



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Nextel S.A.

Iniciativa RSE-PYME



Informe de Progreso Pacto Mundial



Nos complace confirmar que Nextel S.A. ratifica su compromiso con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y anticorrupción. Con esta comunicación, queremos expresar nuestra intención de mantener y avanzar en estos principios dentro de nuestra área de influencia. Nos comprometemos a desarrollar los principios del Pacto Global como parte de la estrategia y la cultura del día a día de la compañía y lanzar un mensaje claro a nuestros empleados, socios, clientes y público en general de este compromiso.

Cumpliendo con el requisito de informar al Pacto Mundial mediante un Informe de Progreso (COP), que describa los esfuerzos de la compañía en su aplicación, avanzamos nuestro informe con un claro compromiso de la dirección en que formen parte de la estrategia de negocio y operaciones de la compañía. No ahorraremos esfuerzos en comunicar este compromiso en toda la organización de manera que logremos concitar el máximo apoyo de todas las áreas de la compañía creando una cultura favorable al desarrollo y mejora de estos principios.

Como ejemplo de estas actividades cabe destacar la mejora de los resultados obtenidos en aspectos medioambientales, la revisión de nuestro código ético y la puesta en marcha de un apartado RSE en la Web para una mejor comunicación con nuestros grupos de interés. Para el próximo año queremos poner en marcha acciones de voluntariado social corporativo de forma que complementen, desde el compromiso personal, nuestra aportación social.

Finalmente, manifestar nuestro apoyo y compromiso con esta iniciativa por una sociedad mas justa y favorable para todos.

José Ramón Bazo López

Director General
Nextel S.A.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Nextel S.A.

Dirección: Parque Tecnológico de Bizkaia 207- B-1º

Dirección web: www.nextel.es

Alto cargo: CEO José Ramón Bazo López, Director General

Fecha de adhesión: 05-05-2011

Número de empleados: 102

Sector: Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Ingeniería y Consultoría IT

Ventas / Ingresos (miles de euros): 11.326

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): 1.269

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: Por el impacto o afectación de las actividades y servicios de la empresa y siguiendo los criterios del plan estratégico 2009-2013.

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: El alcance del presente informe corresponde a todas las actividades de Nextel S.A. en España.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Se ha definido en base a los principios establecidos en la memoria GRI, incorporando las cuestiones sobre equilibrio, precisión, periodicidad y claridad así como lo referido a la participación de los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y la exhaustividad. Se tiene en cuenta principalmente los aspectos que podrían suponer un riesgo para la sostenibilidad y reputación del negocio.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: A través de la Memoria Anual de triple resultado (económico, social y medioambiental). En la Web de la empresa www.nextel.es accesible para clientes, empleados y público en general y publicándola en la Web del Global Compact.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

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: Nextel S.A. se mantiene abierta a las expectativas de sus grupos de interés, para

ello hay establecidos diferentes canales de relación que recogen sus sugerencias en materia de sostenibilidad para poder analizar las posibilidades de respuesta. Nextel S.A. cuenta con la estructura

organizacional necesaria, desarrollada dentro del plan estratégico, para gestionar las sugerencias que se

reciban. Dotados de una organización basada en comités, cada uno de ellos recoge y gestiona las sugerencias afines a su grupo de interés, por ejemplo: comité de desarrollo

profesional->empleados,

comité de negocio->clientes, comité de innovación->proveedores, etc. y de esta forma considerar las

consecuencias positivas y riesgos que podemos ocasionar a cada colectivo. Creemos que es fundamental

mantener y mejorar los canales de comunicación existentes con los grupos de interés de forma que la toma

de decisiones de Nextel S.A. tenga en cuenta las repercusiones que puedan afectarles.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: Nextel S.A. es una sociedad anónima con sede social en Parque Tecnológico de Bizkaia. Su actividad se centra en los servicios de Ingeniería y Consultoría TI. La junta directiva, compuesta entre otros por el Director General, el responsable de RSE, el responsable de RRHH y el responsable de Innovación, fijan, validan y efectúan el seguimiento de la estrategia de Responsabilidad Corporativa.

