



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Serveis Informàtics La Caixa S.A.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Serveis Informàtics La Caixa S.A.

- *Dirección web:* www.silk.es
- *Alto cargo:* Lluís Deulofeu Fuguet, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 04/05/2009
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad:* Servicios Informáticos del grupo La Caixa S.A.
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Intranet de la empresa
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 04 de junio de 2010
- *Responsable:* Roberto Cabello
- *Tipo de informe:* A





WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta del presidente



Serveis Informàtics
Gran Via de les Corts Catalanes, 130-136
08038 Barcelona

Mr. George Kell
Executive Director
United Nations 51892
New York, NY 1007

Distinguido señor,

Me complace presentarle nuestro primer informe de Progreso en que se desarrollan las iniciativas más relevantes llevadas a cabo por "Serveis Informàtics la Caixa S.A. (SILK)" en relación a los 10 principios del Pacto Mundial.

Entre las actuaciones del año 2009 cabría destacar la implantación de una jornada laboral flexible para el conjunto de los empleados, facilitando así la conciliación de la vida personal y laboral, y de toda una serie de sistemas de organización del conocimiento y el trabajo encaminados al desarrollo de todos nuestros profesionales. Cabe mencionar también nuestro firme compromiso de colaborar exclusivamente con proveedores que respeten los Principios del Pacto Mundial, así como, los Derechos Humanos y Fundamentales de sus empleados, y de sus grupos de interés, estableciéndose un clausulado específico en este sentido en nuestros contratos.

Finalmente, deseo reiterar, el compromiso de "Serveis Informàtics la Caixa S.A. (SILK)" con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como nuestra voluntad de seguir mejorando en la implantación de sus diez principios.

Quedo a su disposición.

Reciba un cordial saludo.

Alberto López Prior
Director Gerente

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



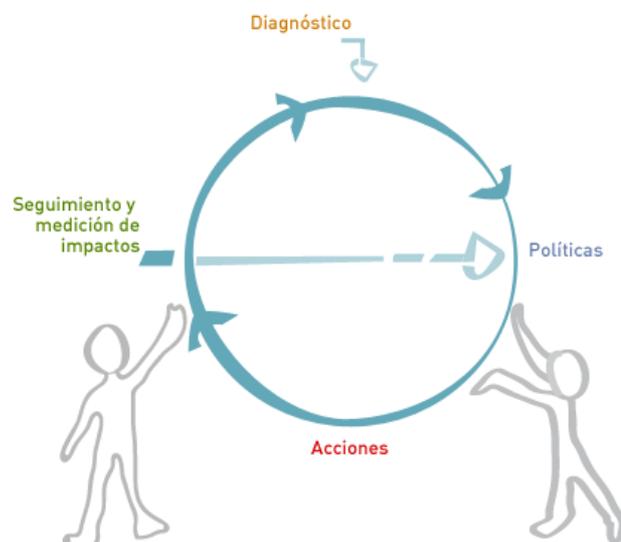
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• 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 tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: No

Implantación: La empresa cumple con la legislación laboral y general española que se fundamenta en el respeto a los Derechos Humanos y Fundamentales, de todas las personas que forman parte de sus grupos de interés.

Objetivos: Continuar con el rigor en el respeto a los Derechos Humanos y Fundamentales.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C21)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa informa de sus valores y políticas corporativas a todos sus empleados mediante la entrega de un Wellcome Pack en el momento de su incorporación, y posteriormente pueden ser consultados en la intranet de la entidad. Asimismo, los empleados firman al entrar en la Compañía un Código de Ética, que afianza su compromiso con los valores y deberes éticos en relación a las actuaciones que realicen como profesionales de la empresa.

El resto de grupos de interés pueden conocer los valores, políticas y demás información empresarial, en la pagina web corporativa www.silk.es

Objetivos: Velar por el cumplimiento del Código de Etica de que firman los empleados. Seguir sin tener ninguna vulneración del 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. (P1C31)



Respuesta: SI

Implantación: La empresa cumple con la legislación laboral y general española que se fundamenta en el respeto a los Derechos Humanos y Fundamentales, de todas las personas que forman parte de sus grupos de interés.

