



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2009

Pyrenalia Net Center, S.L



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### Datos de la entidad: Pyrenalia Net Center, S.L

- *Dirección web:* [www.pyrenalia.com](http://www.pyrenalia.com)
- *Alto cargo:* Juan Manuel Alvarez Lopez, Presidente de la Empresa
- *Fecha de adhesión:* 17/07/2006
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad:* consultoría, externalización de procesos de negocio, contact center, atención presencial y tareas administrativas.
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, ONG y Comunidad RSC
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la web corporativa, de la web del pacto mundial y de la Intranet donde informamos a los empleados.
- *Día de publicación del Informe:* martes, 20 de julio de 2010
- *Responsable:* María Jesus Castro Laborda
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### • Carta de Renovación del Compromiso



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO PACTO MUNDIAL NACIONES UNIDAS

Zaragoza, a 15 de junio de 2010

Dentro de un tiempo y con la suficiente perspectiva, no puede saberse como será valorado el periodo de la economía mundial comprendido entre 2.008 y otro año todavía indeterminado.

No llego a alcanzar si será interpretado como el final de una etapa de crecimiento duradero o el comienzo de otra en la que los valores de sostenibilidad de los proyectos, responsabilidad social en las organizaciones y apuesta por la empleabilidad, sustituyan a objetivos especulativos y a una economía con bases poco reales.

De cualquier forma los equipos directivos de las empresas en este periodo, se encuentran con la necesidad de resolver ingentes problemas de financiación, retroceso en cifras de facturación y estrechamiento de márgenes.

¿Es este el momento de renovar los compromisos adquiridos al adherirse al Pacto Mundial?

Si, sin duda. Es ahora cuando mas claramente se debe probar la solidez de los valores y de las políticas. Es ahora cuando la relación con las personas, las instituciones, la sociedad en general y el medioambiente mas necesitada esta, de un compromiso ético y de un cumplimiento de la legalidad en aquellos países en los que afortunadamente hemos podido dotarnos de instituciones independientes y de un ordenamiento jurídico adaptado a los derechos y principios universales.

Por ello, en nombre de los socios, dirección y empleados de Pyrenalia, renuevo nuestro compromiso con el Pacto Mundial teniendo como objetivo principal avanzar en las acciones que son llevadas a cabo por Pyrenalia para el respeto, divulgación y cumplimiento de los 10 principios.

Atentamente,



Juan Manuel Alvarez  
Presidente Pyrenalia Net Center, S.L.

## • 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:* Este riesgo no existe.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Pyrenalia tiene definida de forma clara sus valores, políticas y normas de empresa. Por ejemplo: política de rsc, política de rrhh, política de calidad, de prevención de riesgos y código de conducta.



### 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. (P1C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* 1. PYRENALIA se compromete a desarrollar su actividad empresarial de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Pyrenalia, cumple rigurosamente la legalidad aplicable a todas sus actividades, públicas y privadas. Todo el ordenamiento jurídico español se inspira en los principios recogidos en la Constitución Española de 1978 y esta asume los Derechos Humanos recogidos en la Declaración Universal. No obstante desde su fundación la propiedad y el equipo directivo ha pretendido inspirar la gestión y sus objetivos no solo en el cumplimiento de la legalidad sino en crear una auténtica cultura de respeto de los derechos de las personas.



La presencia del Consejero Delegado en Ginebra en la Global Compact Summit en julio de 2007 pretendió acreditar de forma testimonial los anteriores propósitos.

Hemos reiterado nuestro compromiso en la reciente elaboración de nuestro Plan Estratégico 2010-2012.

2. PYRENALIA, ha incorporado la defensa de los derechos humanos en la formulación de los valores, en la visión y en la misión de la compañía.

3.- Pyrenalia ha impartido 8 cursos de prevención de riesgos laborales durante 2009.