Documento adjunto: [Organigrama Nextel.jpg](#)

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Si, la Junta Directiva define el plan estratégico en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, que es llevada a efecto por la estructura de comités, que son a su vez los que recogen los indicadores de progreso que son seguidos por la Junta Directiva.

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): (No)

Más información

Notas:

Dirección web: www.nextel.es

Implantación otros Grupos de Interés:

Día de publicación del Informe: 08-11-2013

Responsable: Javier Ezeiza Domínguez

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 (P1C1I1)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Las actividades de Nextel S.A. se realizan dentro del alcance de su actividad, España. Cualquier proyecto se rige por la legislación Española para dichas materias. Nextel S.A. mantiene una especial sensibilidad por la seguridad en el puesto de trabajo, para lo cual dispone de un plan de seguridad y salud en el trabajo que revisa periódicamente.

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

Respuesta: Objetivos: Informar a través de la intranet a los empleados de las mejores prácticas para la Seguridad y Salud en el puesto de trabajo. Así mismo, informar a través de la web corporativa a nuestros grupos de interés de nuestros compromisos en materia de Responsabilidad Corporativa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Nextel SA aplica su código ético en todos los proyectos que la compañía mantiene con sus clientes y colaboradores. Nuestro sistema de calidad, ISO 9001, define y revisa los procedimientos que afectan a las pautas de buen gobierno corporativo, selección de proveedores, políticas de RRHH, contratación y prestación de servicios, etc.



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: Redacción del Informe de Progreso y de la Memoria GRI. Así mismo, el seguimiento de las acciones llevadas a cabo por la compañía con sus accionistas, empleados, clientes etc. A través del cuadro de mando integral (Financiero, RRHH, Técnico etc)



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: El cuadro de mando integral, incluido dentro de la memoria anual, nos sirve como herramienta de seguimiento de la política estratégica de Nextel S.A. incluidos los aspectos relacionados con Derechos Humanos.

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





Informe de Progreso Pacto Mundial


Respuesta: 100%

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

Respuesta: Nextel S.A. es especialmente sensible en que sus actividades se enmarquen dentro del código ético disponible por la corporación desde el año 2007. Se encuentra publicado en la intranet de la organización y forma parte de la documentación de bienvenida para todos los empleados.


Resumen de Implantación:



 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)		
Empleados	Falta de seguridad en el puesto de trabajo		Evaluación anual de riesgos de higiene y salud laboral
Proveedores	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)		Evaluación de proveedores sobre cumplimiento de RSE



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético Políticas internas de gestión Política de Calidad		Asegurar que se sigue cumpliendo las políticas alienándose a nuestros clientes.
Empleados	Código Ético Políticas internas de gestión Política RRHH		Asegurar que se siguen cumpliendo las políticas.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores	Código Ético Política de Calidad Políticas internas de gestión		Asegurar que se siguen cumpliendo las políticas.
-------------	--	---	--

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Introducir valoración sobre RSE en la encuesta de satisfacción.
Empleados	RSE		Desarrollar acciones integradas en la dimensión social de la política de RSE.
Proveedores	RSE		Auditar a proveedores de nuestras políticas sobre los Derechos Humanos.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias		Sensibilización y mejorar su valoración sobre nuestra política de RSE.
Empleados	Dirección RRHH		Desarrollar acciones integradas en la dimensión social de la política de RSE.
Proveedores	Encuestas y cuestionarios		Alienar a nuestros proveedores dentro de nuestra política de RSE.



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 (P2C2I1)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Dentro de la política de Calidad ISO 9001 Nextel S.A. disponemos de un proceso de selección de proveedores, mediante el cual se clasifican exhaustivamente a los proveedores. En la actualidad no disponemos de datos sobre cumplimiento RSE de los proveedores

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

Respuesta: Obtener a través del proceso de selección de proveedores datos sobre el cumplimiento en materia de RSE



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? (P2C2I1)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Entendemos que al ser nuestros proveedores mayormente locales, nuestro riesgo es bajo. No obstante, nuestro código ético rige todas las relaciones con nuestros grupos de interés, incluidos los



Informe de Progreso Pacto Mundial

proveedores

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

Respuesta: Definir cláusulas adicionales en RSE para introducir en el procedimiento de selección de proveedores.



