



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Factor CO2 Integral Services S.L.

Iniciativa RSE-PYME



Estimado señor/a:

Factor CO₂ es una iniciativa global que aporta ideas y servicios frente al cambio climático desde muy distintas perspectivas, a través de su red internacional de oficinas. Ha desarrollado más de 900 proyectos, con más 380 clientes, en 30 países y está compuesto por cuatro organizaciones:

- **Factor CO₂ Ideas:** consultora con una dilatada experiencia y un amplio elenco de proyectos para los sectores público y privado relacionados con la acción frente al cambio climático. Su ámbito de acción abarca desde desarrollo de políticas públicas de mitigación y adaptación al cambio climático; pasando por el asesoramiento en materia de comercio de derechos de emisión, inventarios de emisiones y huellas de carbono, proyectos de sensibilización e iniciativas voluntarias, así como proyectos internacionales de reducción de emisiones.
- **Factor CO₂ Trading:** empresa especializada en la intermediación en los mercados de carbono. Su cartera de productos incluye operaciones en los diferentes mercados de carbono (europeo, mercados de Kioto, voluntarios, etc.). Sus señas de identidad son la especialización y el conocimiento del mercado, junto con una apuesta decidida por la transparencia.
- **Factor CO₂ Ennova:** desarrolla e impulsa soluciones técnicas innovadoras al reto de la gestión sostenible de la energía y el cambio climático. Sus áreas de trabajo incluyen las energías renovables, la gestión energética, la edificación, la movilidad y la adaptación al cambio climático.
- **Factor CO₂ Climate:** focalizada en el área de adaptación al cambio climático, desarrolla proyecciones climáticas a distintas escalas, análisis y gestión de riesgos climáticos y estudios sectoriales de análisis de vulnerabilidad a los efectos del cambio climático.

Como segundo año de adhesión y participación en la iniciativa del Pacto Global, Factor CO₂ continúa con el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Además, la organización ha querido dar un paso más e involucrarse con la iniciativa de una manera más activa, por lo que recientemente se ha adherido en calidad de socio a la Red Española del Pacto Mundial. Asimismo, Factor CO₂ continúa con el cumplimiento y la puesta en marcha de distintas iniciativas de acción frente al cambio climático, como el cálculo y compensación de su propia huella de carbono. Por ello, ha ratificado su Plan de Acción a través del que prevé reducir sus emisiones de gases de efecto



Informe de Progreso Pacto Mundial



invernadero al menos un 20% para 2020, compartiendo de este modo el objetivo de la Unión Europea en esta materia.

Así, en 2013 Factor CO₂ continuará con dichos compromisos medioambientales y volverá a certificar su neutralidad de emisiones bajo la norma PAS 2060.

Por todo ello, Factor CO₂ renueva su compromiso con el Pacto Global y con sus principios.

A 22 de julio de 2013,

Atentamente,

Kepa Solaun
Socio-director





Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Factor CO2 Integral Services S.L.

Dirección: C/ Colón de Larreátegui, 26, 1º A y B

Dirección web: www.factorco2.com

Alto cargo: Socio-Director Kepa Solaun

Fecha de adhesión: 20-07-2012

Número de empleados: 15

Sector: Medio ambiente

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Consultoría especializada en cambio climático.

Ventas / Ingresos (miles de euros): 1.462

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

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés: Sociedad en general, en lo relativo a la concienciación sobre el medio ambiente y, en especial, sobre cambio climático.

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Debido a que el cambio climático es un fenómeno de interés general y social, consideramos a la sociedad como un grupo de interés para Factor CO2.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: La entidad desarrolla la mayor parte de su actividad en España, si bien cuenta con oficinas en Italia, Reino Unido, Tailandia y México.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: Entidad matriz: Factor CO2 Integral Services SL

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Para definir los asuntos más significativos a incluir en el informe, se han tenido en cuenta todas las áreas de la organización, sus empleados y desarrollo de actividades.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: El Informe se ha dado a conocer internamente y también se ha comunicado externamente, pudiendo solicitarse a través de la página web de la entidad.



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: La organización cuenta con un buzón de sugerencias para los empleados, al que pueden reportar sus opiniones y sugerencias de cualquier naturaleza. En cuanto a los clientes y proveedores, se incluyen dos direcciones de contacto en la página web, en función de la tipología de la consulta (sugerencias/solicitud de información en general o relativa a los servicios ofertados como boletines informativos, etc.) Ambas direcciones están operativas y controladas diariamente por personal de la organización.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: La Junta Directiva está compuesta por el Director General de la organización, el Director Ejecutivo de Factor CO2 Trading y la Coordinadora de Proyectos. El Director General, a través de la Coordinadora de Proyectos se encarga de trasladar las decisiones tomadas por la Junta a la organización, además de gestionar la implantación de los 10 Principios en la empresa.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): (Sí) La entidad trabaja con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y con diversos Bancos del Grupo Banco Mundial en proyectos de adaptación y mitigación del cambio climático en países en vías de desarrollo.

Más información

Notas: No tenemos observaciones.

