto hace que siempre nos encontremos inmersos en la consecución de líneas de mejora, tanto en aspectos internos (de gestión, de organización,...), como en los de externos (relativos a relaciones con clientes y proveedores, así como con el entorno social y ambiental en el que operamos)

Nuestro compromiso con el Pacto Mundial se ha convertido desde nuestra adhesión en un sólido valor de nuestra compañía, que intentamos día a día fomentar, no solo entre nuestros trabajadores, sino también entre clientes y proveedores.

Este año presentamos nuestro segundo informe de progresos, en el que desarrollamos todos los avances que nuestra organización ha ido realizando a lo largo del año 2012. Durante el mismo, hemos mejorado y ampliado nuestro sistema de gestión integrado, el cual se unifican los criterios de calidad, medioambiente y seguridad y salud cumpliendo con los requisitos exigidos por las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007.

Hemos participado en diferentes actividades formativas y divulgativas, que han reforzado nuestro entendimiento y expectativas con respecto a cada uno de los principios establecidos.

Ratificamos con todo ello, nuestro más sincero interés por seguir trabajando en el cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial así como mejorando en la implantación de los mismos y en su difusión.

En Sevilla, a 03 de Septiembre de 2013

Miguel Somé Domínguez

Director General PRODIEL, S.L.



## Informe de Progreso Pacto Mundial

### Información general

Nombre de la entidad: PRODIEL S.L

Dirección: Pol. Ind. La Isla C/ Insula, 16

Dirección web: [www.prodiel.es](http://www.prodiel.es)

Alto cargo: Director General Miguel Somé Domínguez

Fecha de adhesión: 29-08-2011

Número de empleados: 140

Sector: Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: INSTALACIONES ELECTRICAS AT / BT Y ENERGÍAS RENOVABLES

Ventas / Ingresos (miles de euros): 20100

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): No

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: A nuestro criterio, tanto trabajadores como Clientes y Proveedores son nuestros colaboradores para mantener la actividad productiva de PRODIEL, S.L.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: ESPAÑA

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: España y diferentes países en los que, a lo largo del ejercicio de 2013, PRODIEL, S.L. esta expandiendo su actividad. No contemplamos ningún límite en el alcance de este informe.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Como consecuencia de las consultas a los directores de los distintos departamentos sobre el estado de implantación de los Diez Principios en las diferentes áreas.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: A través de la web [www.prodiel.es](http://www.prodiel.es) y [www.pactomundial.org/](http://www.pactomundial.org/)

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No



# Informe de Progreso Pacto Mundial

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: A través de diferentes canales de comunicación con los grupos de interés, contemplados en este informe, recogemos las expectativas de los mismos que son trasladadas a la dirección de PRODIEL, S.L.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: En PRODIEL, S.L., la Dirección General es la responsable de determinar y establecer las pautas y decisiones a seguir en todos los campos incluida la implantación de los 10 Principios

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Se lleva a cabo a través del Sistema de Gestión Integrado, en las revisiones por la dirección.

## **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) NO

## **Más información**

Notas:

Dirección web: [www.prodiel.es](http://www.prodiel.es)

Implantación otros Grupos de Interés:

Día de publicación del Informe: 04-11-2013

Responsable: Ángeles Gracia Tirado

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.