4.- Pyrenalia colabora con Fundación Juan Bonal en el mantenimiento del centro nutricional de Kivumu en Rwanda. El Centro Nutricional es uno de los servicios del centro de salud que las hermanas de la caridad de santa Ana llevan en Kivumu desde el año 1969. El trabajo en un principio consistía en acoger y hospitalizar a los niños malnutridos y el mismo personal sanitario se ocupaba de ellos. Las madres venían dos veces por semana para ver el estado de los niños. Estos volvían a sus casas cuando estaban totalmente recuperados.

Más tarde los niños enfermos permanecerían en sus casas y vendrían cada día al centro donde se les daba la alimentación completa preparada en el servicio nutricional; de esta manera la recuperación era más rápida.

El servicio nutricional del Centro de salud se encarga de las actividades preventivas y de promoción de la salud, mientras los otros servicios se encargan de las actividades asistenciales: 1.- Cuidado de niños con malnutrición 2.- Control de crecimiento de malnutridos 3.- Educación para la salud. 4.- Prácticas de alimentación equilibrada

5.- Solución de problemas vinculados a la falta de leche materna 6.- Malnutrición inherente a VIH/SIDA

7.- Vacunación 8.- Planificación familiar

**Objetivos:** 1.- Desplegar al conjunto de la organización nuestro compromiso con estos principios y dar oportunidad al conjunto de nuestros colaboradores a participar e interiorizar los mismos.

2.- Seguir dando formación en prevención de riesgos laborales a los empleados, mejorando el sistema actual de impartición.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** 1. PYRENALIA cuenta con la ISO 9001 que implica la realización sistemática de encuestas y el control de las

reclamaciones que los clientes puedan efectuar.

PYRENALIA inspira su gestión en el modelo EFQM, y forma parte del Club 400 de Excelencia Empresarial. El modelo EFQM establece en su criterio 6 la necesidad de medir la satisfacción de sus clientes.

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** El despliegue de la Política de Recursos Humanos se desarrolla por parte de la Dirección de Organización y Recursos Humanos de Pyrenalia. Para la implantación efectiva en el conjunto de la compañía se cuenta con la involucración directa del Director General y del Presidente Ejecutivo de Pyrenalia

El porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad es del 100%. PYRENALIA ha realizado esta difusión mediante el Código de Conducta a disposición de los empleados en la Intranet corporativa, desde 2008.



*Objetivos:* Informar en la incorporación de nuevos empleados de los principios recogidos por PYRENALIA en el código de conducta.

## • Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Cientes</b>	R.:No hay riesgo identificado. O.: -	R.:Politica de calidad O.: -	R.:Fundacion Juan Bonal. Centro Nutricional Kivumu (Rwanda) O.: -	R.:Encuestas a través de la ISO 9001 O.: -
<b>Empleados</b>	R.:No hay riesgo identificado. O.: -	R.:Politica RRHH O.: -	R.:Fundacion Juan Bonal. Centro Nutricional Kivumu (Rwanda) O.: -	R.:Clima laboral O.: -
<b>ONG y Comunidad RSC</b>	R.:No hay riesgo identificado. O.: -	R.:Politica RSC O.: -	R.:Fundacion Juan Bonal. Centro Nutricional Kivumu (Rwanda) O.: -	R.:Codigo de conducta O.: -

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:* Existen criterios en el procedimiento de compras vinculados a nuestra ISO 9001 donde se evalúa si la empresa proveedora mantiene un buen comportamiento.

Si en cualquier auditoría externa a proveedores se detectara que incumple la seguridad y salud de sus trabajadores, el citado proveedor dejaría de trabajar con PYRENALIA.

De igual forma se reconoce que todos los proveedores estén en posesión de certificaciones de calidad y cumplan la legislación vigente.

*Objetivos:* En 2010 incluir en la valoración de idoneidad de proveedores, la certificación en EFR1000.



### 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:* 1. PYRENALIA dispone de una procedimiento formal de compras, monitorizado, desde el año 2003. En él se describen como efectuar los pedidos, nº de ofertas a pedir, incidencias y valoración anual con proveedores (incluyendo para su homologación que estén en posesión de certificado ISO 9001 en cuyo caso se les solicita una copia).

