



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Grupo EINSA



Informe de Progreso Pacto Mundial



Estimados firmantes,

Aprovecho estas letras de compromiso y renovación de los principios del Pacto Mundial para saludaros y felicitaros por haber estado al pie del cañón a pesar de las enormes dificultades que hemos encontrado todos en nuestro camino a lo largo de este ejercicio.

La responsabilidad con los clientes, los proveedores y los trabajadores, el entorno social y el medio ambiente es aún mayor cuanto mayores son las dificultades, y a pesar de ello aquí estamos. Superar estas pruebas demuestra que íbamos en serio. Los socios que formamos y fundamos con gran ilusión la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas nos hemos mantenido fuertes ante nuestro compromiso a pesar de las dificultades. Sin duda, el esfuerzo que realiza año tras año el equipo de ASEPAM poniendo a nuestra disposición herramientas para un mejor cumplimiento de nuestros compromisos es inestimable, gracias ASEPAM por tirar del carro.

Un saludo



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Grupo EINSA

Dirección: C/ Francisco Gervás, 7 Polígono Industrial Alcobendas

Dirección web: www.einsa.com

Alto cargo: Presidente José Carlos Martínez Pérez

Fecha de adhesión: 03-01-2002

Número de empleados: 562

Sector: Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Artes gráficas y postventa de automoción

Ventas / Ingresos (miles de euros): 59.485.350

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): 0

Desglose de Grupos de Interés: Empleados

Desglose de otros Grupos de Interés: entorno social en el que se ubica la actividad del grupo einsa

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Los criterios utilizados para seleccionar los grupos de interés han sido las políticas activadas y llevadas a cabo durante el ejercicio 2011

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: El Grupo Einsa opera fundamentalmente en España, Francia, UK y Portugal.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: El Alcance del Informe incluye a la totalidad del Grupo Einsa.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? El contenido del informe ha sido previamente consensuado y contrastado con los distintos departamentos de las dos actividades del Grupo Einsa

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: El informe de progreso se publica a través de la página web de ASEPAM, Nuestras páginas web incluirán a partir del año 2013 un enlace a dicho informe.

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: Las necesidades y sugerencias de nuestros grupos de interés llegan a los órganos de gobierno y gestión a través de los distintos departamentos. Una vez analizados, se establecen las estrategias correspondientes.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: El Grupo es una sociedad anónima de accionariado 100% familiar

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Sí, tanto los órganos de gobierno como el equipo directivo en las comisiones de seguimiento definen las medidas necesarias para el cumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: El Presidente del Consejo y accionista mayoritario preside el Consejo formado por seis consejeros más, cinco pertenecientes a la familia y uno independiente. En la Comisión de seguimiento del Consejo de Administración se vela por el cumplimiento de dichos principios que tanto los directivos como los consejeros conocen y asumen. La directora de RSE es consejera y miembro del Comité de Seguimiento.

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) El Grupo Einsa colabora con distintas asociaciones a través de campañas solidarias internas. Cruz Roja, Cáritas, Nuevo Futuro son algunas de las asociaciones con las que guarda una relación permanente

Más información

Notas:

Dirección web: www.einsa.com

Implantación otros Grupos de Interés: En las acciones realizadas a través de la Fundación Einsa apoyando a los más necesitados del entorno en el que se ubica nuestra actividad también se contemplan los diez principios del Pacto Mundial. María Martínez Directora de RSE es a su vez



Informe de Progreso Pacto Mundial

Vicepresidenta de la Fundación.

Día de publicación del Informe: 06-11-2013

Responsable: María Martínez Fontana

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.





Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La crisis en el sector y en la economía en general genera un ambiente de incertidumbre que posiciona al trabajador en una actitud defensiva ante cualquier cambio.

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

Respuesta: El Grupo espera que con las políticas de comunicación establecidas y con los resultados se recupere la confianza. El objetivo principal es velar por la estabilidad de la plantilla, incentivarla e implicarla en la actividad, buscando siempre un equilibrio entre productividad y conciliación trabajo-familia-ocio.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: -Cursos de formación de seguridad y salud en el trabajo.
-Promoción interna y cursos para acceder a ella.



Informe de Progreso Pacto Mundial

-Políticas de conciliación con -flexibilidad en el horario de incorporación al puesto de trabajo.
Protocolos de actuación ante casos de vulneración de derechos humanos en el entorno laboral.