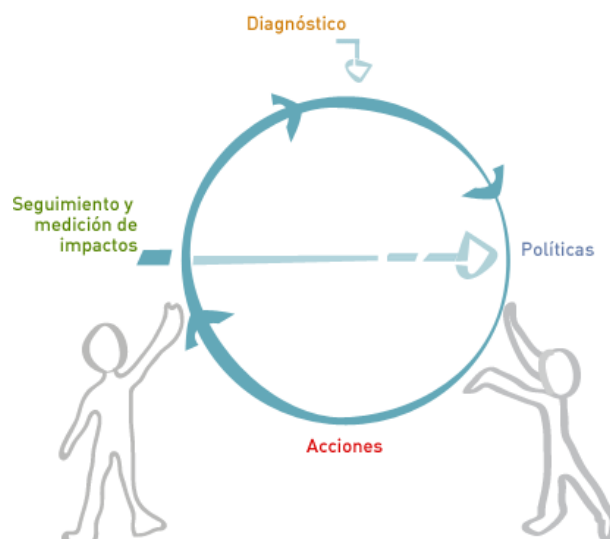
---



### 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: PRODIEL dispone de una plantilla de operarios con una alta cualificación (adecuada a las características de su puesto de trabajo) además de ser estable a lo largo del tiempo, sobre la que aplicamos todos los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo, a fin que nuestros empleados dispongan cada año de una mejor capacitación profesional, lo que redundará en un mantenimiento de la calidad de nuestros servicios, minimizando los factores de riesgo en diferentes áreas. Como una de nuestras prioridades, fomentamos la comunicación entre trabajadores y empresa de modo que propiciemos un ambiente de trabajo satisfactorio para ambas partes y nos permita detectar, en caso de producirse, posibles vulnerabilidades de los principios establecidos. Con este mismo objetivo y a fin de seguir mejorando en la implantación de este principio, PRODIEL S.L. tiene definida, dentro de su Sistema de Gestión Integrado, la metodología a seguir para la identificación y evaluación de factores de riesgo, tanto en materia de Seguridad, Calidad, y Medioambiente como en Derechos Humanos.



### 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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** PRODIEL S.L. apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos fundamentales y mantiene un fuerte compromiso en este sentido con todos los Grupos de Interés. Para ello disponemos de un Código Ético y una Política de Prevención y Empresa que recogen las bases de este compromiso. En el último ejercicio, cumpliendo con los objetivos establecidos en el anterior Informe de Progresos, se ha incluido en ellas la participación de PRODIEL S.L. en el Pacto Mundial y ampliado las formas de difusión de las mismas, de modo que podamos garantizar que toda persona vinculada a PRODIEL S.L. conozca los principios por los que se rige nuestra empresa y las hagamos partícipes de nuestro compromiso con el cumplimiento de los mismos.

---



### **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:** No

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

**Respuesta:** PRODIEL S.L. no dispone de una acción concreta destinada al cumplimiento de este principio, pero sí recoge otros procedimientos en su Sistema de Gestión que son de obligado cumplimiento y que conllevan la protección de los Derechos Humanos fundamentales.

---



### **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:** PRODIEL S.L. cuenta con una serie de mecanismos para evaluar el estado de cumplimiento tanto de la Política como del Código Ético de la entidad.

---



# Informe de Progreso Pacto Mundial


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: De cara a mejorar la adaptación de los trabajadores a su puesto y preservar la seguridad y calidad de los servicios prestados, PRODIEL S.L. dispone de un procedimiento a seguir con el fin de garantizar que el personal recibe una correcta formación e información, que le capacite y le sensibilice para desarrollar sus actividades adecuadamente y con un máximo respeto hacia los principios éticos, el medioambiente y la prevención de riesgos laborales, de tal forma que los procesos de la empresa se realizan con conocimiento de su impacto, riesgo ambiental y de seguridad para los trabajadores.

## Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de comunicación y transparencia Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de comunicación Falta de seguridad en el puesto de trabajo	
Proveedores	Falta de colaboración Calidad	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE Política de Calidad Código Ético	Continuar con la tarea de dar a conocer nuestras políticas al 100% de clientes.
Empleados	Política de RSE Código Ético	Velar por el cumplimiento de las mismas.





# Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores	Política de RSE Código Ético Política de Calidad	Continuar con la tarea de dar a conocer nuestras políticas al 100% de proveed.
-------------	--	--

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Establecer una acción concreta que recoja este principio.
Empleados	No tenemos acción concreta	Establecer una acción concreta que recoja este principio.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Establecer una acción concreta que recoja este principio.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Procedimiento de gestión de incidencias Buzón de sugerencias Auditorías Encuesta	Continuar mejorando y ampliando mecanismos de seguimiento de las políticas.
Empleados	Procedimiento de gestión de incidencias Canales de comunicación Buzón de sugerencias Encuesta Auditorías	Continuar mejorando y ampliando mecanismos de seguimiento de las políticas.
Proveedores	Sistema de clasificación proveedores Procedimiento de gestión de incidencias Auditorías Evaluación del departamento de compras Encuestas y cuestionarios	Continuar mejorando y ampliando mecanismos de seguimiento de las políticas.