Dirección web: www.factorco2.com

Implantación otros Grupos de Interés: La organización realiza difusión en materia medioambiental dirigida a la sociedad, con el objetivo de informar y sensibilizar sobre el cambio climático y las acciones llevadas a cabo frente al mismo. Así, Factor CO2 participa en la elaboración de materiales de difusión de proyectos medioambientales, jornadas formativas de temática medioambiental y eventos relacionados con el cambio climático a los que asiste público de distinta índole.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Día de publicación del Informe: 00-00-0000

Responsable: Maite Pérez Ortiz

Tipo de informe: A+C

La entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo

Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



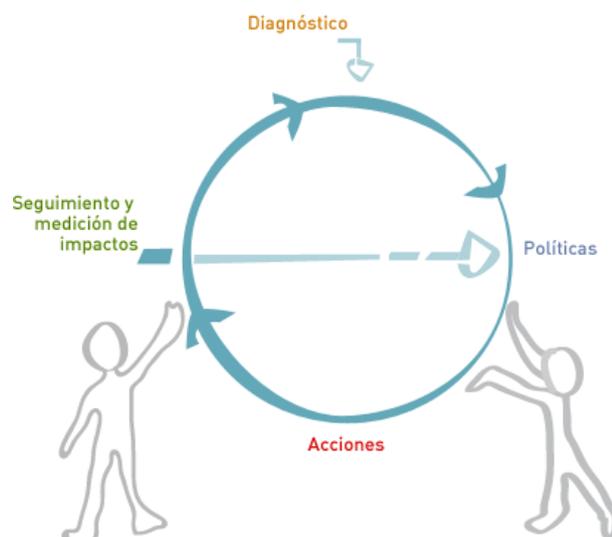
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La entidad no ha realizado un diagnóstico previo para evaluar los factores de riesgos en Derechos Humanos, ya que no detecta peligro ninguno de vulneración de los mismos en sus Grupos de Interés. Sin embargo, sí controla y trabaja activamente en el cumplimiento de algunos campos relacionados con este ámbito, como la prevención de riesgos laborales.

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

Respuesta: Continuar con el trabajo activo en la concienciación sobre la prevención de riesgos laborales



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Actualmente se informa a los Grupos de Interés sobre el código ético de la organización y se trabaja activamente en el ámbito de los Derechos Humanos, garantizando su cumplimiento con



Informe de Progreso Pacto Mundial

instrumentos como el Manual de Organización y el Manual sobre Prevención de Riesgos Laborales, materiales de obligada lectura para las nuevas incorporaciones en la organización. Entre las acciones más destacables se encuentran:

Formación sobre Prevención de Riesgos Laborales

Realización de evaluaciones periódicas de progreso laboral y desarrollo profesional

Comunicación con los empleados sobre valores, filosofía, misión/visión

Formación para el empleado

Control del buzón de sugerencias

Proyectos de acción social en países en vías de desarrollo

[Descargar el documento adjunto](#)



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: La entidad ha definido su código ético, sobre el que se informa a los Grupos de Interés. En relación con el cumplimiento de los Derechos Humanos, el código ético asegura el cumplimiento de los mismos y trabaja sobre varios aspectos de dicho ámbito, como la prevención de los riesgos laborales. Cada año llevamos a cabo un mínimo de dos horas de formación a la plantilla sobre prevención de riesgos laborales. Asimismo, a cada nueva incorporación a la plantilla se le entrega un manual de riesgos laborales el primer día de trabajo, por lo que todos los empleados disponen de dicha información. Además, en Factor CO2 contamos con la figura del encargado de Prevención de Riesgos Laborales, quien gestiona y coordina todos los aspectos relativos a esta materia.

Por otro lado, en la organización llevamos a cabo un sistema de tutorías, diseñado con el objetivo de mejorar el desempeño de nuestro trabajo. Dicho sistema consiste en la organización de reuniones periódicas entre cada empleado y su responsable para analizar, de manera conjunta, la evolución profesional de cada persona. Según el perfil y el departamento de cada empleado, la periodicidad y el personal involucrado variará. Así, el sistema define las siguientes modalidades y periodicidades de tutorías: una vez al año entre Dirección y Coordinador/a de Proyectos; una vez al año entre Dirección y Responsable de Proyecto; dos veces al año entre Coordinador/a de Proyectos y Consultor/a Senior; tres veces al año entre Coordinador/a de Proyectos y Consultor/a; cuatro veces al año entre Tutor/a y Consultor/a Junior. La figura del tutor cumple varias funciones, como acompañar a la persona en su incorporación a la organización; celebrar de



Informe de Progreso Pacto Mundial

reuniones, como mínimo, con la periodicidad indicada; y reportar al Coordinador/a de Proyectos los resultados obtenidos. En cuanto al método de evaluación, hay que destacar que siempre es un elemento en clave positiva para ayudar en la mejora del desempeño profesional de la persona. El proceso que seguimos consiste en una primera recopilación de información de la mano de quienes han trabajado con la persona para a continuación trasladarle a la misma los aspectos susceptibles de ser mejorados, así como sus puntos fuertes. Además, se recopila información cualitativa de la experiencia de la persona en la organización e información que pueda ayudarle a enfocar su carrera profesional, según sus gustos, preferencias y conocimientos técnicos. Actualmente el 100% de la plantilla está incluido en este sistema de evaluaciones.