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

Respuesta: El Grupo Einsa a través del establecimiento de su política preventiva asume el compromiso de implantar y desarrollar un sistema de prevención de riesgos laborales que se integrará en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, como en la organización del trabajo y las condiciones en que éste se desarrolle, incluidos en todos los niveles de jerárquicos.

La política de prevención afecta tanto a las personas que trabajan en la empresa como a los lugares y equipos de trabajo.

En este sentido El Grupo, asume los siguientes compromisos:

- Cumplir con la legislación aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.
- Promover la mejora continua de los comportamientos y niveles de prevención de riesgos laborales.
- Involucrar a todo el personal de la empresa en la responsabilidad de la gestión de la prevención de riesgos laborales, incluyendo a contratistas y colaboradores en el compromiso activo en la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados.
- Fomentar la participación, información, formación y consulta de todo el personal, incluidos los trabajadores temporales y externos que desarrollen trabajos en las instalaciones, para mantener un adecuado nivel de prevención en la empresa.

GT MOTIVE EINSA SL. aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

Esta Declaración tendrá difusión general para hacerla llegar a toda la organización.



ACCIONES:



Informe de Progreso Pacto Mundial

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P1C111)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Desde el Grupo Einsa en el ejercicio 2011 se hizo un especial incapié en la labor social con el entorno, acciones que una vez implantadas ya dan sus frutos. En este ejercicio 2012 el grupo se centra en favorecer la inserción laboral a colectivos con discapacidad por medio de cursos de formación.

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

Respuesta: Inicio de los cursos de formación en informática para colectivos con discapacidad en el segundo trimestre del 2013 en Gtmotive y en el cuarto trimestre en el area de la impresión por parte de Einsa Print.. Los cursos serán impartidos por voluntarios de la empresa con parte de las horas cedidas por la misma.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Las políticas de RSC en materia de derechos humanos se presentan y aprueban en los organos de gobierno y gestión competentes anualmente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: En el plan estratégico de RSC de la Compañía hace referencia a esta materia.

2 Garantizar la Transparencia

2.1 Cumplir con el compromiso de transparencia como uno de los valores fundamentales del Grupo Einsa

2.2. Garantizar una comunicación bidireccional con nuestros grupos de interés

2.3. Disponer de un sistema de evaluación, aplicación y seguimiento de las opiniones y demandas.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta: La entidad dispone de un departamento de control calidad desde el que se evalúa cada uno de los productos que se genera en nuestras actividades cumplen las normas de seguridad exigidas y vigentes en la legislación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos(P1C2I3)

Respuesta: Si

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

Respuesta: 8.2. Asignar a cada una de las empresas un dinamizador del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.

8.3. Actualizar los datos de los indicadores con la periodicidad que se establezca en cada caso.

8.4. Reportar los resultados de los indicadores de cada empresa a la Unidad de Responsabilidad Social, con el fin de que ésta pueda elaborar el triple balance.

8.5. Valorar la repercusión de la implantación del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.

8.6. Crear una plataforma del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: 100

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: el Grupo Einsa no ha puesto en marcha ningún mecanismo concreto para evaluar el porcentaje de empleados informados y formados sobre los principios de los Derechos Humanos si bien la publicación en los distintos canales de comunicación interna y externa de la Compañía de la adhesión de Einsa al Pacto Mundial a lo largo de los últimos ejercicios hace suponer la evidencia de tal hecho.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Crear una plataforma del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa que formen e informen sobre la implantación de los Derechos Humanos en la entidad.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos

Respuesta: 0

Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios

Respuesta: 0

Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente

Respuesta: 0

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

Respuesta: En la entidad, los organismos competentes vease RRHH, Prevención de Riesgos Laborales y el Departamento de Calidad de Producto ostentan la misión de gestionar y evaluar las prácticas en esta materia.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	Favorecer el acceso a la contratación de personal discapacitado

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de seguridad y salud laboral Políticas internas de gestión Plan RSE Reglamento interno Política RRHH	Código ético

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE Acción social	Favorecer la incorporación laboral a personas con discapacidad.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Dirección RRHH Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención de acoso y PRL Canales de comunicación Buzón de sugerencias	Crear incentivos desde las empresas participadas para fomentar el diálogo.



Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Los clientes y proveedores del Grupo Einsa pertenecen a países con exigentes legislaciones en materia de certificaciones de gestión, formación, seguridad en el trabajo y control del medio ambiente

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

Respuesta: no aplica



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C312)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: 5 Extender el compromiso de Responsabilidad Social a proveedores y empresas subcontratadas



Informe de Progreso Pacto Mundial

- 5.1. Homologar los productos de compra según los criterios ambientales y sociales establecidos.
- 5.2. Introducir requisitos, según los criterios establecidos, en las cláusulas de contratación.