## 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:** En PRODIEL, S.L. disponemos de una sistemática implantada para el control del proceso de subcontratación y compras así como un registro y seguimiento de las empresas y/o autónomos con los que trabajamos.

La finalidad de este proceso es garantizar que las empresas cumplan con la legislación vigente y que no suponen un riesgo de vulneración para los Derechos Humanos.

Siguiendo el procedimiento de Homologación de empresas Subcontratistas y Proveedores definido en el Sistema de Gestión, se realiza una revisión y control exhaustivo de la documentación, valorando la idoneidad de estas empresas según el estado cumplimiento de la legislación vigente y los criterios establecidos en PRODIEL, S.L., siendo muy valorable la disposición de Certificados de Calidad, Seguridad y Medioambiente, así como Políticas RSE y adhesión a los 10 principios del Pacto Mundial.

Este proceso, nos permite al mismo tiempo analizar e identificar los posibles riesgos de vulneración de los Derechos Humanos que pueden presentarse en estas empresas, declinando nuestra colaboración con ellas en caso de detectar incumplimientos.



### 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)



## Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** Para la realización de selección de productos y soluciones, se plantean una serie de criterios de valoración que parten de la Política y Procedimiento de Compras definidos en PRODIEL, S.L. y definen la actuación en el ejercicio Compras.

Nuestro principal objetivo es la optimización de la relación entre coste, calidad y prestaciones de los bienes o servicios requeridos para nuestra actividad así como la garantía de que cumplen con todos nuestros compromisos en lo referente a:

Legislación y normativa aplicable

Plazos y/o lugares de entrega convenidos

Especificaciones técnicas de los productos o servicios adquiridos

Pagos de acuerdo con el calendario pactado

Condiciones de calidad establecidas y sostenibilidad del producto

Condiciones de obtención de los productos



### **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:** Como se ha indicado anteriormente, las acciones llevadas a cabo por PRODIEL, S.L. en relación a sus proveedores y subcontratistas, están definidas en el "Procedimiento de Compras", en el cuál se recoge las tareas a desarrollar para la gestión de compras/contratación de servicios:

-Detección de necesidades

-Aprobación de pedidos internos

-Planificación de los pedidos

-Selección del proveedor, previamente homologado por el sistema

-Realización del pedido

-Recepción y verificación de los materiales comprados o servicios contratados.

Durante el proceso de homologación de Proveedores, PRODIEL, S.L. se encarga de darles a conocer tanto las políticas por las que se rige nuestra entidad como los procedimientos internos en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, Calidad, Medioambiente y nuestra colaboración con el Pacto Mundial. Como requisito



# Informe de Progreso Pacto Mundial

indispensable, éstos deben hacer suyos el cumplimiento de éstas políticas y procedimientos pudiendo procederse, en caso de incumplimiento, a retirar la homologación a la empresa en cuestión, siendo imposible la compra de productos o contratación de servicios a los citados proveedores



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C411)

Respuesta: 72

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


Respuesta: Para PRODIEL, S.L., no es requisito indispensable para la contratación de empresas suministradoras que estas posean certificados. No obstante, como se ha mencionado anteriormente si es un hecho muy valorable que dispongan de los mismos.


## Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	



# Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad) Sistemas de clasificación de proveedores Procedimiento de compras	Intensificar los controles sobre la obtención de productos/servicios.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Intensificar controles y mecanismos de seguimiento que garanticen el cumplimiento



# 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: PRODIEL, S.L. siempre ha llevado a cabo su actividad basándose en el cumplimiento de la normativa vigente aplicable y de los Convenios Colectivos que nos afectan, además de fomentar y apoyar el derecho a la libre asociación y negociación colectiva entre nuestros trabajadores. Tras nuestra adhesión al Pacto Mundial, trabajamos de manera activa para la implantación de los 10 principios y el establecimiento de sistemas evaluación e identificación de factores de riesgos en las diferentes áreas, no encontrando indicios que hagan pensar que en PRODIEL, S.L. existe riesgo de incumplimiento de este principio.



### 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 la Política y el Código Ético de nuestra entidad, se recoge expresamente la libertad de afiliación de los trabajadores y el reconocimiento a la negociación, así como el compromiso de PRODIEL, S.L. de apoyar este principio.