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: Actualmente disponemos de un proceso de certificación de proveedores y del código ético que rige nuestra relación.

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

Respuesta: Ampliar la encuesta del proceso de selección de proveedores homologados con preguntas en materia RSE.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0%



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



Respuesta: No sabemos que porcentaje disponen de una certificación.



Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Incluir en la encuesta de selección de proveedores preguntas relacionadas con certificación sobre procesos de calidad o RSE. Saber en 2012 que porcentaje de proveedores disponen de certificado.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos		Seguimiento y evaluación de proveedores en su cumplimiento RSE

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Código Ético comercial Procedimiento de compras Otros (especificar política en el campo de notas) No tenemos política Sistemas de clasificación de proveedores		Valorar positivamente las políticas RSE de los proveedores.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Proceso de certificación de proveedores.



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: En Nextel S.A. no existen factores de riesgo para la aplicación de la negociación colectiva ya que todos nuestros profesionales están respaldados por la legislación española y por convenio colectivo de oficinas y despachos que rige las relaciones laborales de la empresa.



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: Nextel S.A. ha ido desarrollando elementos de relación con uno de sus principales grupos de interés: sus empleados. La política y cultura de Nextel S.A. ha estado encaminada a mantener y mejorar uno de sus principales activos como organización. Para ello se mantiene una correcta observancia de los convenios colectivos a aplicar y desarrollar. Para ello se ha potenciado la comunicación a través de la política de RRHH poniendo en marcha diversos medios como: intranet, buzón de sugerencias, encuestas de satisfacción, evaluación de desempeño para el desarrollo profesional todo ello convencidos de que un



Informe de Progreso Pacto Mundial

tratamiento específico y cercano contribuye a mejorar el clima laboral y por lo tanto a la eficiencia de nuestros servicios. Nuestros empleados aprecian los esfuerzos de la compañía por ser una empresa ética y socialmente responsable logrando que se sientan orgullosos de su pertenencia a Nextel S.A.



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: Nextel S.A. mantiene una comunicación directa con los profesionales a través del comité de desarrollo profesional. Dicho comité utiliza diversos medios de comunicación tales como foros presenciales, correo electrónico, aplicación de gestión de RRHH.

Además, la dirección mantiene comunicación directa con los profesionales, respondiendo a sus dudas y sugerencias planteadas en foros digitales y presenciales. Un ejemplo es la presentación, por parte del presidente, del plan estratégico de la compañía a todos sus empleados.



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: Disponemos del comité de RRHH, que evalúa las habilidades generales del personal y el comité-técnico, que evalúa las necesidades de formación técnica del personal. Ambas necesidades son consensuadas con los empleados y llevadas a cabo dentro de un plan de formación anual.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		Evaluar de nuevo los riesgos.

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de comunicación con el empleado Política RRHH Política RSE		Asegurar que se siguen cumpliendo las políticas.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Detectar las expectativas de nuestros empleados.



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 (P4C1I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Debido a las actividad de la empresa y al amparo de la legislación laboral Española, el trabajo forzoso no es un riesgo.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La legislación actual marca claramente cuales son las medidas de conciliación a las que es posible acceder. En este sentido Nextel S.A. cumple con esta legislación.



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? (P4C3I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Nuestro modelo de compensación está vinculado a la responsabilidad y resultados del negocio. Nuestros niveles salariales comparados en benchmarking de nuestro sector están por encima de la media y es paritario no permite distinción de género.

Nuestro sistema de desarrollo profesional está orientado al reconocimiento del compromiso personal con los valores corporativos, y compensa individualmente la consecución de los objetivos de la organización mediante un componente de remuneración variable.

La compensación total de Nextel S.A. a sus personas incluye además del salario, otros beneficios sociales tales como seguro médico, formación continua y cursos de idiomas. Beneficios específicos para la conciliación de vida familiar y profesional.



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: Nextel S.A. quiere favorecer la cultura del desarrollo profesional para ello cuenta con un comité de gestión, dentro del departamento de RRHH que mediante el proceso de evaluación del desempeño, fija las claves de promoción y retribución.