Asimismo, todos los empleados recién incorporados a la organización reciben el Manual de Organización, donde se detallan aspectos relativos al desempeño de las funciones de cada departamento e información relativa al sistema de evaluación tutorías. Además, a la persona incorporada se le orienta con diversas lecturas técnicas relacionadas con el puesto de trabajo que va a desempeñar y se le indica la persona que será su tutor, con el objetivo de que pueda saber a quién dirigirse para consultar cualquier duda que pueda surgirle. Actualmente el 100% de la plantilla de la organización recibe dicho Manual de Organización.

Además, Factor CO2 continúa con los programas de formación de empleados diseñados para 2012 y que anualmente actualiza, cuyo objetivo es el de complementar la formación de cada empleado en las distintas áreas específicas de la empresa. De esta forma, se celebran sesiones conjuntas sobre distintos temas relacionados con el cambio climático cada dos o tres meses. Estas sesiones de formación se llevan a cabo vía teleconferencia, conectando simultáneamente las sedes de Madrid, Bilbao, Barcelona, México y Bagkok. También se ofrece a los empleados formación específica en idiomas, de forma que la empresa se hace responsable de hasta el 70% de los gastos derivados de esta materia.

En relación con la comunicación con el cliente y los proveedores, Factor CO2 ofrece, principalmente, dos vías de contacto con la empresa a través de su página web, disponible también para cualquier persona que pueda estar interesada en ello. Una de ellas consiste en rellenar un formulario en la sección "Conócenos" (<http://factorco2.com/cas/site/contactar.asp>), mientras que la otra se trata de poner a disposición del usuario una dirección de correo electrónico que aparece de manera continua en cada sección de la página web (info@factorco2.com). Estas vías de contacto mantienen su función, ya que regularmente se reciben un media aproximada de 20 consultas mensuales.

[Descargar el documento adjunto ⇨](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Si

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

Respuesta: Control y análisis de los resultados de las encuestas recibidas por parte de los clientes con el objetivo de tener un mayor control e información sobre el feedback que estos proporcionan. En lo relativo al grupo de los empleados, se realiza un seguimiento de las opiniones enviadas al buzón de sugerencias, dándoles respuesta y considerando cualquier aportación recibida. Además, se lleva a cabo un seguimiento sobre la participación de los empleados en cada encuesta interna con el objetivo de conocer el nivel de participación y fomentarla para las próximas encuestas. En cuanto al grupo de los proveedores, se supervisa el buzón de denuncias, considerando cualquier aportación para la mejora de la organización.

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

Respuesta: Analizar los resultados de las encuestas para conocer el feedback y mejorar en lo relativo a los clientes, fomentar una mayor participación en las encuestas a los empleados y proponer el envío de encuestas a los proveedores para su valoración.

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

Respuesta: 100%

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

Respuesta: Se le informa a toda la plantilla sobre los principios éticos de la entidad.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo

Respuesta: No

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

Respuesta: La organización no brinda apoyo económico como tal, si bien participa en diversos



proyectos de índole medioambiental.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No aplica

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	No aplica, no identificamos riesgos.
Empleados	No tenemos riesgo	Continuar con la parte concienciación en esta materia
Proveedores	No tenemos riesgo	No aplica, no identificamos riesgos

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Continuar con la comunicación a nuestros clientes sobre nuestro código ético.
Empleados	Código Ético Reglamento interno Política RRHH Política RSE	Continuar con la comunicación a nuestros empleados sobre nuestro código ético.
Proveedores	Código Ético	Continuar con la comunicación a nuestros proveedores sobre nuestro código ético.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Comunicar a los clientes sobre los avances en materia de RSE.
Empleados	RSE	Aumentar las horas de formación anuales para los empleados.
Proveedores	RSE	Comunicar a los proveedores sobre los avances en materia de RSE.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Servicios de atención al cliente Buzón de sugerencias Encuesta	Analizar los resultados de las encuestas para conocer el feedback y mejorar
Empleados	Encuesta Canales de comunicación Buzón de sugerencias Dirección RRHH	Fomentar una mayor participación en las encuestas a los empleados
Proveedores	Buzón de denuncias	Proponer el envío de encuestas a los proveedores para su valoración



Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No hay riesgos identificados en este ámbito, ya que los proveedores son de carácter nacional y cumplen con las leyes existentes en este ámbito.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La organización ha desarrollado un Sistema de Calidad y Medio Ambiente, mediante el cual realiza un control y seguimiento de la actividad de los proveedores, trabajando con aquellos que han adoptado políticas respetuosas con el medio ambiente (compra verde, análisis de calidad, etc.).

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

Respuesta: Definir una política en el marco del Plan de Acción.



Informe de Progreso Pacto Mundial



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: Por un lado, se han enviado comunicaciones a los proveedores y clientes informando sobre la adhesión de Factor CO2 a la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas y sobre su posterior condición de socio. Asimismo, se ha publicado una noticia sobre ello en la página web de la organización, en las redes sociales de Facebook y Twitter y en el boletín informativo diario que reciben más de 1.400 contactos de la empresa. Actualmente el 100% de los proveedores reciben este tipo de comunicaciones.

Por otro lado, Factor CO2 difunde su código ético o política de RSE entre los proveedores ya que pone a disposición de los mismos, o de cualquiera que quiera consultarlo, su filosofía y valores a través de la sección "Conócenos" de la página web (<http://factorco2.com/cas/site/conocenos-filosofia.asp>). Debido a su condición de empresa de servicios, los proveedores son en su mayoría de material de oficina, por lo que no aplica realizar con ellos un curso sobre la RSE. Sin embargo, la organización tiene en cuenta aquellos más respetuosos con el medio ambiente a la hora de decidir con cuál llevar a cabo la contratación.

Además, se ha llevado a cabo la implantación de los procesos de selección de los proveedores mediante cuestionarios y encuestas, ya que aproximadamente una vez al año, la plantilla de la organización evalúa el trabajo de los proveedores y propone sugerencias para la mejora en este ámbito. En cuanto a los clientes, sí se les envía una encuesta una vez finalizado el trabajo, con el objetivo de evaluar los servicios ofrecidos.

Asimismo, anualmente se realizan al menos dos auditorías externas para verificar que las normas de gestión de calidad y gestión ambiental ISO 9001 e ISO 14001 se está cumpliendo correctamente, así como la norma PAS 2060, que certifica la neutralidad de emisiones de gases de efecto invernadero.

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

Respuesta: Continuar con la comunicación y difusión de los avances en materia de 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: 38

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

Respuesta: A pesar de no ser una cuantificación exacta, la organización siempre intenta que los proveedores ofrezcan las mayores garantías en este ámbito.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar con el control de los proveedores y la política empresarial de priorizar a los que más garantías ofrezcan en este ámbito.

Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	Continuar con la certeza de que no hay riesgo de vulneración.

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Otros (especificar política en el campo de notas)	Continuar con la política desarrollada en esta materia



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Continuar con estas iniciativas de RSE



Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No aplica, ya que el derecho de negociación colectiva viene dado en el convenio colectivo. Asimismo, como se trata de una Pyme con menos de 50 empleados, no hay obligación de contar con un sindicato.



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: El documento Manual de Organización se entrega a todos los empleados en el momento de su incorporación a la plantilla, con el objetivo de dar a conocer la política de RRHH de Factor CO2. En complementación con ello, el sistema de tutorías resulta de gran utilidad para resolver cualquier posible duda.

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

Respuesta: Continuar con la difusión del Manual de Organización y recoger sugerencias de las



nuevas incorporaciones para su actualización.



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: No

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

Respuesta: La organización tiene alrededor de 30 empleados, por lo que no hay convenio colectivo ni representación sindical dentro de la misma. Sin embargo, todos los empleados conocen las normas laborales mediante el Manual de Organización, documento que se le entrega a cada nueva incorporación a la plantilla.

Además, hay un Responsable de RRHH que evalúa cualquier cuestión referente a los convenios laborales que aplican.

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

Respuesta: Continuar con la difusión del Manual de Organización, controlando que todos los empleados dispongan de la información necesaria relativa a las normas laborales.



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: La entidad dispone de dos mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las opiniones de los empleados: por un lado, mediante el sistema de tutorías, cada empleado tiene asignado un tutor, con quien puede consultar todas sus dudas, así como aportar sugerencias y/ o



Informe de Progreso Pacto Mundial

preocupaciones y tratar cualquier tema laboral que sea de su interés. Por otro lado, todos los empleados tienen a su disposición el buzón de sugerencias, mediante el cual pueden enviar sus opiniones y/o sugerencias relativas a la organización.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Mantener el sistema de comunicación entre el empleado y la organización, de forma que siempre disponga de medios para difundir sus opiniones y aportaciones.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	No aplica, no tenemos riesgos ya que cumplimos con la legislación vigente.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH	Continuar con la difusión y actualización del Manual de Organización

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Continuar con la difusión del Manual de Organización



Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No aplica, ya que las horas de trabajo vienen establecidas en el contrato de trabajo y en el convenio colectivo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No aplica

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: En la actualidad no se da ninguno de los casos citados en la organización, si bien existe la opción de teletrabajo para aquellos trabajadores que, por temas personales, necesitan puntualmente conciliar la vida personal y laboral.



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Por un lado, en el contrato laboral se especifican las horas de trabajo y otros detalles relativos al desarrollo de la propia jornada laboral. Por otro lado, los empleados pueden consultar la política de RRHH para obtener información sobre el procedimiento para coger vacaciones, el horario lectivo, etc.

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

Respuesta: Mantener los actuales instrumentos



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: Disponemos de un buzón de sugerencias dedicado a las condiciones laborales de la plantilla de la organización, al que todos los empleados pueden enviar sus consultas, sugerencias, quejas o aportaciones. La dirección es la siguiente: buzon@factorco2.com.

Además, hemos implantado programas de conciliación laboral, con el objetivo de contemplar la flexibilidad del horario, y ofrecer otras alternativas de realizar el trabajo, etc. El procedimiento para solicitar las vacaciones es flexible. Además, disponemos de la opción de realizar teletrabajo a partir de la categoría de consultor senior y para personal desplazado. Actualmente el 100% de los empleados disfrutan de estas medidas de conciliación, de la jornada intensiva y de la posibilidad de flexibilizar los días de vacaciones o



Informe de Progreso Pacto Mundial

permisos, mientras que la posibilidad del teletrabajo está abierta a un 30% de la plantilla.

Asimismo, hemos llevado a cabo la implantación de beneficios sociales en la empresa. Recientemente, la organización se ha cambiado de oficina, por lo que ha adaptado una sala a modo de comedor en la nueva ubicación, instalando dos microondas en la misma, así como ingredientes de condimento para las comidas. Además, otro de los beneficios sociales llevados a cabo por la empresa es la asignación de un presupuesto mensual para realizar una compra conjunta de comida para su consumo por la plantilla. De la misma forma, los gastos de desplazamientos, alojamientos y comidas que se lleven a cabo por motivos laborales son cubiertos por la empresa, así como el alquiler de coches cuando sea necesario desplazarse a lugares de difícil acceso mediante el transporte público.

Por último, todos los empleados de Factor CO2 están asegurados médicamente, disponiendo de un seguro al que puede acudir en caso de accidente laboral y de otro adicional que cubre desplazamientos. La empresa también se hace cargo de llevar a cabo anualmente un reconocimiento médico general con periodicidad anual. Actualmente el 100% de la plantilla disfruta de los beneficios sociales facilitados por la organización.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo

Respuesta: No

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

Respuesta: Es la propia organización la que lleva a cabo todo el trabajo de consultoría, por lo que no ha existido este riesgo cuando se han desarrollado proyectos en países en vías de desarrollo. En caso de llevar a cabo una colaboración con personal del país en vías de desarrollo, siempre se ha trabajado con personas cercanas al entorno académico, universitario y de alto nivel de conocimientos.



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)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Si

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

Respuesta: Los mecanismos de control de los que disponemos para asegurar el cumplimiento de las políticas establecidas son varios: por un lado, se lleva a cabo un control y seguimiento del buzón de sugerencias, instrumento creado para que los empleados puedan enviar sus sugerencias, quejas, dudas, informaciones, etc. Por otro lado, desde el departamento de RRHH se garantiza que toda la plantilla disfrute de las posibilidades de conciliación, así como del comedor acondicionado para los empleados que deseen utilizarlo. Asimismo, también se controla que toda la plantilla disfrute del alquiler de coche de empresa cuando sea necesario por motivos laborales, y que el 100% de los empleados esté incluido en el seguro médico de la organización.

Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Política RRHH	Mantener los actuales instrumentos

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mantener los instrumentos actuales disponibles.



Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No tenemos riesgos en este sentido, ya que la empresa es una pyme consultora de cambio climático y su plantilla se compone en su totalidad de personas licenciadas o diplomados universitarios.

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

Respuesta: No aplica, ya que cumplimos con la legislación vigente y no identificamos riesgos en relación con este principio.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La plantilla de la entidad está compuesta por licenciados y diplomados universitarios, es decir, personas adultas de alto nivel académico. Asimismo, al acogerse al convenio colectivo la organización



Informe de Progreso Pacto Mundial

asume dicha política de erradicación del trabajo infantil, ya que viene determinada la edad mínima de contratación.

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

Respuesta: No aplica



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: La entidad ha llevado a cabo distintos proyectos de colaboración con ONGs relacionados con la erradicación del trabajo infantil, la acción social y, especialmente, el ámbito medioambiental. Se entiende, por tanto, que con dichos proyectos se contribuye a mejorar las condiciones sociales de la población local. Además, la organización a llevado a cabo jornadas de formación y sensibilización en materia medioambiental dirigidas a entidades educativas, al público infantil.

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

Respuesta: Este principio podría ser incluido en el código ético de la entidad, pues, a pesar de no haber riesgo en la propia organización en relación con este aspecto, podría añadirse explícitamente como parte del código ético.



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Continuar con la certeza de que no hay riesgos en este sentido

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Continuar con la certeza de que no existen riesgos en este sentido

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Incluir en el código ético de la entidad este principio.



Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La organización se compone de una reducida plantilla de unas 30 personas, por lo que se ha considerado que no existe riesgo en este sentido, y, por tanto, la entidad no ha realizado, hasta la fecha, un diagnóstico para evaluar los factores de riesgo en discriminación en la contratación, formación y promoción.

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

Respuesta: No aplica



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: La organización fomenta el empleo juvenil a través de la contratación de jóvenes mediante una beca para acceder a su primer contacto con el mundo laboral o un contrato de prácticas para el primer empleo. Asimismo, cuenta con el código ético y las políticas de RRHH e igualdad.

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

Respuesta: A pesar de que es una práctica habitual de la empresa, las políticas de RRHH e igualdad y estos programas de integración no está recogidos por escrito en el código ético de la organización, lo que constituye un objetivo a desarrollar en relación con este principio.