## Informe de Progreso Pacto Mundial

Las consultas realizadas a los trabajadores, son llevadas a cabo según se explica a continuación.

---



### 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:** De cara a favorecer la negociación colectiva, existe en PRODIEL, S.L. un Comité de Empresa, constituido por un representante de la empresa, otro del departamento de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente y dos representantes de los trabajadores. Dicho Comité tiene la finalidad de ejercer el derecho de información y consulta, y funciones de participación en el proceso de toma de decisiones de la empresa. Para ello, se realizan reuniones trimestrales, donde los intervinientes tratan sobre necesidades directas de los trabajadores, aspectos relativos a la seguridad en el trabajo, concienciación en materias como calidad, medioambiente etc. y aspectos del estado global de la empresa y sus políticas.

---



### 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:** Como resultado del empeño de PRODIEL, S.L. en fomentar y facilitar la comunicación con sus trabajadores, disponemos de varios mecanismos de consulta. Por una parte, existe un buzón de sugerencias, donde los trabajadores pueden trasladar a la dirección o departamentos de la empresa cualquier inquietud, duda, consulta o disconformidad, pudiendo esta realizarse de manera anónima si es su deseo.





# Informe de Progreso Pacto Mundial


Además de esto, se realizan encuestas anualmente enfocadas a conocer la opinión generalizada de los trabajadores sobre diferentes aspectos tanto personales como profesionales, implicados en el desarrollo diario de nuestra actividad.

Otro canal fundamental de comunicación, como indicábamos anteriormente, es el Representante de los Trabajadores, que es elegido por los mismos y que se encuentra en contacto continuo tanto con ellos como con los responsables de los diferentes departamentos y la Dirección de PRODIEL, S.L.

## Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Otros (especificar política en el campo de notas)	No procede

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	No procede



# 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: Los empleados de PRODIEL trabajan en condiciones laborales y de seguridad y salud que van más allá del cumplimiento de la legislación vigente en la materia

---

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: Como ya indicábamos en el anterior informe, PRODIEL pone a disposición de sus empleados cualquier medida de conciliación que les permita desarrollar su trabajo de forma cómoda de acuerdo a sus necesidades personales y familiares.

---



### 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)



## Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** Las condiciones laborales que afectan a los trabajadores de PRODIEL, S.L. están recogidas en el Convenio Colectivo de nuestro sector. En cuanto a las condiciones no establecidas específicamente en el convenio, como puede ser la determinación de las jornadas de trabajo (horas, días a la semana,...), remuneraciones extras, beneficios sociales... son determinadas por consenso entre la Dirección General y el Representante de los trabajadores y revisadas anualmente.

---



### **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 (P4C4I1)

Respuesta: Si

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

**Respuesta:** La acción concreta llevada a cabo en relación a este principio es el cumplimiento estricto del Convenio Colectivo y de la normativa vigente, así como del resto condiciones laborales establecidas por nuestra empresa, el Código Ético y las políticas.

---



### **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? (P4C5I1)

Respuesta: Si

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

**Respuesta:** El cumplimiento tanto de estas políticas, como del resto de procedimientos e instrucciones del sistema de gestión, en relación a seguridad, calidad y medioambiente, es obligatorio para cada uno de los trabajadores que forman parte de PRODIEL, S.L. El estado de dicho cumplimiento es





# Informe de Progreso Pacto Mundial


evaluado periódicamente tanto por el representante de los trabajadores como por la dirección de la empresa, y son puntos importantes de debate en las reuniones del Comité de Empresa.

En la actualidad, el 100% de los trabajadores que han solicitado alguna modificación en sus condiciones laborales que les permita compaginar trabajo con familia, estudios, ... han sido beneficiarios de las medidas de conciliación establecidas para cada caso.

## Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación) Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Mujeres embarazadas en plantilla	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política Convenio Colectivo	Continuar mejorando los beneficios y condiciones laborales.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	No procede



# 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: PRODIEL, S.L. desarrolla su actividad dentro del territorio español y cumple íntegramente con la legislación y convenios colectivos que son de aplicación, lo cual garantiza que el trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra empresa, ni en las empresas subcontratistas y proveedores con los que trabajamos.