Creemos en la importancia que tiene el equilibrio profesional y personal para atraer y retener el talento.

A este respecto se han promovido para el 100% de los empleados, las siguientes iniciativas:

Flexibilidad horaria

Días de asuntos propios.

Retribución variable por desempeño.

Retribución equitativa.

Permisos y excedencias.

Vacaciones flexibles.

Plan privado de salud. (paralizado en el 2013)

Indicadores de Acciones RSE Empleados

- Sesiones informativas sobre beneficios sociales y conciliación laboral

El Comité de RRHH y desarrollo profesional promueve e informa a través de la intranet de los beneficios



Informe de Progreso Pacto Mundial

sociales y conciliación. Dicho comité se reúne trimestralmente para evaluar las diferentes propuestas y promoverlas e informar sobre las mismas. Indicadores Cuantitativos: 93

- Creación de un buzón de sugerencias sobre las condiciones laborales del empleado.

El departamento de RRHH pone a disposición de todos los empleados una cuenta de correo electrónico para poder informar y tratar cualquier sugerencia. Adicionalmente, y con carácter anual se efectúa una encuesta a todo el personal para valorar su satisfacción. Indicadores cuantitativos: 101

- Implantación de programas de conciliación (horario flexible, teletrabajo, etc)

Nextel S.A. quiere favorecer la cultura del desarrollo profesional para ello cuenta con un comité de gestión dentro del departamento de RRHH, que mediante el proceso de evaluación del desempeño, fija las claves de promoción y retribución. Creemos en la importancia que tiene el equilibrio profesional y personal para atraer y retener el talento. Indicadores cuantitativos:

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación: 100

Flexibilidad horaria: 100

Jornada reducida: 2

Teletrabajo: 5

Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso: 100

Otros: 0

Implantación de medidas sociales en la empresa. Descripción: Atracción y retención del talento.

Indicadores cuantitativos:

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de los beneficios sociales: 100

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de servicios de guarderías gratuito o subvencionado: 0

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de comedor de empresa: 40

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Tickets restaurante: 0

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de transporte de la empresa: 0

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de aparcamiento gratuito: 100

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Seguros médicos: 0

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de plan de jubilación: 0

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de coche de empresa: 16

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Otros servicios: 0



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: Comité de RRHH y desarrollo profesional promueve e informa a través de la Intranet de los beneficios sociales y conciliación. Dicho comité se reúne trimestralmente para evaluar las diferentes propuestas y promoverlas e informar sobre las mismas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: P4-S1: Número de empleados sobre el total que reciben dichas sesiones:93

Indicadores:??El departamento de RRHH pone a disposición de todos los empleados una cuenta de correo electrónico para

poder informar y tratar cualquier sugerencia. Adicionalmente, y con carácter anual se efectúa una encuesta a todo el

personal para valorar su satisfacción.

P4-S2: Número comunicaciones recibidas:101

Indicadores:??Nextel S.A quiere favorecer la cultura del desarrollo profesional, para ello cuenta con un comité de gestión,

dentro del departamento de RRHH, que mediante el proceso de evaluación del desempeño, fija las claves de promoción y

retribución. Creemos en la importancia que tiene el equilibrio profesional y personal para atraer y retener el talento.

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación:100

P4-S3: Flexibilidad horaria:100

P4-S3: Jornada reducida:2

P4-S3: Teletrabajo:5

P4-S3: Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso:100

P4-S3: Otros (especificar unidad de medida en campo Descripción como nota):0

Indicadores:??Atracción y retención de talento.

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de los beneficios sociales:100

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Servicios de Guardería gratuito o subvencionado:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Comedor de empresa:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Tickets restaurante:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Transporte de la empresa:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Aparcamiento gratuito:100

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Seguros médicos:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Plan de jubilación:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Coche de empresa:16

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Otros servicios (especificar en campo Descripción):0

Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla	😊	Seguir manteniendo las políticas de conciliación.

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política RRHH Convenio Colectivo Contrato de trabajo Política de Conciliación Código Ético/Conducta	😊	Mantener y mejorar en lo posible los beneficios sociales de nuestros empleados.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	😊	Detectar las expectativas de los empleados.