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

Respuesta: 5.3. Establecer un sistema de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas, según los criterios establecidos



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 (P2C1I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Implicarse con la comunidad y el tejido social a través de iniciativas y campañas internas promovidas desde los trabajadores o desde el Departamento de RSC y la Fundación Einsa. Vease las campañas de Navidad de Alimentos y juguetes para comedores sociales y casas de acogida., La campaña de donación de ropa y otros enseres de Einsa Solidaria, o el voluntariado del personal para formación de discapacitados y acompañamiento de personas mayores

- 6.1. Desarrollar un sistema de comunicación para mejorar el diálogo con la comunidad local.
 - 6.2. Ser miembro activo de las asociaciones y colectivos próximos.
 - 6.4. Gestionar los Patrocinios y Acción Social desde la RSC y La Fundación Einsa
-



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 100%



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: No son necesarios mecanismos ya que de facto los proveedores de la Entidad disponen de exigentes certificaciones exigidas por sus países.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No aplica, los proveedores de la Compañía disponen de los certificados de gestión pertinentes.

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

Respuesta: 0

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

Respuesta: No se han comunicado quejas ni solicitado consultas en materia de derechos humanos sobre nuestros proveedores ni por parte de ellos.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	Mantener proveedores de Países exentos de riesgo en esta materia.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política RSE	Implantación del punto 5.1 y 5.2 del plan estratégico de RSC de la Entidad

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE Acción social	Favorecer la incorporación laboral a personas con discapacidad vía formación.



Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No existe riesgos, el dialogo abierto entre la parte social que vincula a todo el personal de la empresa y los convenios colectivos a los que se encuentra acogido el personal de las distintas actividades son muestra de ello.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Desayunos: Con una frecuencia aproximada de dos meses intercalados Madrid-Galicia, un grupo de empleados tiene un desayuno distendido con la Dirección General, durante hora y media, para poner encima de la mesa diferentes asuntos que puedan interesarles o que quieran conocer de la Compañía. De este modo se consigue mantener un feedback y un comunicación interna fluida. Además también se organiza del mismo modo desayuno con los directores de cada área.

Monográficos: Se trata de eventos formativos e informativos de carácter Ad Hoc, según las necesidades de cada momento, que desarrollamos de manera bimensual.



Informe de Progreso Pacto Mundial

En ellos se expone un tema concreto que interesa a toda la compañía, con una duración aproximada de 1 hora. Donde se facilita la alineación de la plantilla con los objetivos de GT Motive.

Jornadas de comunicación: Son jornadas que se realizan a principios de cada año, en las que se informa a todos los empleados de Gt Motive el cierre del año anterior y los objetivos del año siguiente.

Jornadas líderes: Se trata de una jornada en la que el Comité de Dirección presenta a toda la compañía los objetivos del año a los Mandos Intermedios de la compañía.

Se trata de un evento informativo y de fomento del trabajo en equipo donde también se realiza una actividad Outdoor.

Concurso de mejora: Se trata de un concurso donde todos los empleados aportan ideas para mejorar la competitividad de GT Motive.

Paneles corporativos: Son paneles físicos que se colocan en cada edificio del centro con información de interés para todos los empleados.

Servicio de atención al empleado: Se trata de un procedimiento de atención en RRHH para resolver todas las dudas y sugerencias que puedan surgir, de este modo todos los empleados saben a qué persona deben dirigirse según el tema que necesiten resolver.

Programa de bienvenidas y despedidas: El programa de bienvenida consiste en dos partes:

1.- Un Plan de acogida, que consiste en una agenda para hacer un recorrido y conocer tanto las personas como lo que hacen en cada uno de los departamentos de la compañía.

Esta acción forma parte del Plan de Formación de RRHH.

2.- Un Manual del empleado, que se entrego a las nuevas incorporaciones.

Con este medio se pretende, además de aglutinar información útil de una forma clara y accesible, la creación de un lugar activo y dinámico, que va adaptándose a las nuevas necesidades.

3.- Un Comunicado de la incorporación, que se realizará desde RRHH a través de Planet GT.

Se trata de una pieza fundamental dentro del Plan de Comunicación, pues su propósito es el de proveer información que será de gran ayuda para presentar a la nueva incorporación al resto de empleados, que lo identificarán rápidamente.

Tenemos el compromiso de enviar este comunicado con una foto de carnet de la persona para identificarlo mejor.

En el Procedimiento de Despedida se incluyen los siguientes elementos:

Cuando un Empleado termina su permanencia en la Empresa, desde Recursos Humanos, realizamos una entrevista de despedida.

Tal entrevista se estructura para obtener información que ayude a mejorar la Selección, la Adaptación al puesto, la Formación, las Condiciones de Trabajo, el Estilo de Mando, etc. de GT Motive con el objetivo de tener información que ayude a mejorar la comunicación y limitar los ceses a los imprescindibles mediante una comprensión de sus causas.

El momento de la entrevista es próximo a su despedida, si es cese voluntario o excedencia o lo antes posible, si es jubilación o incapacidad.

En la Entrevista de Salida se realizan las oportunas preguntas para llegar a captar una información adecuada y veraz.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Además de todo esto disponemos de una herramienta 2.0 de comunicación interna creada en junio de 2011:

PLANET GT

Objetivos:

- Facilitar la comunicación entre diferentes centros en los diferentes idiomas.
- Facilitar acceso a todos los empleados de GT a toda la información de la compañía.
- Y sobre todo no hay censuras: Todo el mundo puede decir lo que quiera.

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

Respuesta: Los objetivos principales de este plan es gestionar las expectativas de los empleados, aumentar el conocimiento de la organización, evitando rumores e integrando equipos y por último aumentar la vinculación y el sentimiento de pertenencia.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C111)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Para mantener vivo el dialogo en el año 2012 se ha hecho un importante esfuerzo de comunicación a todos los trabajadores de la compañía del plal plan de viabilidad, de esta forma se pretende cumplir con nuestro compromiso de transparencia, implicar al personal y generar un entorno de dialogo óptimo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: La entidad en el cumplimiento de la legislación vigente en cuanto a representantes de los trabajadores y liberados se refiere mantiene una relación bidireccional que se encarga de evaluar la consecución de las políticas y de los acuerdos establecidos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: El objetivo de estas acciones no sólo va ligado al cumplimiento de la ley sino además a generar un ambiente laboral favorable para los trabajadores y para la propia actividad y a facilitar la estabilidad de la plantilla.

¿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 (P3C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta: LÍNEAS ABIERTAS: canal de comunicación externa que se lanza por @ a todos los empleados que dispongan de cuenta y se cuelga en los tableros de anuncios para que sea accesible también a todos los operarios de taller que no tienen @ de empresa. A través de este canal se lanzan todo tipo de comunicaciones, se informa de vacantes,... Es la modalidad más utilizada.

JORNADAS DE COMUNICACIÓN: anualmente se realizan una o dos jornadas de comunicación en donde se tratan temas de actualidad que puedan interesar a los trabajadores.

En definitiva se organizan para informar a los trabajadores del estado de situación de la compañía y/o de cualquier cambio importante en la misma.

DESAYUNOS: implican una interacción, colaboración y participación de todos los asistentes convocados, trabajadores y dirección y/o mandos intermedios.

Los asistentes para que la reunión sea efectiva y dinámica, deben de definir claramente el o los objetivos de los que quieren hablar, debatir, preguntar o dialogar en el desayuno. La temática será totalmente abierta, eso sí siempre relacionado con temas laborales que les puedan afectar a ellos directa o indirectamente.

BUZÓN DE SUGERENCIAS: a través de este canal el/los empleados pueden dejar sus sugerencias a las que la empresa dará respuesta a la mayor brevedad posible. Se puede hacer a través de @ o físicamente en los buzones habilitados en taller.

Mensualmente se publican las preguntas/sugerencias que hayan surgido a través del "línea abierta"; así mismo se cuelgan en los tableros un "boletín informativo" en el cual se exponen todas y cuantas preguntas hayan habido a lo largo del mes con sus respectivas respuestas. Se exponen tanto las preguntas formuladas desde el buzón de sugerencias como las del correo electrónico.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Mantener el acuerdo social vigente

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Comunicación Interna Política RRHH Otros (especificar política en el campo de notas)	Actualización anual de las políticas establecidas.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mantener vivas la políticas y acciones en curso.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Reuniones de equipo Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	Mantener un disposición abierta , dialogante y bidireccional.



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 (P4C211)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: En relación a este principio la entidad y los stakeholders de la misma no presenta riesgos posibles, todos están ubicados en países de estricto cumplimiento en materia de derechos humanos.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C212)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Todos los trabajadores se rigen por el convenio colectivo que corresponde a su actividad en el que en su articulado se regulan específicamente ambas materias.