---



### 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: No disponemos de una política que contemple este punto en concreto debido a que, como mencionábamos anteriormente, la prohibición del trabajo infantil está recogida en la legislación española cuyo obligado cumplimiento sí se menciona expresamente en nuestras políticas.

---





# 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: No

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

Respuesta: No disponemos de una acción concreta para este principio, pero sí de acciones que garanticen que PRODIEL, S.L. cumple con las leyes establecidas en España y que nuestras empresas colaboradoras lo hacen igualmente.

## Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Incluir este punto en nuestras políticas RSE

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Establecer acción concreta para este principio



## 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: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: PRODIEL, S.L. cumple estrictamente con las leyes Españolas que recogen, entre otras, la ley de Igualdad, donde se hace referencia la no discriminación de las personas tanto en su ámbito personal como en el laboral.

---



### 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? Describalos (P6C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Nuestro Código Ético recoge expresamente los derechos y deberes de los trabajadores y la empresa en lo concerniente al respeto de la integridad del resto. Del mismo modo contamos con planes de integración para personas discapacitadas y desempleados mayores de 45 años. Además, colaboramos con las Universidades Andaluzas para fomentar el empleo juvenil y la realización de prácticas.

---



## 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: Para cada cargo o puesto de trabajo tipo que hay en PRODIEL, S.L. existe un perfil definido del puesto que recoge todas las características propias del mismo y las que debe reunir la persona que lo ocupe en cuanto a formación básica y específica, experiencia y adiestramiento, ya que para realizar algunas actividades, el trabajador en cuestión debe tener una formación determinada exigida legalmente, por el cliente y por la propia empresa.

En el momento de la contratación de nuevo personal, los requisitos de selección se ciñen a los definidos en las "fichas por puestos" recogidas en nuestro Sistema de Gestión, siendo valorable toda formación y experiencia suplementaria que se adapte al puesto. Toda persona, hombre o mujer, que cumpla con los requisitos mencionados, independientemente de su edad, se encontrará en disposición de ser seleccionado por nuestro departamento de RRHH para formar parte de nuestra plantilla.

Además, el personal de nueva incorporación o el personal antiguo que cambie de puesto tipo o de responsabilidades serán formados específicamente para desempeñar correctamente el trabajo al que ha sido asignado. La formación recibida por la persona nueva quedará reflejada en la base de datos donde se refleja el Curriculum del personal. Para ello, se tendrá en cuenta la siguiente información:

Los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto,

Los riesgos derivados de las actividades a desarrollar,

Los equipos y maquinaria a manejar durante el desempeño del puesto,

Los residuos generados en el puesto en cuestión,

Los requisitos legales a cumplir por cualquier trabajador para poder desempeñar sus funciones en el puesto en cuestión.

Cuando proceda, las exigencias del cliente para desempeñar las funciones de algunos puestos de trabajo, etc.

Igualmente, PRODIEL, S.L. dispone de planes anuales de formación que recoge las necesidades formativas de los trabajadores por cada puesto tipo que existe en nuestra empresa, de modo que todo trabajador que comparta el mismo puesto tipo, obtendrá la misma formación.

Con el seguimiento estricto de estos procedimientos, conseguimos evitar que la discriminación en la contratación, formación y promoción sea un factor de riesgo en nuestra entidad.

---

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos,



## Informe de Progreso Pacto Mundial

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: De cara al acceso a los puestos de directivos, en PRODIEL, S.L. se evalúan las condiciones a la contratación anteriormente definidas. La idoneidad del individuo para el puesto a desempeñar se valora según su formación y experiencia, independientemente de género. En los casos en los que el acceso se produzca por ascenso en lugar de nueva contratación, se valorará el desempeño del empleado en el desarrollo de sus tareas así como la actitud mostrada y el compromiso con la empresa.