2. En el código de conducta de la organización, apartados 5.13 Responsabilidad Social y 5.2 Respeto por la ley y la ética, se reconoce expresamente el respeto y apoyo de Pyrenalia a los derechos humanos fundamentales.



### 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:* 1. Existe un procedimiento para la homologación de proveedores y subcontratistas en base a unos criterios definidos. Los criterios de valoración de los proveedores son no conformidades generadas, gravedad de las mismas, precio, plazos de entrega, calidad del servicio contratado, flexibilidad ante cambios y producto/servicio respetuoso con el medio ambiente y con los derechos humanos. De los comentarios y sugerencias de la evaluación así como de las no conformidades detectadas, se derivan acciones de mejora.



## 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:* 18 %

*Implantación:* Hay un 4% de nuestros proveedores con certificación ISO 14.000 y un 18% certificados en otros sistemas de gestión.

### • Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Proveedores</b>	R.:Homologación de proveedores bajo ISO 9001 O.: -	R.:Procedimiento de compras O.: -	R.:Procedimiento homologación proveedores O.: -	

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:* El marco normativo laboral español, recoge el derecho a la negociación colectiva.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A través del sistema de participación de empleados y del código de conducta de PYRENALIA, se tiene garantía del reconocimiento a este derecho.

Además, PYRENALIA cuenta con una Encuesta Anónima de Clima Laboral, que permite a los empleados advertir o manifestar observaciones sobre cualquier comportamiento irregular.

También a través de la Intranet y de las políticas de comunicación interna.

*Objetivos:* Como objetivo para 2010, desde el Departamento de Organización y RRHH se quieren mejorar los sistemas de participación de los empleados usando fórmulas nuevas (equipos de trabajo, talleres de dirección, desayunos de trabajo etc).



### 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:* SI

*Implantación:* 1. PYRENALIA reconoce y respeta la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva,

pero sus centros de trabajo, no tienen por el momento representación sindical. No obstante, cabe indicar que el convenio colectivo por el que se rige PYRENALIA, está a disposición de todos los empleados para su consulta y en el mismo aparecen contemplados los derechos sindicales de los empleados.

Así mismo, el código de conducta de Pyrenalia en el apartado 5.8 Condiciones de Trabajo, reconoce expresamente el respeto de Pyrenalia a la negociación colectiva.

2. Cuando en PYRENALIA, ha habido algún cambio relevante en los servicios prestados o en su organización, ha informado directamente a los empleados afectados o bien por medio de sus superiores inmediatos, bien por comunicación directa con la Directora de Organización y RRHH y en algunos casos cabe también señalar, que ha sido el propio Presidente de la organización quien ha informado o informa de cambios que él considera muy relevantes en la organización.

Además desde 2009 tenemos la figura de un Responsable de Comunicación en la compañía.

**Objetivos:** 1.- Elaboración de un plan de comunicación 2010 y la mejora en la valoración que los empleados hacen en la encuesta de clima laboral, de al menos un 5-10%, sobre la puntuación que la comunicación interna, obtuvo durante 2009.



## 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:** PYRENALIA realiza una encuesta de clima laboral desde el año 2003, en la que los empleados pueden manifestar su opinión, su satisfacción o insatisfacción sobre la compañía, con plena libertad y anonimato. Además y desde el año 2007, PYRENALIA tiene en marcha un sistema de participación del empleado, por el que puede realizar sugerencias que son analizadas y que obtienen respuesta y seguimiento, público en pocas semanas. Todas las ideas son atendidas por el Departamento de Organización y RRHH, quien contesta formalmente a través de una carta y es quien asigna una clave identificativa de la idea. Las ideas que además son implementadas en la organización, gozan de un reconocimiento especial por parte de la organización.

### • Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No hay riesgo O.: -	R.:Sistema participacion empleados O.: -	R.:Plan de comunicacion O.: -	R.:encuesta de clima laboral O.: -

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:* Bajo el marco normativo laboral español, resulta imposible que el trabajo forzoso o bajo coacción suponga un riesgo para los empleados de PYRENALIA.