Objetivos: Continuar con el rigor en el respeto a los Derechos Humanos y Fundamentales. Seguir sin tener reclamaciones de ningún tipo en relación a dicho principio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección de la Empresa vela porque todos sus empleados y grupos de interés respeten los Derechos humanos de acuerdo con la legislación española vigente.

Objetivos: Continuar con el rigor en el respeto a los Derechos Humanos y Fundamentales. Seguir sin tener reclamaciones de ningún tipo en relación a dicho principio

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados son informados de los valores y principios de la Empresa al incorporarse en la misma. Además están publicados en nuestra web site www.silk.es y en la intranet de la entidad.

Objetivos: Continuar informando al 100 % de nuestros grupos de interés en relación a dicho principio.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	<p>R.:Respeto riguroso de Derechos Humanos y Fundamentales</p> <hr/> <p>O.:Continuar con el rigor en el respeto de los Derechos Humanos y Fundamentales</p>	<p>R.:Políticas de empresa en web www.silk.es</p> <hr/> <p>O.:Continuar con la transparencia e información y ninguna vulneración</p>	<p>R.:La empresa cumple con la legislación vigente que se fundamenta en el respeto a los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.:Continuar con el rigor en el respeto a los Derechos Humanos y Fundamentales.</p>	<p>R.:La Dirección de la Empresa vela porque todos sus grupos de interés respeten los Derechos Humanos</p> <hr/> <p>O.: -</p>
Empleados	<p>R.:Respeto riguroso de Derechos Humanos y Fundamentales</p> <hr/> <p>O.:Continuar con el rigor en el respeto de los Derechos Humanos y Fundamentales</p>	<p>R.:Código Ético y Wellcome Pack</p> <hr/> <p>O.:Continuar con la transparencia e información y ninguna vulneración</p>	<p>R.:La empresa cumple con la legislación vigente que se fundamenta en el respeto a los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.:Continuar con el rigor en el respeto a los Derechos Humanos y Fundamentales.</p>	<p>R.:La Dirección de la Empresa vela porque todos sus grupos de interés respeten los Derechos Humanos</p> <hr/> <p>O.: -</p>
Proveedores	<p>R.:Respeto riguroso de Derechos Humanos y Fundamentales</p> <hr/> <p>O.:Continuar con el rigor en el respeto de los Derechos Humanos y Fundamentales</p>	<p>R.:Políticas de empresa en web www.silk.es</p> <hr/> <p>O.:Continuar con la transparencia e información y ninguna vulneración</p>	<p>R.:La empresa cumple con la legislación vigente que se fundamenta en el respeto a los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.:Continuar con el rigor en el respeto a los Derechos Humanos y Fundamentales.</p>	<p>R.:La Dirección de la Empresa vela porque todos sus grupos de interés respeten los Derechos Humanos</p> <hr/> <p>O.: -</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone exclusivamente de proveedores que respetan íntegramente los Derechos Humanos y Fundamentales, de acuerdo con la legislación Vigente. Los proveedores deben estar al corriente de todas sus obligaciones legales para poder colaborar con la entidad. El control es más riguroso para los sectores de mayor riesgo, como son los proveedores que proceden de fuera de la OCDE.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa solo contrata servicios o productos con entidades que aseguran su respeto a los derechos humanos. En los contratos mercantiles con terceras entidades se asegura mediante clausulado específico, que dichas entidades respetan los derechos humanos.

Objetivos: Continuar colaborando con un 100 % de entidades que respetan los Derechos Humanos.



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. (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa en sus contratos mercantiles con terceras entidades dispone de un clausulado que



asegura el respeto de los Derechos Humanos, de dichas entidades.

La empresa únicamente dispone de proveedores que respetan en su totalidad los Derechos Humanos y Fundamentales.

Si detectase algún proveedor que incumpliese Derechos Humanos, Fundamentales, o la legislación Española Vigente, rescindiría el contrato de prestación de servicios o productos.