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: En primer lugar, en lo relativo al plan de carrera, hay que señalar que Factor CO2 ha apostado, desde sus inicios, por un plan de carrera basado en los jóvenes talentos. De esta forma, gran parte de la plantilla actual se compone de trabajadores que en su día accedieron a su primer contrato mediante una beca de formación, para posteriormente ir progresando laboralmente, tanto en lo relativo a las responsabilidades otorgadas como en el tipo de contrato ligado a las mismas.

En cuanto a la formación, Factor CO2 colabora con entidades sin ánimo de lucro dedicadas al fomento de la formación y el empleo juvenil, incluyendo en su plantilla a jóvenes licenciados que desean acceder a una formación propia del mundo laboral y otorgándoles su primera oportunidad en este ámbito. En relación con ello, la inserción laboral, especialmente del colectivo de los jóvenes, constituye una de las áreas por las que la organización apuesta más activamente cada año.

Respecto a las medidas de género, la entidad recoge en su filosofía su apuesta por las personas, independientemente del sexo de las mismas, para desarrollar su actividad y llevar a cabo un trabajo de calidad. Por ello, la plantilla se compone por personas con distintas aptitudes, rechazando cualquier tipo de discriminación en relación con este aspecto.

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

Respuesta: Definir y reflejar estas acciones por escrito para incluirlas en el código ético de la empresa



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: La organización promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos. Dispone de una plantilla de empleados compuesta, en su mayoría, por mujeres. Además, en lo relativo al acceso a los puesto directivos, hay que señalar que la Coordinadora de Proyectos es una mujer, y cuatro de los cinco cargos de Responsable de Proyectos existentes están otorgados a mujeres.



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: 40

% de directivos mujeres

Respuesta: 27

% de directivos hombres

Respuesta: 13

% de mujeres

Respuesta: 60

% de hombres

Respuesta: 40



Informe de Progreso Pacto Mundial

% de mayores de 45 años

Respuesta: 0

% de menores de 30 años

Respuesta: 33

% de empleados no nacionales

Respuesta: 7

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 73

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 27

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

Respuesta: La organización promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos. Su plantilla de empleados está compuesta, en su mayoría, por mujeres. Hay que señalar que los puestos de responsabilidad están ocupados, en su mayoría, por mujeres. Además, la organización apuesta claramente por los jóvenes y su integración en el mundo laboral.

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: La información relativa a la composición de órganos directivos y el resto de empleados está recogida en el Manual de la Organización, documento que se entrega a toda la plantilla en el momento de su incorporación a la organización. Además, dicha información también está disponible y accesible para toda persona interesada en la página web de Factor CO2, donde se detalla la composición de órganos directivos y el resto de empleados, incluida en la sección "equipo":
<http://factorco2.com/cas/site/conocenos-equipo.asp>



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Mantener este indicador informativo y fomentar su publicación y difusión, de manera que tanto los empleados como el público en general puedan acceder a la misma de manera fácil y libre.

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

Respuesta: 0

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

Respuesta: No se ha dado nunca el caso en esta organización.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No aplica

Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Política RRHH Política de Igualdad	Mantener estas políticas e incluirlas por escrito en el código ético



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Plan de carreras Formación Proyecto de inserción laboral Medidas de género	Definir y reflejar estas acciones por escrito

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Web Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	Mantener este indicador y promover su difusión



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Factor CO2 trabaja bajo un sistema de gestión de la calidad y gestión ambiental ISO 9001 e ISO 14001 y EMAS. Bajo el esquema del EMAS, o Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales, Factor CO2 realiza, desde el año 2008, su Declaración Ambiental, reflejo de su responsabilidad con el entorno sin dejar a un lado la calidad de sus servicios. Asimismo, y como parte intrínseca de su razón de ser, Factor CO2 está fuertemente comprometida con un modelo social que genere las mínimas emisiones de gases de efecto invernadero. Por ello, neutraliza su huella de carbono y se ha convertido en la primera empresa española que certifica la neutralidad de sus emisiones bajo la norma PAS 2060.

En lo relativo a la sensibilización en materia medioambiental, la organización tiene una amplia experiencia en ofrecer conferencias de temática medioambiental de la mano de su personal. Así, la entidad ha llevado a cabo numerosas conferencias y sesiones de sensibilización en torno al cambio climático y, especialmente, a la necesidad de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Por ello, participa activamente en este tipo de actividades, enmarcadas en el área de formación en el respeto del medio ambiente, de índole tanto laboral como voluntaria, con el objetivo de transmitir a la sociedad la información necesaria para aumentar la sensibilización en torno al fenómeno del cambio climático. Además, hay que destacar que Factor CO2 anualmente calcula, certifica y compensa su huella de carbono, además de informar a cada trabajador sobre su huella de carbono individual y sobre las posibles medidas para su reducción. Por otro lado, en lo relativo a la acción social en proyectos medioambientales, hay que señalar que la organización participa activamente en diversos foros de acción frente al cambio climático, como los programas de Ecoeficiencia y Stop CO2 Euskadi de Ihobe, con el objetivo de promover iniciativas medioambientales y su puesta en marcha por parte de otras entidades.