¿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:* SI

*Implantación:* Pyrenalia desde hace años ofrece flexibilidad de horarios y ausencia a sus 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:* SI

*Implantación:* 1. A través de los convenios colectivos y de la legislación laboral vigente y desde este 2008 con la preparación para la Certificación EFR 1000 como Empresa Familiarmente Responsable.

2. Pyrenalia trabaja en base al marco normativo que le es aplicable, vela por el cumplimiento de la legalidad y además reconoce en su código de conducta, su expreso respeto por la ley y la ética (apartado 5.2).

*Objetivos:* Seguir realizando estudios retributivos comparativos de PYRENALIA con el sector.



### 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:** 1. En el empleo directo la legislación laboral protege este principio.

2. PYRENALIA, desde 2008 trabaja en le modelo EFR 1000 como Empresa Familiarmente Responsable que busca la conciliación laboral y familiar de sus empleados. En base a ello, se han adoptado varias medidas como por ejemplo flexibilidad de entrada y salida, decálogo de viajes y reuniones de trabajo, jornada intensiva en verano, clases de Pilates, y ventajas/descuentos a empleados.

3. Pyrenalia se certificó conforme a la Norma EFR 1000 (Empresa Familiarmente Responsable) en 2009.

4. Además, PYRENALIA dispone de dos estudios de retribuciones comparativos a nivel nacional (años 2007 y 2009).

5. Cuenta con un Código de Conducta que incluye el compromiso con la Declaración Universal de Derechos Humanos.

**Objetivos:** Realizar en 2010 un estudio del sistema retributivo fijo y variable de toda la empresa.



## 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:** 1. El Departamento de Organización y RRHH, establece los calendarios laborales de todos sus centros de trabajo, en el que el numero de horas de trabajo y sus horarios, obedecen a las necesidades de cada servicio o departamento así como al respeto por la legislación laboral vigente.

2. PYRENALIA tiene un cuadro de indicadores en los que se miden y monitorizan, todas las medidas que tienen que ver con la conciliación de la vida familiar y profesional.

3. El plan de medidas de conciliación de PYRENALIA está comunicado a toda la plantilla.

4. Se ha habilitado en la Intranet, un apartado específico de participación y sugerencias en materia de conciliación.

**Objetivos:** Mejorar la calidad profesional de sus empleados, en la medida en que sea compatible con el negocio.

## • Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:sin riesgo identificado/medidas de conciliación, EFR 1000 O.: -	R.:Certificación efr1000 O.: -	R.:Estudios retributivos O.: -	R.:Cuadro indicadores O.: -

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:* En el empleo la legislación laboral protege este principio. Este no es un factor de riesgo para PYRENALIA. Durante el año 2009 PYRENALIA no ha tenido constancia de que se haya producido ningún incidente relacionado con la explotación infantil dentro de la Compañía. Adicionalmente, dada la naturaleza de las actividades de la Compañía y los lugares en donde opera, éste no es un factor de riesgo para PYRENALIA.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el código de conducta de PYRENALIA.



### 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:* 1. PYRENALIA no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil, compromiso que se encuentra definido en la Política de Responsabilidad Social y que es comunicado a todo el personal y organismos externos que puedan estar interesados en la Gestión que PYRENALIA realiza de sus RRHH. En el Manual de Contratación se definen las pautas a seguir para contratar a todo el personal garantizando el cumplimiento de la legislación vigente y en consecuencia la no contratación de menores. El citado manual se ampara en lo establecido en la Recomendación 146 de la OIT. La Dirección



de Administración de personal de PYRENALIA no procede en principio, a las altas de menores de 18 años. En el caso excepcional de la contratación de jóvenes (16 – 17 años) se exigiría la aprobación por parte de un responsable o tutor, y mayoritariamente siempre son contratos a tiempo parcial para que puedan compatibilizar el trabajo con los estudios.