Además existe un "acuerdo social" que vincula a todo el personal de la empresa, y que fue firmado en el año 2007 entre los representantes legales de los trabajadores y la parte empresarial, el cual se ha ido prorrogando año a año en su articulado 9, relativo al plan de conciliación de la vida laboral y familiar, y en su articulado relativo a puestos y categorías de las diferentes áreas de la empresa.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P4C111)

Respuesta: Si

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

Respuesta: La Compañía a través del establecimiento de su política preventiva asume el compromiso de implantar

y desarrollar un sistema de prevención de riesgos laborales que se integrará en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, como en la organización del trabajo y las condiciones en que éste se desarrolle, incluidos en todos los niveles de jerárquicos.

La política de prevención afecta tanto a las personas que trabajan en la empresa como a los lugares y equipos de trabajo.

En este sentido EINSA PRINT, S.A. asume los siguientes compromisos:

- Cumplir con la legislación aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Promover la mejora continua de los comportamientos y niveles de prevención de riesgos laborales.
 - Involucrar a todo el personal de la empresa en la responsabilidad de la gestión de la prevención de riesgos laborales, incluyendo a contratistas y colaboradores en el compromiso activo en la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados.
 - Fomentar la participación, información, formación y consulta de todo el personal, incluidos los trabajadores temporales y externos que desarrollen trabajos en las instalaciones, para mantener un adecuado nivel de prevención en la empresa.
- EINSA PRINT, S.A. aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:
- Evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se puedan evitar.
 - Combatir los riesgos en su origen.
 - Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
 - Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
 - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Esta Declaración tendrá difusión general para hacerla llegar a toda la organización.



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Mantener proveedores en países exentos de riesgo.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Contrato de trabajo Política de Conciliación	Elaboración de un plan de igualdad en Einsa Print.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE Acción social	Colaboración con entidades que luchen por la erradicación del trabajo forzoso.



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 (P5C211)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El Grupo Einsa desarrolla su actividad en el area nacional , sus proveedores pertenecen al ámbito europeo y por tanto no se consideran ninguno de los dos factores de riesgo en esta materia.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Si bien no existen políticas concretas los Diez Principios del Pacto Mundial están presentes tanto en el plan estratégico de RRHH como en el código ético de la compañía que se encuentra pendiente de aprobación definitiva.



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 (P5C111)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Desde el año 2011 la Fundación Einsa desempeña una labor de formación para adolescentes con vocación docente. Para ello les involucra en el entorno de la docencia como voluntarios en campamentos de verano haciendo especial incapié en las siguientes enseñanzas:

- Potenciar la capacidad de liderazgo
- Enseñarles a practicar la empatía
- Estimular la generosidad
- Afianzar el valor de compromiso

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Colaboración con entidades para la erradicación del trabajo infantil

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH Código Ético	Aprobación del Código Etico del Grupo Einsa.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Promover la formación docente en adolescentes con vocación.



Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La entidad ha sido conocedora de la falta de formación que existe en colectivos de discapacitados en el sector de la impresión. De hecho Einsa print se acoge a la excepcionalidad en materia de Lismi y se compromete a colaborar en la formación de personas discapacitadas en esta actividad, con el objetivo de iniciar programas de formación y prácticas en las instalaciones de As Pontes en el ejercicio 2013. Para ello está elaborando un programa que incluye descripción de puesto de trabajo, selección de personas, programa de formación y coordinación. Cuenta en este proyecto con la colaboración de Gogami, entidad sin ánimo de lucro que opera en este campo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El Plan Concilia de GtMotive aprobado en el año 2011 y el Acuerdo Social de Einsa print velan por la igualdad de oportunidades y no discriminación. las políticas a desarrollar son las siguientes:



Informe de Progreso Pacto Mundial

- A. Medidas De Flexibilidad Específicas.
- B. Medidas de Mejora de Convenio
- C. Otras Medidas.
- D. Medidas Ligadas a Horarios:
 - d.1 De Afectación Masiva a todos los Trabajadores.
 - d.2 De afectación a Determinados Departamentos (no sujetos a Atención directa al Cliente y/o Horario de Turnos)
- E. Ofertas y descuentos especiales para los trabajadores del grupo (ver en Planet Gt en la sección "Papeles").