Objetivos: Continuar velando porque las entidades que colaboran con nuestra empresa respeten los Derechos Humanos, mediante el correspondiente clausulado específico en los contratos que nos relacionan.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 85 %

Implantación: La empresa tiene en consideración los proveedores con políticas certificadas (SA 8000, ISO, EMAX).

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	<p>R.:La empresa dispone exclusivamente de proveedores que respetan íntegramente los Derechos Humanos</p> <p>O.: -</p>	<p>R.:Firma de contrato con clausulado específico en materia de respeto a los derechos humanos</p> <p>O.:Continuar con el 100 % de empresas que respetan los Derechos Humanos</p>	<p>R.:Firma de clausulado específico que asegura respeto al principio</p> <p>O.:Continuar con la firma del clausulado específico en los contratos mercantiles</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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

Implantación: La empresa cumple con la legislación Española vigente y reconoce el derecho a la negociación colectiva y libertad sindical, recogido en el Estatuto de los Trabajadores y Constitución.

Durante el año 2009 la empresa no tuvo ninguna reclamación por dicha materia.

Objetivos: Continuar durante el año 2010 sin ninguna reclamación por dicha materia.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad reconoce y dispone de los medios que la legislación Española prevé al respecto, para facilitar el diálogo social y la consulta de los trabajadores.



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. (P3C311)

Respuesta: No

Implantación: La empresa reconoce el derecho a la libertad sindical y de afiliación, y a la negociación colectiva, de acuerdo con lo previsto en la legislación Española Vigente, no existiendo ningún riesgo para su ejercicio.

La inexistencia de riesgos para el ejercicio del derecho a la afiliación, a la libertad sindical, y a la negociación colectiva, nos

ha permitido no tener que realizar ningún tipo de acción encaminada a facilitar la realización de dichos derechos.

Objetivos: Continuar con el estricto respeto y reconocimiento de la negociación colectiva, que nos ha permitido no tener ninguna reclamación por vulneración de dicho principio.



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? Descríbalos. (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone de una plataforma para la gestión de la formación y del conocimiento denominada "Forma't", a través de la cual los empleados pueden expresar sus posturas, y sugerencias de formación y de adquisición de conocimiento en general. La herramienta cuenta con Foros internos, Wikis, Newsletter, y otros elementos, que favorecen la creación de redes de conocimiento y el intercambio de información.

Objetivos: Implicación del 100 % de la plantilla en el uso de la plataforma "Forma't"

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:Respeto riguroso de la legislación vigente en relación al derecho a la negociación colectiva</p> <hr/> <p>O.:continuar durante el año 2010 sin ninguna reclamación por dicha materia</p>	<p>R.:La empresa reconoce el derecho a la libertad sindical y de afiliación, y a la negociación colectiva</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:La empresa reconoce el derecho a la libertad sindical y de afiliación, y a la negociación colectiva</p> <hr/> <p>O.:No tener ninguna reclamación por vulneración de dicho principio</p>	<p>R.:La empresa dispone de una plataforma para la gestión de la formación y del conocimiento "Forma't"</p> <hr/> <p>O.:Uso por el 100 % de la plantilla de la plataforma "Forma`t"</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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

Implantación: La entidad cumple con lo previsto en la legislación Española y condena cualquier práctica o forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Además el tipo de actividad que desarrolla nuestra entidad no implica ningún tipo de riesgo de vulneración de dicho principio.

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas. (P4C211)

Respuesta: Sí

Implantación: La empresa tiene implantado un sistema de jornada y horario flexible, que facilita la conciliación familiar de sus empleados. Además durante los meses de Julio y Agosto existe un horario reducido de 35 horas semanales.

Objetivos: Estudio de implantación de un posible sistema de teletrabajo, y de colaboración con una entidad que facilita gestiones y mejora la conciliación de nuestros empleados.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Sí

Implantación: La empresa dispone de un régimen horario, y de jornada publicado en la intranet interna, donde además queda recogido el calendario laboral de cada año.

Los empleados son informados anualmente por escrito y de forma individualizada de su retribución fija y retribución variable, para el año en curso.



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

Implantación: La empresa condena firmemente cualquier tipo de forma de trabajo forzoso o bajo coacción.