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 (P5C1I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Dada la actividad del proveedor de servicios profesionales que Nextel S.A. lleva a cabo en el entorno geográfico, no se considera que existan riesgos relacionados con el trabajo infantil.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Nextel S.A. no contrata niños. Todos los principios valores que componen el código ético de Nextel S.A. están conformes con la declaración de los Derechos Humanos y las normas marcadas por la OIT.



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 hemos realizado durante xxxx ninguna acción en este sentido ya que este principio es de obligado cumplimiento.



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		Mantener la empresa fuera de todo riesgo en este aspecto.

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Política RRHH Política RSE Política interna Protocolos de selección del personal		Asegurar que se siguen cumpliendo las políticas.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Asegurar que se siguen cumpliendo las políticas.



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 (P6C1I1)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Nextel S.A. dispone de un departamento de RRHH y desarrollo profesional entre cuyas funciones destacan la de diagnosticar factores de riesgo en la contratación, formación y promoción.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Dentro de la política y estrategia de Nextel S.A. se ha definido una política de anti-discriminación y/o igualdad de oportunidades. Para llevarla a cabo contamos con el departamento de RRHH que desarrolla dichos principios tales como la igualdad de oportunidades no discriminación por razón de género, discapacidad, edad, ideología participación en sindicatos etc.



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: Durante el ejercicio 2012 se ha continuado con el cumplimiento de la ley LISMI y hemos iniciado el proyecto de inserción laboral con la fundación síndrome de down y el de sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad.

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: Compromiso de la dirección y RRHH en la selección de personas en claves no discriminatorias y por estricta valía de las personas con el puesto a desempeñar.



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: 35,49

% de directivos mujeres



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 12

% de directivos hombres

Respuesta: 88

% de mujeres

Respuesta: 20,4

% de hombres

Respuesta: 79,57

% de mayores de 45 años

Respuesta: 15

% de menores de 30 años

Respuesta: 29

% de empleados no nacionales

Respuesta: 0

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 71

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 20

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

Respuesta: Se han evaluado dentro del departamento de RRHH.

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Si

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

Respuesta: La composición de órganos directivos y del resto de empleados se publica en la intranet de la compañía así como en el presente informe de progreso y la memoria de Responsabilidad Social Corporativa.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)


Respuesta: 0



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



Respuesta: No se ha recibido, por parte de RRHH, ningún tipo de reclamación por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos



Empleados	<p>Ausencia de evaluación del desempeño</p> <p>Desinformación de las características de los puestos de trabajo</p> <p>Discriminación por raza</p> <p>Discriminación de género</p> <p>Discriminación por edad</p> <p>Incumplimiento de la Ley LISMI</p> <p>Falta de formación</p>		Mantener nuestro compromiso y control contra la discriminación.
-----------	--	---	---

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	<p>Código Ético</p> <p>Convenio Colectivo</p> <p>Política de Igualdad</p> <p>Política de Integración Social</p> <p>Política RRHH</p> <p>Política RSE</p>		Asegurar que se siguen cumpliendo las políticas.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	<p>LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI</p> <p>Proyecto de inserción laboral</p> <p>Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades</p>		Asegurar el mantenimiento y cumplimiento.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual Intranet Memoria sostenibilidad		Desarrollo de la memoria de Responsabilidad Social Corporativa.



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: Jornada anual de presentación de iniciativas sobre Responsabilidad Social Empresarial en la que, por supuesto, se incluyen las políticas y pautas que se pondrán en marcha en materia de medio ambiente.
Indicadores Cuantitativos:



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: 2

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

Respuesta: Jornada anual de presentación de iniciativas de Responsabilidad Social empresarial, en la que, por supuesto, se incluye las políticas y pautas que se seguirán en materia de medio ambiente.



Resumen de Implantación:

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental		Mantener y mejorar nuestra eficiencia energética, uso de materiales y reciclaje.



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 (P8C1I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La actividad de servicios que presta Nextel S.A. se encuentra definida en el ámbito de la calidad donde se establecen recomendaciones, dentro de los procesos para un uso más eficiente de los recursos materiales y energéticos utilizados. Ligado a lo anterior, también existe política de reciclaje y de eficiencia energética.



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? (P8C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La estrategia medioambiental de Nextel S.A se encuentra definida en el ámbito de la Calidad donde se establecen recomendaciones, dentro de los procesos, para un uso más eficiente de los recursos materiales y energéticos utilizados. Ligado a lo anterior, también existe política de reciclaje y de eficiencia



Informe de Progreso Pacto Mundial

energética.



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: Análisis de la actividad para introducir mejoras medioambientales: uso de papel, consumo de agua y electricidad



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad

Respuesta: 227.195,0 kwh

Agua

Respuesta: 63,5 m3

Papel

Respuesta: 257,29 Kg

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

Respuesta: Se han recogido los consumos descritos en las facturas. Tenemos que avisar de una salvedad en el cálculo del CO2 emitido relativo al coeficiente conversor. Hemos aplicado el WWF España de 0,242 por KWh. Hemos reducido 31.869KWh en 2012 por lo que hemos emitido 7,71 Ton menos de CO2 . Mantenemos el consumo de agua respecto de 2011.

En cuanto a papel hemos reducido considerablemente el consumo, aproximadamente un 50% respecto al



Informe de Progreso Pacto Mundial

ejercicio anterior.



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: Recogida de indicadores medioambientales relacionados con la producción de la Compañía.

Resumen de Implantación:



 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No Especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No Especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Responsable de Medioambiente		Mantener indicadores e identificar nuevos relacionados con medioambiente.



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: Mejora en la reducción de emisiones de CO2 por combustible fósiles. Como mejora de la flota de vehículos, esperábamos reducir las emisiones de CO2 para 2012 en un 10%. Realizado el cálculo vemos que la reducción es del 3,64%.



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: 3%

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

Respuesta: con los indicadores medioambientales.



Resumen de Implantación:

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	RSE		



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P10C1I1)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Dentro de nuestro código ético hacemos especial mención a estos riesgos.

[Descargar el documento adjunto](#)



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Nuestro código ético es conocido por todos nuestros profesionales, desde el momento en que se incorporan a la compañía, ya que forma parte del kit de bienvenida. En él se especifican cuales son las políticas internas a aplicar para minimizar los riesgos relativos a corrupción, extorsión etc.

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

Respuesta: Mejorar nuestro código ético en los aspectos relacionados con la Transparencia.



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 (P10C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Acciones de sensibilización y formación de todo el personal y especialmente el de riesgo sobre las buenas prácticas descritas en nuestro código ético.

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

Respuesta: Seguir formando e informando al personal en la importancia de actuar según las buenas prácticas descritas en nuestro código ético.



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)

Empleados

Respuesta: 100

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

Respuesta: Buzón de sugerencias.
Canal ético.

¿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





Informe de Progreso Pacto Mundial


Respuesta: Revisión anual del buzón de sugerencias. Tratamiento por parte de dirección y rrhh de los casos que se produzcan e inclusión de los mismos, dentro del código ético como, ejemplos de prácticas a observar.

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

Respuesta: Incluir los casos observados en una nueva versión del código ético.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Tráfico de influencias Favoritismos Competencia desleal		Evaluar y tratar las incidencias en este apartado si es que se producen.
Empleados	Aceptación de regalos		Evaluar y tratar las incidencias en este apartado si es que se producen.
Proveedores	Favoritismos Soborno		Evaluar y tratar las incidencias en este apartado si es que se producen.

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético Política RSE Otros (especificar política en el campo de notas)		Asegurar que se siguen cumpliendo las políticas.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política RSE		Asegurar que se siguen cumpliendo las políticas.
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política RSE		Asegurar que se siguen cumpliendo las políticas.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política		Mejorar el código y darlo a conocer
Empleados	Difusión de la política		Mejorar el código ético y darlo a conocer.
Proveedores	Difusión de la política		Mejorar el código ético y darlo a conocer.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Canal ético		Mejorar el código ético y darlo a conocer.
Empleados	Canal ético Buzón de sugerencias		Mejorar el código ético y darlo a conocer.
Proveedores	Canal ético Buzón de sugerencias		Mejorar el código ético y darlo a conocer.

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
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	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
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5

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

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

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

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

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