2. PYRENALIA, a través de su Misión, Visión y valores, asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un elevado comportamiento ético, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT, y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Cabe destacar la certificación en la norma EFR de PYRENALIA, uno de cuyos principios es la conciliación familiar. Así, la organización no hace uso del trabajo infantil, ni lo permite entre los proveedores.

PYRENALIA no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil, compromiso que se encuentra definido en la Política de Responsabilidad Social y que es comunicado a todo el personal y organismos externos que puedan estar interesados en la Gestión que PYRENALIA realiza de sus RR.HH.

En la intranet de PYRENALIA se hacen continuas referencias a los estándares de calidad y de compromiso ético con los que PYRENALIA se encuentra comprometida.

La colaboración con el centro nutricional Kivundu en Rwanda, permite ayudar a niños en edades muy tempranas, mediante el apoyo económico a este centro. Las actividades de salud desarrolladas aquí son: el cuidado y hospitalización de niños malnutridos, formación en alimentación e higiene a madres, biberones de leche adaptada para bebés y papillas para niños, vacunaciones y planificación familiar.

## • Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No hay riesgo O.: -	R.:Codigo conducta O.: -	R.:Centro Kivumu (Rwanda) 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:* PYRENALIA entiende que el mayor riesgo que puede existir en base a este principio es la no contratación de colectivos incursos en situación de exclusión social.



### 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:* No

*Implantación:* PYRENALIA ha adoptado y adopta medidas para evitar la discriminación de los colectivos desfavorecidos. En 2009 más del 4% de sus empleados fue minusválido y casi el 19% pertenecía a colectivos en riesgos de exclusión social (incluyendo aquí a minusválidos y mayores de 45 años).



### 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:* 1. En la Política de RRHH de PYRENALIA se establece expresamente el compromiso de igualdad e integración del personal plasmado en la no discriminación por motivos de género, religión, edad, ideología, creencia o cualquier otro condicionante, en los procesos de selección, formación, promoción y retribución.  
2. PYRENALIA desarrolla sus propios procesos de selección y de promoción interna y siempre en base a las necesidades



del puesto a cubrir, la descripción del puesto a ocupar y a los criterios objetivos de valoración del proceso de selección que establece recursos humanos, de manera, aunque coordinada con el resto de la organización, independiente. En los procesos de selección PYRENALIA respeta en todo caso, los principios de objetividad, profesionalidad, no discriminación, no influencia ni favoritismos en su desarrollo.

3. También dispone de un Canal EFR, que permite a los empleados denunciar conductas irregulares, a través de un buzón específico en la Intranet, y cuyas consultas/ denuncias resuelve en primera instancia el Comité EFR.

4. En el código de conducta apartado 5.3 principio de igualdad, se vela por el desarrollo profesional e igualdad de oportunidades de todos los empleados.

5. Disponemos de indicadores que miden el % de contratación de personas con riesgo de exclusión.

6. Sobre pasamos el porcentaje legal de discapacitados en Pyrenalia.

---

¿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:* En PYRENALIA, el Departamento de Organización y RRHH mantiene una información actualizada de la contratación, formación y promoción de todos sus empleados, en un archivo del personal, de acceso restringido. Esta herramienta nos permite ver con claridad, los diferentes perfiles que existen en la organización así como la carrera profesional y/o de promoción que cada persona ha tenido en PYRENALIA.

La promoción interna es la vía principal para cubrir vacantes en la compañía. Todos los puestos son susceptibles de ser cubiertos por promoción interna.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* PYRENALIA tiene datos de la composición de su personal por edades, categorías, género, nivel de estudios y otros parámetros.

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No contratación colectivos exclusión social O.: -	R.:LISMI cumplimiento O.: -	R.:Promoción interna, Política RRHH O.: -	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.:Cuadro indicadores O.: -

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:* 1. En el código de conducta, apartado 5.13 Responsabilidad Social, se indica además que PYRENALIA aspira a actuar de una manera que minimice los impactos perjudiciales en el medio ambiente derivado de sus operaciones comerciales.