Asimismo, Factor CO2 es socio de la campaña Madera Justa, promovida por las ONGs Copade y FSC España, cuyo objetivo es el de sensibilizar sobre el consumo responsable de derivados forestales, como el



Informe de Progreso Pacto Mundial

papel o la madera, certificados con el sello FSC, productos de Comercio Justo y productos con la doble garantía FSC+Comercio Justo, de manera que las empresas, administraciones públicas, centros educativos y la sociedad en general tomen conciencia de la importancia de este consumo responsable.

Por último, la organización ha participado como Patrono en la constitución, en 2012, de la Fundación CMAE, una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal, formada inicialmente por 4 Patronos fundacionales, que a través del desarrollo de su actividad y tras varios años de colaboración buscan la mejora de la calidad ambiental mediante el control y remediación de la contaminación, el uso sostenible de los recursos, la reducción de los efectos del cambio climático, la eficiencia energética, el desarrollo de las energías renovables, y el fomento, gestión y desarrollo de infraestructuras ambientales

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

Respuesta: Continuar con estas iniciativas de colaboración y sensibilización en materia medioambiental.



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: 25

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

Respuesta: Las iniciativas relacionadas con la formación y la sensibilización en materia medioambiental forman parte de la naturaleza de la organización, especialmente aquellas centradas en la acción frente al cambio climático.



Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medio ambiental Acción social en proyectos medioambientales Otros (especificar acción en el campo de notas)	Cumplir con los objetivos fijados en el Plan de Acción a 2020



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No tenemos riesgos en este sentido, ya que la actividad de la organización consiste en la consultoría y se desarrolla en oficinas. Asimismo, la entidad se dedica a proporcionar soluciones de acción frente al cambio climático, por lo que cuenta con expertos conocimientos en materia de responsabilidad medioambiental.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La organización trabaja bajo un sistema de gestión de la calidad y gestión ambiental ISO 9001 e ISO 14001 y EMAS. Bajo el esquema del EMAS, o Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales, Factor CO2 realiza anualmente su Declaración Ambiental, reflejo de su responsabilidad con el entorno. Además, la entidad es la primera empresa española que certifica la neutralidad de sus emisiones bajo la norma PAS 2060.



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 (P8C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Por un lado, la entidad lleva a cabo la monitorización y seguimiento de los consumos de agua, papel y electricidad, con el objetivo de analizar los datos anualmente y poder llevar a cabo mejoras medioambientales. Además, se fomenta la compra de equipos informáticos e impresoras eficientes (Energy Star), de papel certificado FSC, libre de cloro (TCF) y distribuido por Madera Justa, cuyo 3% del importe se destina a la gestión de plantaciones sostenibles. Asimismo, otro porcentaje del papel consumido es reciclado.

Por otro lado, Factor CO2 trabaja bajo un sistema de gestión de la calidad y gestión ambiental ISO 9001 e ISO 14001 y EMAS. Además, la organización realiza anualmente su Declaración Ambiental, bajo el esquema del EMAS, o Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales, reflejo de su responsabilidad con el entorno. También hay que destacar que la entidad es la primera empresa española que certifica la neutralidad de sus emisiones bajo la norma PAS 2060. En relación con ello, la organización ha establecido un Plan Verde de Lucha contra el Cambio Climático 2012-2020, compuesto por una serie de medidas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en aquellas fuentes más emisoras de la entidad y de acciones de sensibilización en su entorno de actuación.

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

Respuesta: En el marco del Plan Verde de Lucha contra el Cambio Climático 2012-2020, la organización se ha propuesto los siguientes objetivos: reducir su contribución al cambio climático en un 20% respecto al año base 2011, sensibilizar a sus clientes y personal sobre la gravedad del fenómeno del cambio climático y la importancia de la reducción de emisiones para actuar de forma efectiva, y compensar anualmente la cantidad de emisiones que consiga reducir, de forma que sea una organización neutra en carbono de acuerdo con el estándar PAS 2060



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 20.858

Agua

Respuesta: 123,69

Papel

Respuesta: 272

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

Respuesta: La organización mide anualmente el consumo de papel, agua y electricidad. De esta forma, monitoriza y controla todos los consumos, con el objetivo de ver la evolución anual y llevar a cabo medidas de reducción.

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

Respuesta: Si

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

Respuesta: La entidad cuenta con una Responsable de Medio Ambiente, quien se encarga de todas las gestiones relacionadas con la responsabilidad ambiental y el seguimiento de las mismas. Asimismo, este responsable informa a la plantilla de la organización sobre el balance general anual de las acciones llevadas a cabo en este ámbito.