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

Respuesta: La actividad de Gtmotive y Einsa Print ante la internacionalización de sus mercados pone a disposición de los empleados cursos de formación en idiomas para favorecer la promoción a nuevos puestos dentro de la entidad.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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 (P6C111)

Respuesta: No

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

Respuesta: La Entidad en su firme convencimiento de ofrecer igualdad de oportunidades hace extensible a sus trabajadores sin diferencia de género las siguientes políticas: Reducción del horario de ATC:

3.1 Durante el mes de Agosto:

Turno 1: 9h - 18h de lunes a jueves (1/2 hora para comer) + viernes de 9-15h

Turno 2: 9h - 18h de lunes a viernes (1 hora para comer).

3.2 Durante los meses de julio y septiembre:

1º.- 9:00 a 18:00 con ½ h comida de lunes a jueves, de 9:00 a 15:00 viernes.

2º.- 10:00 a 19:00 con 1 h comida de lunes a viernes.

3º.- 9:00 a 19:00 con 2 h comida de lunes a viernes.

3

En el mes de septiembre se evaluará la continuidad del mismo según los resultados obtenidos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Este cambio de horario afecta también a los departamentos de SAT y Calidad.

B. Medidas de Mejora de Convenio:

Las Ausencias Justificadas recogidas por convenio (art. 8.5.1), se ampliarán en los siguientes términos:

· Matrimonio: 1 día más de lo legalmente establecido.

(Pasan a ser 16 días naturales)

· Accidente o enfermedad Grave (con o sin hospitalización) y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario durante un mínimo de dos días: 2 días más de lo legalmente establecido.

(Pasan a ser 4 días)

En el caso de hospitalización, siempre que no sea necesario desplazamiento (considerándose como tal el recorrido mayor de 200 Km desde la residencia) el trabajador podrá disfrutar de estos días de manera intermitente, no obstante, solo podrá hacerlo mientras tenga lugar la hospitalización.

· Nacimiento hijo/a y adopción: 1 día más de lo legalmente establecido.

(Pasan a ser 3 días)

· Fallecimiento Familiar hasta segundo grado: 1 día más de lo legalmente establecido.

(Pasan a ser 3 días)

· Gestiones previas a una adopción de hijos: Los trabajadores tendrán derecho hasta un máximo de 16 horas acumulables para realizar las gestiones previas a una adopción, siempre debidamente documentadas y justificadas.

Para el cómputo de estos permisos se contabilizará desde el día del hecho causante, a excepción de que el trabajador haya realizado el 100% de su jornada laboral durante ese día, en ese caso, computará desde el día siguiente.

Recaerá sobre el empleado justificar ante RRHH la alteración de este permiso para que quede constancia de que ha trabajado el 100% de la jornada.

Ej: Hijo nacido un martes, si el trabajador ha realizado el 100% de su jornada el martes disfrutaría de miércoles a viernes el permiso (ambos inclusive).

C. Otras Medidas:

1. Feliz en tu día: El día del cumpleaños del trabajador tendrá derecho a media jornada libre.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)

% de directivos frente a empleados



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 2%

% de directivos mujeres

Respuesta: 20%

% de directivos hombres

Respuesta: 80%

% de mujeres

Respuesta: 25%

% de hombres

Respuesta: 75%

% de mayores de 45 años

Respuesta: 12%

% de menores de 30 años

Respuesta: 10%

% de empleados no nacionales

Respuesta: 6%

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 99%

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 1%

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

Respuesta: El Grupo Einsa en su criterios de selección no incluye diferencias por razón de sexo, raza o edad sino que evalúa las capacidades personales y profesionales de cada candidato de forma



Informe de Progreso Pacto Mundial

objetiva y selecciona aquellos que considerará más apropiados para cada perfil de puesto de trabajo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: El objetivo principal de la entidad es la estabilidad laboral sin prejuicio de sexo, raza o edad.

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: La composición de los órganos directivos y el resto de empleados está publicada en la intranet de gtmotive. Einsa Print no publica vía intranet ya que al desarrollar una actividad industrial el personal de taller no tiene acceso a un terminal fijo, hasta la fecha la composición de órganos directivos y resto de personal se ha dado a conocer vía cartelería en zonas comunes de las instalaciones.

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

Respuesta: El desarrollo de una intranet en Einsa Print no se ha considerado una prioridad hasta la fecha, el personal de taller no tiene acceso a terminales informáticos fijos. Para el ejercicio 2013 nos planteamos la posibilidad de habilitar unos terminales de acceso público pero de uso exclusivamente interno para mantener informados a la totalidad de la plantilla por esta vía.