2. PYRENALIA ha definido una serie de buenas prácticas medioambientales a aplicar en el día a día (por ejemplo, apagar ordenadores, pantallas y regletas en ausencias superiores a 1 hora).

3. Además PYRENALIA ha establecido una serie de indicadores (consumo de papel (Kg por empleado), consumo de electricidad (Kw. por empleado), % de toners reciclados) con el objetivo de llevar a cabo acciones correctoras en el caso de que presenten valores elevados.

4. Divulgación a través de la Intranet de Pyrenalia de unos dípticos para fomentar una serie de buenas prácticas medioambientales.

*Objetivos:* Disminución de consumos en 2010.



### 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:* 0

*Implantación:* Los recursos destinados a campañas internas de educación medioambiental, pueden considerarse despreciables respecto a la facturación total.

La acción que se ha llevado a cabo ha sido la divulgación a través de la intranet de PYRENALIA de unos dípticos para fomentar una serie de buenas prácticas medioambientales.

## • Resumen de Implantación:



# Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Difusión y sensibilización (dúpticos) <hr/> O.: -	

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:* SI

*Implantación:* Los principales riesgos de Pyrenalia son los niveles de consumo de energía, envíos postales y el reciclado de papel.

Se ha llevado a cabo un diagnóstico medio ambiental según la norma ISO 14001, en función del cual se ha diseñado e implantado un plan de acción para disminuir el impacto de la actividad de PYRENALIA.



### 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:* PYRENALIA dispone de política de medio ambiente, indicadores de control de consumo y manual de buenos usos en la intranet a la que todos los empleados tienen acceso.



### 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 recogida selectiva de los residuos no peligrosos que se generan (papel y cartón; plástico, latas, etc; materia orgánica), la introducción de criterios ambientales en la evaluación de proveedores, la utilización de papel libre de cloro y papel reciclado.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 26000

*Agua:* 1450

*Papel:* 0

*Implantación:* Del consumo de papel no se dispone de información.

### • Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.: Consumo energía y papel. O.: -	R.: Política medioambiental O.: -	R.: Proveedores/ recogida selectiva de residuos O.: -	

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:* No

*Implantación:* No hay acción concreta.

*Objetivos:* Estudiar en 2010 la posible utilización de un sistema de videoconferencias, para evitar viajes de trabajo.



### 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:* 0

*Implantación:* No se dispone de esta información; nuestra actividad puede ser clasificada dentro de las nuevas tecnologías y consultoría.

## • Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: No hay acción concreta 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:* No

*Implantación:* PYRENALIA no efectúa diagnósticos en base a este principio aunque si lo recoge en varias políticas de empresa.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Según se indica en su código de conducta, apartado 5.5 Medidas contra el soborno y la corrupción, PYRENALIA se compromete a trabajar contra la corrupción y difunde esas prácticas a las personas implicadas en tratos con terceras partes, es decir clientes y proveedores.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No en 2009, pero se sigue trabajando en la difusión del Código de Conducta Ética a todo el personal. Además existe un apartado dedicado este tema en la Intranet Corporativa, a la que tiene acceso todos los empleados.

*Objetivos:* En 2010, difundir a clientes y proveedores el código de conducta de Pyrenalia, mediante carta, mail o

newsletter.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés 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. (P10C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Empleados: 100%

Proveedores: 0%

Clientes: 0%

Socios empresariales: 100%

¿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. (P10C5I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El sistema de gestión económico financiero de PYRENALIA está basado en la legislación aplicable vigente.

### • Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Clientes</b>	R.:Legislacion aplicable O.: -	R.:Codigo conducta O.: -	R.:No hay acción concreta O.: -	
<b>Empleados</b>	R.:Legislacion aplicable O.: -	R.:Codigo conducta O.: -	R.:No hay acción concreta O.: -	
<b>ONG y Comunidad RSC</b>	R.:Legislacion aplicable O.: -	R.:Codigo conducta O.: -	R.:No hay acción concreta O.: -	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.:Legislacion aplicable O.: -

R.: Respuesta



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

O.: Objetivo