### 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 (P6C5I1)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 6

% de directivos mujeres

Respuesta: 11

% de directivos hombres

Respuesta: 89

% de mujeres

Respuesta: 10

% de hombres

Respuesta: 90

% de mayores de 45 años



## Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 40

% de menores de 30 años

Respuesta: 20

% de empleados no nacionales

Respuesta: 1

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 60

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 40

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

**Respuesta:** Dada la actividad de PRODIEL, S.L. la mayoría de los empleados son hombres. Es importante para la evaluación de estos datos considerar que el 30% del total de la plantilla se corresponde con personal de oficina, donde el porcentaje entre hombres y mujeres contratadas es más equitativo (aproximadamente el 40% son mujeres y el 60% hombres). El 70% restantes de la plantilla son operarios diversos (obra civil, instaladores eléctricos, etc)

---

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

Respuesta: Si

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

**Respuesta:** Cualquier trabajador que lo requiera tiene a su disposición el organigrama detallado de la empresa. Este se encuentra presente en diferentes documentos como puede ser Manual del Sistema Integrado, Informes Corporativos, etc. los cuales pueden ser consultados en la red interna de PRODIEL, S.L.

Además, los cambios más significativos, son comunicados por escrito a todos los empleados y planteados en las reuniones trimestrales del Comité de Empresa.

---



# 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: Tal y como indicabamos en el anterior informe, en la actualidad, PRODIEL S. L. no ha recibido denuncia alguna por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

## Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Discriminación por edad Ausencia de evaluación del desempeño	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Política de RSE Política de contratación y selección	Elaborar un plan de igualdad para avanzar en la implantación de este principio


 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos





# Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	Formación Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades Diagnóstico de igualdad	Implantar un plan de igualdad para avanzar en la implantación de este principio
-----------	--	---

 Seguimiento		
<b>Grupos de Interés</b>	<b>Seguimiento</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	Informe anual Informe gobierno corporativo Intranet	Publicar en los tableros de información interna de PRODIEL, S.L. el organigrama.



## 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: PRODIEL, S.L. tiene implantado un Sistema de Gestión Integral de Calidad, Medioambiente y Seguridad cuyos principios se sitúan en la mejora continua. En él contamos con un procedimiento de Gestión ambiental, a través del cual identificamos y evaluamos los aspectos medioambientales en las actividades desarrolladas.

Además, el personal cuyo trabajo pueda generar un impacto significativo sobre el Medio Ambiente posee formación y competencias adecuadas. Para ello se incluyen dentro del plan de formación diferentes actividades formativas. Las actividades pueden ser cursos de formación o sesiones o charlas de sensibilización. Para ello, el responsable de prevención, identificará las necesidades de formación relacionadas con sus riesgos y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la planificación de la formación se tendrá en cuenta:

Responsabilidad, aptitud, etc.,

Riesgo

Exigencias de los clientes

La formación planificada debe asegurar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

Las consecuencias para la seguridad y salud, reales o potenciales, de sus actividades laborales, de su comportamiento, etc.

Las funciones y responsabilidades y la importancia de lograr la conformidad con la política y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo,

Las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados.

Cumplimiento de los requisitos legales y de clientes.



## 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: 280

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

Respuesta: Durante el ejercicio de 2012, se han empleado un total de 280h en formación por parte de entidades acreditadas en materia de medioambiente.

Además de esta inversión, a fin de mantener e intensificar la sensibilización y concienciación sobre la actividad preventiva que favorezca al medio, se realizan charlas entre los empleados y se reparten dossiers informativos sobre el entorno donde se desarrollan las actividades de PRODIEL, S.L. y las medidas de preservación a adoptar.

## Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental Formación en el respeto del medio ambiente	Continuar ampliando medios de comunicación y sensibilización sobre medioambiente



## 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: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** Como ya indicabamos en el anterior informe, PRODIEL tiene identificados y valorados los aspectos ambientales de las actividades a desarrollar.

A través de los procedimientos implantados en el Sistema Integrado de Seguridad, Calidad y Medioambiente, se obtienen indicadores sobre la evolución de los riesgos, procediendo a determinar en cada caso las pautas operativas que permitan el control y reducción de los efectos que estos aspectos provocan en el entorno donde operamos.



#### 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:** Como ya se ha mencionado en varias ocasiones a lo largo de este informe, PRODIEL, S.L. cuenta con un Sistema implantado de Gestión de Seguridad, Calidad y Medioambiente. La evaluación y revisión constante de este sistema, comprende la consideración de la variable



## Informe de Progreso Pacto Mundial

medioambiental en los procesos desarrollados por PRODIEL, S.L. así como la gestión de los riesgos ambientales, medidas de prevención y cumplimiento de los requisitos legales aplicables. El mantenimiento de dicho sistema y su constante actualización son certificados anualmente en las auditorias.