Objetivos: Contratar una empresa externa que provea una serie de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Describalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: El Departamento de Planificación y Recursos Humanos garantiza el libre ejercicio de los derechos reconocidos a los empleados, en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, y asegura la realización de horarios conforme a las políticas de conciliación vigentes en la empresa.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:Inexistencia de riesgo de trabajo forzoso, Se ha implantado un sistema de jornada y horario flexible, que facilita la conciliación</p> <hr/> <p>O.:Estudio de implantación de sistema de Teletrabajo</p>	<p>R.:La empresa dispone de un régimen horario, y de jornada publicado en la intranet interna</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:La empresa condena firmemente cualquier tipo de forma de trabajo forzoso o bajo coacción.</p> <hr/> <p>O.:Contratar una empresa externa para facilitar la conciliación de los empleados</p>	<p>R.:El Departamento de Planificación y RH garantiza el libre ejercicio de los derechos de conciliación</p> <hr/> <p>O.: -</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: La Empresa condena cualquier tipo de forma de trabajo infantil, y desarrolla su actividad en territorio español cumpliendo con la legislación vigente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa cumple con la legislación española vigente y condena cualquier tipo de forma de trabajo infantil.



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. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: La Empresa condena cualquier tipo de forma de trabajo infantil.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:La Empresa condena cualquier tipo de forma de trabajo infantil. O.: -	R.:La empresa condena cualquier forma de trabajo infantil O.: -	R.:La Empresa condena cualquier tipo de forma de trabajo infantil. O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa garantiza el cumplimiento del principio de igualdad entre sus empleados y condena cualquier tipo de discriminación.

La empresa no ha identificado riesgos relativos a posibles indicios de discriminación entre sus grupo de interés, y no ha recibido ningún tipo de reclamación al respecto.

Objetivos: Seguir sin ningún tipo de reclamación en materia de discriminación durante el año 2010.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, 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? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa ha mantenido conversaciones con diferentes ONGs con el fin de estudiar la posible incorporación de personas con discapacidad o para la provisión de servicios de empresas con centros especiales de empleo.



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 (P6C311)



Respuesta: SI

Implantación: La empresa asegura la igualdad de oportunidades en sus procesos de selección externos e internos, y garantiza la no discriminación por cualquier razón (de sexo, raza, religión, etc...)

Objetivos: Iniciar el estudio e implementación de un Plan de Igualdad.

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa esta estudiando la posible implantación de un Plan de Igualdad para continuar garantizando y afianzando el acceso a todos los puestos a cualquier empleado, evitando cualquier tipo de discriminación, por razón de sexo, creencias religiosas, raza, etc..

Objetivos: Iniciar el estudio e implementación de un Plan de Igualdad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa publica la composición de sus órganos directivos en la intranet interna.

Objetivos: Continuar con la transparencia en materia de Organización Interna

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:La empresa garantiza el cumplimiento del principio de igualdad y condena cualquier discriminación</p> <hr/> <p>O.:Seguir sin ningún tipo de reclamación en materia de discriminación durante 2010</p>	<p>R.:Contactos con ONGs con el fin de evaluar incorporaciones de personal excluido socialmente</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:La empresa asegura la igualdad de oportunidades en sus procesos de selección externos e internos, La empresa garantiza la igualdad efectiva entre hombres y mujeres</p> <hr/> <p>O.:Estudio e implementación de un Plan de Igualdad, Estudio de un posible plan de igualdad para afinzar este derecho</p>	
Varios grupos de interés				<p>R.:La empresa publica la composición de sus órganos directivos en la intranet interna</p> <hr/> <p>O.:Continuar con la transparencia en materia de Organización Interna</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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

Implantación: La empresa presta servicios tecnológicos de forma sostenible y medioambientalmente responsable.