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta: El grupo Einsa tiene un protocolo de actuación ante cualquier caso de discriminación, acoso, abuso o intimidación. La mejor muestra de que el protocolo funciona es la experiencia positiva de los últimos años de implantación del mismo.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: 0

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

Respuesta: Cero expedientes es una cifra para nosotros especialmente relevante una vez implantado el protocolo de actuación y del que hubo que hacer uso el ejercicio 2011. Esta vez supone la certeza de que no han acaecido abusos en esta materia .

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Falta de formación Desinformación de las características de los puestos de trabajo	Programa de formación de personas discapacitadas.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH	Favorecer la promoción interna vía formación.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos



Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	Implantación del Plan de Igualdad Medidas de género LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Inicio del proyecto de formación para personas discapacitadas.
-----------	---	--

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Registros oficiales Intranet	Publicación vía intranet de organigrama de Einsa Print.



Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P7C111)

Respuesta: Si

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

Respuesta: En 2012 se ha reducido la generación de papel y cartón y absorbentes usados.

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

Respuesta: Para la reducción de papel y cartón se estudiará la instalación de un detector de roturas de banda para analizar las causas que las producen. Para reducir la generación de envases vacíos se intentará que la tinta especial nos la sirvan en contenedores de 200 kilos en lugar de los 25 actuales. Para reducir la generación de revelador se cambiará la tecnología de las planchas por otra en la que el cambio de líquido revelador se realice con una frecuencia menor. Para reducir la generación de lodos de tinta se estudiará la instalación de una plegadora A5 en la rotativa R-620 y se reducirán las gamas de tinta de 3 a 2. Para la reducir el ratio de consumo eléctrico se estudiará la instalación de equipos para estabilizar la tensión en los cuadros de distribución de fuerza.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: Si

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Se controla periódicamente el consumo de recursos naturales de cada centro y se evalúan los ratios obtenidos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: En el centro de Andrade se instalarán contadores para poder analizar más concretamente dónde se produce el consumo de agua.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C211)

Respuesta: 0

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

Respuesta: No disponemos de este dato.



Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental	Reducir el consumo de energía eléctrica y la generación de varios residuos.



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 (P8C2I4)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Consumo de recursos naturales y generación de residuos peligrosos y no peligrosos.

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

Respuesta: Los objetivos ambientales se plantean de entre los aspectos ambientales que resultan significativos.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud se ha incluido un punto en el que se informa de temas ambientales y en el que la parte social propone actuaciones en este aspecto.

[Descargar el documento adjunto](#)



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 (P8C111)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Renovación de las certidicaciones en cadena de custodia (FSC y PEFC).

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

Respuesta: Manteniendo nuestras certificaciones en cadena de custodia promovemos que nuestros clientes puedan utilizar en sus publicaciones papel certificado.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: Tenemos 3 reuniones anuales de seguimiento de indicadores y objetivos. Las auditorías internas y de tercera partes se realizan anualmente a todos los departamentos.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)

Respuesta: 95

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

Respuesta: Si bien el Grupo Einsa no dispone de este dato concreto, el perfil de nuestros



Informe de Progreso Pacto Mundial

proveedores y subcontratistas, por su dimensión y profesionalidad, exige disponer de sistemas de gestión en materia de medio ambiente.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	Análisis anual de los aspectos ambientales significativos reales y potenciales.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No Especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	No hay un objetivo específico para el próximo ejercicio.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Acción social en proyectos medioambientales	Mantener las certificaciones en cadena de custodia.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	Mecanismo de evaluación del cumplimiento de los objetivos medio ambientales Responsable de Medioambiente	Realización de auditorías y reuniones de seguimiento de indicadores y objetivos.



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: No

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

Respuesta: Se está continuamente en contacto con los proveedores de papel, tinta y químicos para conseguir mejoras de rendimiento y medioambientales.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Comunicar a proveedores y subcontratas las tecnologías respetuosas con el medio ambiente que utilizamos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C2I1)

Respuesta: 0

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

Respuesta: Si bien no se han enviado informales como tal. En las relaciones con nuestros stakeholders la eficiencia energética es siempre materia a tener en cuenta ya que incumbe a todos en materia de costes y producto. El grupo trata de buscar alternativas que ofrecer a sus clientes en ahorro de energía y materias primas. Por otro lado con los proveedores hay un continuo debate abierto en esta



Informe de Progreso Pacto Mundial

materia.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C212)

Respuesta: 0

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

Respuesta: El Grupo Einsa no tiene cuantificada la inversión financiera sobre el total de recursos brutos para el desarrollo y divulgación de tecnologías.

Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Acción social en proyectos medioambientales	Difundir aquellas tecnologías respetuosas con el medio ambiente que utilizamos



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 (P10C311)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: desde el año 2008 el Grupo Einsa ha llevado a cabo un estudio de los posibles riesgos en los departamentos más vulnerables estableciendo políticas de viajes, regalos , reporte de gastos ,incompatibilidad de otras actividades, networking etc para laiar las posibles incidencias que de ello se puedan derivar.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La entidad dispone desde el año 2010 de un código de conducta referente a regalos entre los stakeholders.

-Aquellos regalos que se reciban por parte de proveedores pierden el caracter particular y pasan a integrar un sorteo entre todos los empleados.

-Las invitaciones y gastos empresariales por parte de nuestros los empleados de la compañía a terceros tendrán que tener como fin último la consecución de objetivos definidos por la entidad siempre dentro del marco de la ética.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: El ejercicio 2012 ha estado caracterizado en el Grupo Einsa por el esfuerzo por la estabilidad de la plantilla en equilibrio con la viabilidad de la compañía. Esta situación ha requerido un gran esfuerzo por la parte social y por la empresa de dialogo, comunicación y entendimiento. Por ello, consideramos oportuno aplazar la implantación de un Código Ético y su aprobación definitiva al ejercicio siguiente. Si bien, en el 2012 se ha trabajado en su borrador y se encuentra en avanzado estado.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Cómo ya hemos adelantado en el apartado anterior las políticas de la entidad de controles en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales están incluidas en las medidas adoptadas por el Grupo Einsa en materia de corrupción.



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 (P10C111)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Además de las políticas anteriormente mencionadas vigentes desde el año 2010, la Fundación Einsa integrante del grupo ha redactado este año un código interno que incluye normativas al respecto.



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 (P10C211)

Empleados

Respuesta: 50%

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

Respuesta: Hasta la fecha al no haberse aprobado el código ético en el que se incluye a todos los trabajadores, tan sólo aquellos que se encuentran en los departamentos más vulnerables son conocedores de las políticas exigidas

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: El objetivo pretende alcanzar el 100% de la plantilla en el ejercicio 2013 una vez sea aprobado el código ético.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

Respuesta: Si

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

Respuesta: El Grupo Einsa destina sus donaciones a la Fundación Einsa, que anualmente reporta sus cuentas al consejo de Administración y al Organismo Público competente, en este caso la Xunta De Galicia.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción (P10C611)

Respuesta: Si

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: El departamento de RSC y RRHH pone a disposición de los trabajadores un canal de denuncias anónimo y confidencial además de el buzón de sugerencias. Las auditorías internas se realizan de forma periódica.

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

Respuesta: Una vez el Código ético sea aprobado consideramos de gran utilidad la creación de un canal ético como vehiculo de comunicación e información

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Aprobación definitiva del código ético.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Implantación del código ético pendiente de aprobación

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE Acción social	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial	Canal ético de apoyo al seguimiento de implantación del Código ético



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	¿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 (P1C1I1)	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)	Dimensión Social / Derechos Humanos / Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos(P1C2I3)	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)	
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)	
P1C4I3	Indique el número y tipo de: (P1C4I3)	PR4
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	¿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 (P2C1I1)	
P2C2I1	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)	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)	Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento / HR2
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C3I2)	Dimensión Social / Derechos Humanos / Política
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)	
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	¿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 (P3C1I1)	
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)	
P3C3I1	¿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 (P3C3I1)	
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)	HR5
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	¿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, descríbalas (P4C1I1)	
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C2I2)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	¿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, descríbalas (P5C1I1)	
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	¿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, descríbalas (P6C1I1)	
P6C2I1	Indique el % de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)	LA13



Informe de Progreso Pacto Mundial

P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)	
P6C3I1	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P7C1I1)	Dimensión Social / Formación y Sensibilización
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C2I1)	
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P8C1I1)	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)	
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)	
PRINCIPIO 9		
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	Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C2I1)	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C2I2)	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	¿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 (P10C1I1)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C2I1)	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)	Dimensión Social/Sociedad/Política
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C3I1)	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)	
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C5I1)	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción (P10C6I1)	SO4/Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		



Informe de Progreso Pacto Mundial

Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12
-----------------------	---	------