### 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 acción concreta de PRODIEL, S.L. con respecto a fomentar las iniciativas que promuevan la responsabilidad ambiental se basa principalmente en la formación y charlas de sensibilización de cara los empleados y la divulgación de nuestra política medioambiental de cara a clientes y proveedores.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad

Respuesta: 108000

Agua

Respuesta: 327

Papel

Respuesta: 100

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



# Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Con el fin de concienciar a los trabajadores sobre el consumo responsable, PRODIEL, S.L. cuenta en su Sistema de Gestión con una instrucción sobre "Consumo sostenible de materiales y recursos", que damos a conocer a los empleados y publicamos en los tableros de oficinas.

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: Como ya se indicaba anteriormente, el Sistema de Gestión cuenta con mecanismos de identificación y evaluación de los aspectos ambientales que interactúan en el desarrollo de nuestra actividad.

## Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera	


 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos



# Informe de Progreso Pacto Mundial

No Especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de reducción de consumo Manual de Calidad y Medioambiente Sistemas de gestión de calidad Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	Continuar mejorando en la evaluación de los aspectos medioambientales.
-----------------	---	--

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Acción social RSE	Mejorar en la implantación de este principio definiendo más acciones concretas

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	Responsable de Medioambiente Mecanismo de evaluación del cumplimiento de los objetivos medio ambientales	No procede





## 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 aplicación de este principio se encuentra intrínseca en la actividad que desarrollamos en PRODIEL, S.L. Contamos con un departamento destinado al desarrollo, difusión y proyectos de Energías Renovables: solares, biomasa,... a través del cual trasladamos a nuestros clientes los beneficios de las mismas y el aporte que estas conllevan para la preservación del medio ambiente.

---



#### 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: 0.3

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

Respuesta: Durante el ejercicio de 2012, PRODIEL, S.L. ha llevado a cabo un proyecto para la instalación en sus oficinas y almacenes de cubiertas solares de autoconsumo. Actualmente, este proyecto únicamente se ha realizado en la Delegación Central (Sevilla) y es nuestro objetivo durante el próximo ejercicio completar la instalación en el resto de delegaciones. Este hecho, que promueve el desarrollo sostenible, es prueba del compromiso de PRODIEL, S.L. con el medioambiente.

---



## Resumen de Implantación:

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Acción social RSE	No procede.



## 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: Como ya indicamos, PRODIEL cuenta con un Departamento Financiero que controla los movimientos económicos de la empresa, encargado tanto de la gestión económica como del cumplimiento de las obligaciones legales desde este punto de vista: tributarias, de sociedades... Entre ellas, se encuentra la realización de auditorías financieras, que permiten demostrar la transparencia económica existente en nuestra organización. Desde nuestra organización, promovemos la imparcialidad y objetividad en la toma de decisiones, que reduzca los posibles casos de corrupción en las relaciones profesionales. Aunque en los análisis realizados no hayamos detectado ninguna irregularidad, continuamos con nuestros esfuerzos de control e identificación de riesgos que recoge este principio.



### POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: PRODIEL, S.L. hace especial mención en las políticas sobre cuestiones anticorrupción, posicionándose abiertamente en contra de cualquier proceso ilícito o en beneficio de intereses que vayan



## Informe de Progreso Pacto Mundial

más allá del propio de la 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 (P10C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Como se ha indicado en varias ocasiones, la difusión de nuestras políticas y el seguimiento sobre el cumplimiento de las mismas es nuestro principal canal de comunicación con los Grupos de Interés, convirtiéndose en este caso en la medida de garantizar el conocimiento por parte de éstos de la posición de rechazo PRODIEL, S.L. frente a la corrupción en todas sus formas.

---



### **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 (P10C4I1)

Proveedores

Respuesta: 100

Clientes

Respuesta: 100

Empleados

Respuesta: 100

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

Respuesta: Empleados: todos los empleados de PRODIEL, S.L. son informados a su contratación



## Informe de Progreso Pacto Mundial

sobre las políticas y códigos de conducta que rige nuestra entidad, además de disponer de las mismas publicadas en los tableros de oficinas y almacenes.

**Proveedores:** En el proceso de homologación de proveedores, como se ha detallado anteriormente, se hace conocedoras a las empresas de los principales procedimientos, políticas y códigos de conducta, así como de nuestra participación en el Pacto Mundial e implantación de sus principios; siendo requisito indispensable que estas comprendan y acepten las condiciones en las que PRODIEL, S.L. desarrolla su actividad.

**Clientes:** De modo similar que a los proveedores, PRODIEL, S.L. informa sus clientes de los procedimientos de trabajos y de las políticas en el desarrollo de los mismos.

---

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

**Respuesta:** Si


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


**Respuesta:** A partir de nuestra adhesión a los diez principios de Pacto Mundial, hemos trabajado mejorar la implantación todos los principios y, en este caso concreto, por definir otros mecanismos efectivos para gestionar las incidencias en materia anti-corrupción, además del Órgano Gestor de Incumplimiento del Código Ético. No obstante, al no habernos encontrado aún incidencias en esta materia, no hemos podido poner en práctica dichos mecanismos de gestión.


Desde PRODIEL, S.L. mantenemos el compromiso de seguir trabajando e intensificando los controles anticorrupción y aplicar las medidas/mecanismos necesarios en casos en los que sean detectados incumplimientos.

---

## Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Tráfico de influencias Favoritismos Incumplimiento de la normativa Desinformación	
Empleados	Tráfico de influencias Favoritismos	
Proveedores	Tráfico de influencias Favoritismos Control de proveedores Cumplimiento de la normativa	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de RSE Manual de Calidad	Continuar mejorando en la implantación de este principio
Empleados	Código Ético Política de RSE Políticas internas de gestión	Continuar mejorando en la implantación de este principio
Proveedores	Política de Compras Política de Calidad Código Ético	Continuar mejorando en la implantación de este principio

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Definir más acciones para mejorar en la implantación de este principio
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política	Definir más acciones para mejorar en la implantación de este principio



# Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores	Difusión de la política	Definir más acciones para mejorar en la implantación de este principio
-------------	-------------------------	--

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Visitas de verificación Auditorías Buzón de sugerencias Canal ético	Continuar mejorando en la implantación de este principio.
Empleados	Canal ético Buzón de sugerencias Auditorías Visitas de verificación	Continuar mejorando en la implantación de este principio.
Proveedores	Visitas de verificación Control financiero Auditorías Buzón de sugerencias Canal ético	Continuar mejorando en la implantación de este principio.





## 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
	<b>Perfil de la entidad</b>	
<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
<a href="#">20</a>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<a href="#">21</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	
	<b>Estrategia y gobierno</b>	
<a href="#">25</a>	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
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>	
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	<b>PRINCIPIO 1</b>	
<a href="#">P1C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿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)	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿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

<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿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)	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿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)	
<a href="#">P2C4I1</a>	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
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C1I1</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿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
<a href="#">P3C3I1</a>	¿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)	
<a href="#">P3C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		



## Informe de Progreso Pacto Mundial

<a href="#">P4C1I1</a>	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
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)	
<a href="#">P4C3I1</a>	¿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
<a href="#">P4C4I1</a>	¿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)	
<a href="#">P4C5I1</a>	¿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
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C1I1</a>	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
<a href="#">P5C2I1</a>	¿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
<a href="#">P5C3I1</a>	¿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)	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)	
<a href="#">P6C2I1</a>	¿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

<a href="#">P6C3I1</a>	¿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)	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿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)	
<a href="#">P6C5I1</a>	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
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿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
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	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)	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿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)	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿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)	
<a href="#">P8C4I1</a>	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)	
<b>PRINCIPIO 9</b>		



## Informe de Progreso Pacto Mundial

<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)	
<a href="#">P9C2I1</a>	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)	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C1I1)	
<a href="#">P10C2I1</a>	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
<a href="#">P10C3I1</a>	¿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
<a href="#">P10C4I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)	
<a href="#">P10C5I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
<b>ÍNDICE</b>		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12