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

Respuesta: Fomentar y continuar difundiendo internamente la importancia de la figura del Responsable de Medio Ambiente, así como la puesta en marcha de iniciativas en este sentido.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No Especificado	Otros (especificar política en el campo de notas) Sistemas de gestión de calidad Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	Continuar con estos objetivos de sistemas de gestión medioambientales

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	Continuar con estos objetivos y acciones en materia medioambiental

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	Responsable de Medioambiente	Continuar con la figura del Responsable de Medio Ambiente



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Factor CO2 fomenta el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, prestando especial atención a aquellas que pueden sustituir métodos tradicionales como el desplazamiento innecesario. Por ello, fomenta, en su lugar, el uso de nuevas tecnologías como la videoconferencia o el Skype, de manera que se evitan las emisiones a la atmósfera de los gases de efecto invernadero derivados del desplazamiento en coche o transporte público. En este sentido, hay que destacar que este sistema se lleva a cabo tanto internamente como externamente. Por un lado, en lo que se refiere a las reuniones externas con clientes y, por el otro, en lo relativo al contacto entre las distintas oficinas de la entidad a nivel nacional e internacional, para lo cual se utilizan las cuentas del Skype. Además, la totalidad de la plantilla ha recibido formación sobre el uso del sistema de videoconferencia, con el objetivo de fomentar su utilización a nivel individual en las ocasiones que así lo permitan de cara a organizar reuniones externas. En cuanto al equipo informático, se fomenta la compra de ordenadores e impresoras eficientes,

Por otro lado, la filial de la organización Factor CO2 Ennova, dedicada a la gestión sostenible de la energía, realiza proyectos de consultoría encaminados a fomentar la eficiencia energética y las energías renovables. En este sentido, Factor CO2 ha prestado asistencia técnica a más de 30 municipios en la elaboración del Plan de Acción para la Energía Sostenible y el Pacto de los Alcaldes, una de las iniciativas más importantes a nivel europeo cuyo objetivo es el de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a nivel regional.

Asimismo, Factor CO2 ha asistido técnicamente a la empresa Eroski en la renovación de la certificación ISO 50001, desarrollando un proyecto sobre eficiencia energética y reducción de consumo eléctrico, así como jornadas de sensibilización sobre la importancia del ahorro energético y el uso eficiente de la tecnología.

Por último, cabe destacar que la organización fomenta el uso del transporte público entre sus empleados,



Informe de Progreso Pacto Mundial

otorgando una bonificación por cada viaje que realizan de estas características, impulsando de esta manera los trayectos en metro, autobús, etc. frente a los taxis.

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

Respuesta: Continuar utilizando y fomentando tecnologías respetuosas con el medio ambiente



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0,55% de los ingresos brutos

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

Respuesta: El porcentaje no es representativo respecto al total de ingresos brutos, si bien es cierto que se han invertido horas de trabajo en el desarrollo de planes formativos y campañas de comunicación dirigidas a sensibilizar a la ciudadanía sobre la eficiencia energética y el uso eficiente de la tecnología.

Resumen de Implantación:

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE Acción social en proyectos medioambientales	Continuar utilizando tecnologías respetuosas con el medio ambiente



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 (P10C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No aplica, ya que somos una pyme dedicada a la consultoría y no identificamos riesgos en este sentido.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No aplica, ya que cumplimos con lo estipulado legalmente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Factor CO2 siempre exige facturas y contratos en todos los casos, tanto para los servicios que presta como para los que le son prestados. De cualquier forma, la entidad podría plantearse incluir este aspecto en su código ético, dejando constancia por escrito su disconformidad contra la corrupción en todas sus formas.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: Plantearse incluir este aspecto en su código ético.



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: No

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

Respuesta: La organización tiene la certeza de que no hay riesgos en este sentido, si bien se vale de un sistema de gestión y dirección claro y transparente en el que la plantilla es informada sobre las acciones más importantes. Asimismo, los clientes y proveedores también son incluidos en el proceso informativo.

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

Respuesta: La entidad podría incluir la disconformidad con este tipo de prácticas en el código ético ya que, a pesar de no identificar riesgos en este sentido, podría dejar constancia por escrito de que se niega a llevar a cabo este tipo de prácticas.



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)

Clientes

Respuesta: 0

Empleados

Respuesta: 0



Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores

Respuesta: 0

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

Respuesta: La entidad no dispone actualmente de dichos códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno, si bien es sabido por los grupos de interés que está en contra de este tipo de prácticas.

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

Respuesta: No

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

Respuesta: No aplica, ya que en todo caso cumplimos con la legislación vigente. Además, la entidad realiza auditorías internas y, a su vez, es auditada por una entidad externa, por lo que se lleva a cabo un control financiero-contable exhaustivo de la propia organización.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	No aplica, ya que cumplimos con la legislación vigente.
Empleados	No tenemos riesgo	No aplica, ya que cumplimos con lo estipulado legalmente.
Proveedores	No tenemos riesgo	No aplica, ya que cumplimos con la legislación vigente.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	Incluir la disconformidad con este tipo de prácticas en el código ético
Empleados	No tenemos política	Incluir la disconformidad con este tipo de prácticas en el código ético
Proveedores	No tenemos política	Incluir la disconformidad con este tipo de prácticas en el código ético

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Incluir la disconformidad con este tipo de prácticas en el código ético
Empleados	No tenemos acción concreta	Incluir la disconformidad con este tipo de prácticas en el código ético
Proveedores	No tenemos acción concreta	Incluir la disconformidad con este tipo de prácticas en el código ético

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



Tabla de contenido

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

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

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

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)	
P1C6I1	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)	EC1
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



Informe de Progreso Pacto Mundial

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
P4C7I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C7I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento
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)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

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)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

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		
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