Asimismo, desarrollo una recogida selectiva del papel para facilitar su reciclaje y prioriza la compra de material de oficina y otros elementos reciclables.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 50

Implantación: Los empleados son informados en el momento de su incorporación en la empresa de las políticas de prevención de riesgos laborales, medioambientales y generales de la compañía.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:La empresa presta servicios tecnológicos de forma sostenible y medioambientalmente responsable <hr/> O.:Disminuir la ratio de consumos de energía, y agua.	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No existen riesgos evidentes a nivel medioambiental. No hemos recibido ninguna sanción, ni reclamación en materia medioambiental.

Objetivos: Continuar sin recibir ninguna sanción, ni reclamación en materia medioambiental.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa cumple con la legislación española vigente en materia de 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. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa ha realizado un proyecto para la disminución del consumo de papel "Paper Less".



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 1,45

Agua: 1481

Papel: 4912

Implantación: Consumo sostenible y responsable. Los consumos son globales para toda la compañía y corresponden a la totalidad del año 2009.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	<p>R.:No existen riesgos evidentes a nivel medioambiental.</p> <hr/> <p>O.:Continuar sin recibir ninguna sanción, ni reclamación en materia medioambiental.</p>	<p>R.:La empresa cumple con la legislación española vigente en materia de medio ambiente</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:La empresa ha realizado un proyecto para la disminución del consumo de papel "Paper Less".</p> <hr/> <p>O.: -</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con 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. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa presta servicios tecnológicos de forma sostenible y medioambientalmente responsable.

Asimismo, desarrollo una recogida selectiva del papel para facilitar su reciclaje y prioriza la compra de material de oficina y otros elementos reciclables.



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. (P9C211)

Respuesta: 1,23

Implantación: La empresa fomenta el uso de la tecnológica de forma sostenible y medioambientalmente responsable.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:La empresa presta servicios tecnológicos de forma sostenible y medioambientalmente responsable. <hr/> O.: -	

R.: Respuesta



O.: Objetivo



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: El sistema de gestión de la empresa esta sometido a las auditorías externas e internas legalmente previstas, y que comportan un examen minucioso de toda la actividad, asegurando que no se produce ninguna práctica corrupta.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y publico contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa condena y rechaza cualquier tipo de práctica corrupta, y tiene políticas claras y definidas para todos sus grupos de interés contra la corrupción. Los empleados firman un código de ética mediante el cual se comprometen a no realizar ningún tipo de practica corrupta. Además determinados empleados (según sus funciones) reciben formación específica para evitar el blanqueo de capitales. En los contratos con proveedores y clientes se introduce un clausulado específico para evitar cualquier tipo de practica corrupta.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)



Respuesta: SI

Implantación: La Empresa esta sometida a la legislación española, y a las auditorías internas y externas oportunas que garantizan que no existe ninguna practica ni forma de corrupción, extorsión o soborno, en ninguno de nuestros grupos de interés.

Además determinados empleados (según sus funciones y ámbito de actuación) reciben formación específica para evitar y detectar el blanqueo de capitales y otras posibles formas de corrupción, y actividades delictivas.

Los proveedores firman contratos mercantiles con un clausulado específico que evita cualquier tipo de práctica ilegal o corrupta.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interes los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los grupos de interes que son contratados por la empresa conocen de nuestras politicas anticorrupción.

Los empleados firman un código de ética y buena conducta.

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: El sistema de gestión financiera de la empresa esta sometido a las auditorías externas e internas legalmente previstas, y se publican anualmente los resultados y cuenta de resultados.

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:La gestión de la empresa esta sometida a las auditorías externas e internas legalmente previstas O.: -	R.:Cláusulas contractuales anticorrupción O.: -	R.:Firma de contrato con clausulado específico O.: -	
Empleados	R.:La gestión de la empresa esta sometida a las auditorías externas e internas legalmente previstas O.: -	R.:Firman código de conducta ética y algunos reciben formación antiblanqueo de capitales. O.: -	R.:Firma de Código de Conducta Ética O.: -	
Proveedores	R.:La gestión de la empresa esta sometida a las auditorías externas e internas legalmente previstas O.: -	R.:Cláusulas contractuales anticorrupció. O.: -	R.:Firma de contrato con clausulado específico O.: -	
Varios grupos de interés				R.:El sistema de gestión financiera esta sometido a las auditorías externas e internas oportunas O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo