



INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2012

LA SEPULVEDANA, S.A.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Carta de renovación del compromiso..... Pág. 03-04
2. Información de la Empresa..... Pág. 05
3. Cumplimiento de los 10 Principios..... Pág. 06-23
4. Tabla de contenido..... Pág. 24-33



1. Carta de Renovación del Compromiso.

Madrid, 31 de diciembre de 2013

Muy Señores míos;

Me dirijo a ustedes en nombre de todos los integrantes de La Sepulvedana, para presentarles el Informe de Progreso de la política y actuación que esta empresa ha llevado a cabo durante el ejercicio 2012 en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

Asimismo me complace comunicarles expresamente nuestra renovación del compromiso que nuestra Organización mantiene con los Diez Principios que configuran el Pacto Mundial de Naciones Unidas y que procuramos promover y mantener desde nuestra adhesión al mismo en 2013/01/25 y la elaboración de nuestra primera Memoria sobre el pasado año 2011, con periodicidad bianual.

Durante este primer año, la empresa se ha volcado en hacer saber tanto a sus empleados como a sus grupos de interés la solidez del compromiso adquirido, incorporado a nuestra política e incluido dentro de la filosofía que rige las decisiones estratégicas y operativas de la Compañía.

En este sentido se han desarrollado acciones concretas de comunicación con nuestros clientes, proveedores y colaboradores, en las que se ha puesto en valor dicho compromiso y se le ha solicitado a dichos grupos de interés su participación y su colaboración en la aplicación y el respeto a los Diez Principios.

Asimismo, se ha formado de manera específica a nuestro personal sobre qué significa este compromiso, qué implican los Diez principios y cómo éstos estarán presentes en las acciones que desarrolle la Organización, regidas por una gestión ética y sostenible, basada en el absoluto respeto a los Derechos Humanos.

Por otra parte, se han desarrollado acciones que velen por la sostenibilidad de nuestra actividad, como la instalación de un software de taller y de un sistema de geolocalización de vehículos, que permiten optimizar los consumos y por ende las emisiones de Co₂; la unificación de centros de trabajo para potenciar también el ahorro de consumos; la implementación del Plan Integral de Renovación de Flota, que ha comenzado con la compra de 4 nuevos vehículos que reemplazan a buses antiguos y más contaminantes; o la publicación en nuestra web de una calculadora ecológica que permitirá a nuestros clientes conocer el ahorro



de emisiones de CO2 que supone viajar en nuestros autobuses en comparación con el coche particular, informándoles sobre a qué equivale ese ahorro trasladado al día a día, de manera que todos nuestros usuarios comprendan la importancia de aminorar en lo posible su huella ecológica.

La Organización, en su afán de seguir avanzando hacia la sostenibilidad, se marca como principales objetivos y metas para el año próximo el impulso de las diferentes iniciativas que conforman su desempeño en los ámbitos social, económico y ambiental, la consolidación del reporte de las mismas en pro de una mayor transparencia hacia sus grupos de interés y la continuación de las acciones mencionadas, así como el desarrollo de nuevas estrategias que le permitan continuar avanzando en este camino que apenas si hemos empezado a recorrer.

Atentamente;

Rafael Fernández de la Peña
CEO
La Sepulvedana, S.A.



2. Información de la Empresa.

Datos de la entidad: La Sepulvedana, S.A.

Dirección de la central: José Bardasano Baos, 9. 28016 - Madrid.

Dirección web: www.lasepulvedana.es

Alto cargo: Blanca Martín-Berrocal, Consejera Delegada

Sector: Transportes y almacenamiento

Actividad: Transporte de viajeros por carretera.

Desglose de grupos de interés: Clientes, Empleados, Proveedores, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas, Medios de Comunicación.

Países en los que está presente: España

Alcance del Informe de Progreso: España

Período al que se refiere el Informe: 2012

Fecha de adhesión: 2013/01/25

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: En la intranet de empleados, en la web de La Sepulvedana y en la del Pacto Mundial.

Responsable: Rafael Fernández de la Peña, CEO.

Tipo de informe: C

3. Cumplimiento de los 10 Principios.

Principio 1. “Las empresas deben fomentar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro del ámbito de su área 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

Implantación: La Sepulvedana se asegura de que todas sus actividades se desarrollan según marcan las normativas nacionales e internacionales vigentes.

Dichas acciones concretas en relación a este primer principio son reflejadas en el desarrollo diario de nuestra actividad profesional.

▪ **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

Implantación: La Sepulvedana ha desarrollado una política integrada que vela por el desarrollo sostenible de la Empresa, fundamentada en valores éticos y en la apuesta por la mejora continua y el cuidado medioambiental, en la línea de lo marcado por las certificaciones en las normas ISO 9001, 14001 y 13816 de Calidad y Medio Ambiente.

Todos los miembros de nuestra Organización, así como los diversos grupos de interés, están debidamente informados sobre la Política de la empresa, así como sobre los Valores que la rigen, además de su Misión y su Visión, expuestos todos ellos en la web corporativa, mencionada en las distintas acciones de comunicación de la Empresa, siendo la política enviada también por escrito a nuestros proveedores, según lo estipulado en nuestro Sistema de Gestión Integrado.

▪ **ACCIONES:**



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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra política de RSC asegura que cumplimos y promovemos la no vulneración de los Derechos Humanos.

Nuestra política de RSC es tenida en cuenta a la hora de seleccionar nuestros proveedores favoreciendo a aquellos que disponen de certificados que demuestren su apoyo y respeto por la protección de los Derechos Humanos.

Asimismo realizan evaluaciones mensuales de la evolución operativa de la Empresa, en las que se involucra a la Dirección y mandos intermedios, y en las que se da especial importancia al feedback que nos aportan nuestros grupos de interés sobre nuestras acciones.

Además, La Sepulvedana colabora con diferentes organizaciones no gubernamentales que velan por la promoción de los Derechos Humanos, mediante aportaciones económicas y la colaboración en prestación de servicios o el patrocinio.

▪ SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En lo que nuestros procesos internos se refiere, toda la Organización está comprometida con la revisión diaria del cumplimiento de nuestras políticas de RSC, de manera que, desde el personal de movilidad hasta la más alta Dirección, velan por el correcto desarrollo, existiendo diversos canales de comunicación entre los trabajadores y la Dirección a través de los que poder comunicar cualquier deriva producida al respecto.

Asimismo, se realiza un control periódico de nuestros proveedores, cada uno de los cuales tiene una ficha de seguimiento en la que poder registrar cualquier No Conformidad según marca nuestro Sistema de Gestión, de manera que se asegure su cumplimiento en materia de contratación de personal y condiciones de trabajo de sus empleados.

Además, todo nuevo proveedor deberá pasar un período de prueba en el que se determinará si es o no adecuado para trabajar de forma habitual con nuestra Empresa.



En la actualidad no se incluye de manera explícita este control aunque se tiene en cuenta durante la evaluación de los mismos.

En lo relacionado a nuestros clientes, realizamos encuestas conforme a nuestra política de Calidad con el objeto de hacer un seguimiento de su satisfacción y para la mejora continua de la misma.

Asimismo, desarrollamos acciones de Mystery Shopper que nos permiten conocer mejor el desarrollo de la actividad y su correcto cumplimiento.

Además, mensualmente se analizan todas y cada una de las reclamaciones, quejas o sugerencias interpuestas por nuestros Usuarios a través de los distintos canales de comunicación, a fin de cumplir con nuestro compromiso de mejora continua.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los miembros de nuestra Organización fueron informados en el momento de la adhesión de La Sepulvedana al Pacto Mundial sobre cada uno de los principios y lo que éstos representan.

Esta información se facilita también a cada nueva incorporación a la plantilla.

Además, periódicamente se realizan comunicaciones a modo de recordatorio, y se informa de las actividades relacionadas a través de los diferentes canales de comunicación interna con los que cuenta la Empresa.

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 (P2C111)

Respuesta: No



Implantación: La Sepulvedana mantiene un sistema de homologación de proveedores que fomenta el cumplimiento de nuestra política de RSC

- **POLÍTICAS:**

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: Sí

Implantación: La Sepulvedana cuenta con un procedimiento de selección, homologación, seguimiento y control de nuestros proveedores, dentro de su Sistema de Gestión, favoreciendo a aquellos que disponen de certificaciones a tal efecto.

- **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: Sí

Implantación: La Sepulvedana procura que, en la medida de lo posible las compras de materiales o la contratación de servicios se desarrollen con proveedores certificados.

- **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

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

Respuesta: 35%

Implantación: Se estima que en torno al 35% disponía de una certificación del tipo de las mencionadas al término del ejercicio.



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. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra actividad se rige en por la legalidad vigente y se respeta en todas sus formas los convenios específicos que regulan los derechos de los empleados.

Los trabajadores a su vez están implicados en la toma de decisiones que afectan a su bienestar y la mejora de nuestros recursos, y cualquier solicitud es tomada en cuenta, valorada y decidida de forma conjunta entre la Dirección de la Empresa y el Comité de los trabajadores liderado por sus representantes sindicales.

▪ **POLÍTICAS:**

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: Sí.

Implantación: La Sepulvedana Nuestra facilita el acceso directo de los trabajadores a la Dirección General de la empresa para el comentario de las operaciones de la misma a través de diversos canales de comunicación.

Asimismo se promueve la comunicación directa entre todos los miembros de la organización previa toma de decisiones y se potencia la negociación directa con los representantes legales 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 (P2C3I1)



Respuesta: Sí

Implantación: La Dirección de la Empresa mantiene reuniones periódicas con los diferentes departamentos, así como con los representantes sindicales de los trabajadores, que pueden solicitar reuniones extraordinarias siempre que lo deseen.

▪ 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 (P3C4I1)

Respuesta: Sí

Implantación: Los trabajadores pueden acceder a la Dirección siempre que lo deseen para remitir aquellas cuestiones que deseen, bien mediante el contacto directo con los mandos intermedios, o bien mediante escritos directos a la Dirección ya sea por e-mail, carta u hoja de sugerencias.

Principio 4. “Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

▪ DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra política en materia de Derechos Humanos rechaza el trabajo forzoso o bajo coacción. Los compromisos laborales son acatados por la Organización y por sus empleados en igualdad de condiciones.

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



Respuesta: No

Implantación: Nuestra política de RR.HH. y RSC hacen que no sea necesario implantar medidas generales de conciliación, si bien cada caso de cada empleado es tenido en cuenta de forma específica, favoreciendo así la conciliación de su vida familiar y laboral, teniendo en cuenta sus necesidades de forma especial en la elaboración de los cuadrantes de trabajo.

▪ 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: Sí.

Implantación: La Sepulvedana informa a sus empleados en el momento de su contratación y a posteriori siempre que lo requieran, sobre los derechos y obligaciones contempladas durante su contratación.

Asimismo, todos los trabajadores tienen acceso a los convenios laborales que rigen su actividad.

▪ 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: Sí

Implantación: La Sepulvedana promueve la adopción de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar. Los convenios colectivos de aplicación recogen requerimientos en este sentido, que la organización toma como punto de partida. Al existir distinto convenio de aplicación en función de si se trata de Segovia o Madrid, La Sepulvedana opta por tomar aquellos más avanzados de cada uno de ellos como base.

Los trabajadores de La Sepulvedana, así como sus parejas, ascendientes y descendientes, pueden desplazarse de manera gratuita en servicios de la organización.

La organización garantiza el cumplimiento de la posibilidad de que su plantilla pueda acogerse a permisos de lactancia, bajas de maternidad y paternidad, así como a adaptar sus horarios y/o acogerse a reducciones de jornada en caso de contar con personas dependientes a su cargo.



Los cuadrantes de trabajo son elaborados teniendo en cuenta en la medida de lo posible la facilitación de la conciliación entre todo el personal de movilidad.

▪ **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? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: Sí

Implantación: Los responsables de las diferentes áreas coordinan con los responsables de RR.HH. y de los departamentos competentes las diferentes peticiones, de las que se lleva un control por escrito, y que se conceden en el 100% de los casos en los que la operativa lo permite.

Principio 5. “Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

▪ **DIAGNÓSTICO:**

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C1I1)

Respuesta: No

Implantación: La contratación infantil está completamente prohibida en la Sepulvedana, estando rechazada por completo tanto moral como legalmente.

▪ **POLÍTICAS:**

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

Respuesta: Sí.



Implantación: La política de RSC hace referencia a la necesidad de respetar éste y los demás principios, y así se comunica y se difunde.

▪ 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: Sí

Implantación: La Sepulvedana contempla la prohibición de la contratación de menores así como la promoción de este Principio fundamental.

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

Implantación: La filosofía de La Sepulvedana hacia su plantilla incluye como elemento esencial la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

▪ 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? Descríbalos. (P6C211)

Respuesta: Sí.



Implantación: La política de La Sepulvedana promueve de forma explícita la *igualdad de oportunidades* tanto en las nuevas incorporaciones como en las promociones internas y así se comunica y difunde.

▪ 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)

¿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: Sí

Implantación: Debido a la evolución histórica del sector la presencia de mujeres fundamentalmente en puesto de conducción es muy reducida.

La Sepulvedana, en pro de una mayor equidad en la representación de ambos sexos en su plantilla, ha adoptado un compromiso de contratación femenina a igualdad de condiciones en cuanto a preparación para el puesto, con idéntica remuneración salarial.

Este compromiso se materializará a través de establecer el principio de discriminación positiva en los procesos de selección de personal; de establecer el principio de igualdad en materia salarial; y de facilitar a la mujer el acceso a puestos cualificados

La Sepulvedana no dispone de personal discapacitado en plantilla debido a las características del servicio, estando conforme a la legislación en la materia (Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos) al contar con exención en regla. La organización se acoge a la posibilidad de realizar donaciones a entidades vinculadas a la formación profesional, inserción laboral y creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, entendiendo que la contribución al trabajo de especialistas en la materia constituye la mejor forma de avanzar en la materia.

La Sepulvedana trabaja con la Fundación PRODIS, entidad centrada en mejorar la integración escolar, social y laboral de niños y jóvenes con discapacidad intelectual. Esta entidad, además de proyectos de formación, dispone de un Centro Especial de Empleo, que proporciona oportunidades laborales a trabajadores con discapacidad intelectual.



▪ 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)

Directivos frente a empleados: 8%

Directivos mujeres: 50% dentro del Consejo de Administración.

Mandos intermedios mujeres: 20%

Mujeres en puestos de administración: 31%

Mujeres: 9%

Hombres: 91 %

Mayores de 50 años: 20%

Menores de 30 años: 15%

Empleados no nacionales: 3,5%

Empleados con contrato indefinido: 82%

Empleados incorporados a plantilla: 100%

Empleados con jornada completa 95%

Implantación: Nuestra política de RRHH promueve la contratación indefinida de los trabajadores además de la política de igual antes descrita.

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

Respuesta: Sí

Implantación: Todos los trabajadores son informados en su incorporación sobre el organigrama de la Empresa, y la composición de los órganos directivos, teniendo acceso a dicha información al estar publicada en los diferentes manuales del Sistema de Gestión de la Organización.

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



Respuesta: 0

Implantación: No se ha abierto ningún expediente al respecto en el período estipulado para este informe.

Principio 7. “Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

▪ ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)

Respuesta: Sí

Implantación: La Sepulvedana ha renovado durante el 2012 su certificación en la norma UNE-EN ISO 14001 en materia de medio ambiente, y ha verificado con fecha 30/11/2012 el cálculo de la Huella de Carbono de la Organización (Emisiones GEI), mediante auditoría de empresa externa autorizada para ello, en base a la norma UNE ISO 14064-1.

▪ 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: 100

Implantación: La Sepulvedana ha realizado formación interna en materia de sensibilización de consumos y ha invertido en el desarrollo de nuevos programas de gestión de taller, en equipos de geolocalización de vehículos, así como en la compra de cuatro nuevos vehículos dentro del Plan Integral de Renovación de Flota.



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. (P8C1I1)

Respuesta: Sí

Implantación: La Sepulvedana tiene implantado un Sistema de Gestión Integrado en base a la norma UNE-EN ISO 14001, que le permite conocer los riesgos derivados de su actividad, así como el alcance de los mismos, de manera que éstos pueden ser controlados.

▪ **POLÍTICAS:**

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: Sí.

Implantación: La política de La Sepulvedana incluye la implicación de la Empresa a nivel medioambiental y está publicada en la web corporativa y es distribuida entre el personal de la empresa y los grupos de interés.

Asimismo, la Organización desarrolla su actividad según lo pautado por el Sistema de Gestión Integrado que unifica criterios de calidad de varias normas, con los medioambientales de la UNE-EN ISO 14001 en la que la Empresa está certificada.

De esta forma, La Sepulvedana verifica el cumplimiento de la legalidad vigente y desarrolla estrategias para prevenir los riesgos ambientales, identificando sus aspectos ambientales en situaciones normales y de emergencia, a fin de minimizar el impacto de la actividad de la Organización en materia medioambiental.

▪ **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: Sí

Implantación: Tal y como se ha venido indicando, La Sepulvedana ha renovado durante el 2012 su certificación en la norma UNE-EN ISO 14001 en materia de medio ambiente, y ha verificado con fecha 30/11/2012 el cálculo de la Huella de Carbono de la Organización (Emisiones GEI), mediante auditoría de empresa externa autorizada para ello, en base a la norma UNE ISO 14064-1.

Asimismo, ha implantado un sistema de gestión de taller, que permite optimizar los consumos, minimizando así el impacto de la actividad.

También se ha incorporado en todos los vehículos un sistema de geolocalización que permite optimizar los consumos mediante el control de parámetros de circulación.

Además, ha unificado los centros de trabajo de Madrid en lo que a oficinas de administración se refiere, de cara a reducir el impacto energético y de transporte de materiales y aumentar las sinergias.

La Sepulvedana ha puesto en marcha un Plan de Renovación Integral de Flota, que se desarrollará a lo largo de los próximos años, comenzando en 2012 con la sustitución de 4 autobuses de más edad por 4 nuevos vehículos, con el consiguiente impacto medioambiental que este plan supone.

▪ SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 52.868 Kwh.

Agua: 883.500 litros (contando con el lavado de los vehículos).

Papel: 58 cajas (2.500 folios la unidad).

Tóner: 57 uds.

Gasoil: 1.240.220 litros.

Media de consumo de gasoil: 0,34 litros/km



Aceite: 3.720 litros.

Implantación: Nuestra Organización mantiene una constante política medioambiental de eficiencia y ahorro de los recursos, basada en el control y la gestión de los consumos y los residuos.

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

Respuesta: Sí.

Implantación: La Sepulvedana mantiene una constante política medioambiental de control de los Aspectos ambientales que son identificados y evaluados en situación normal y en situación de riesgo, velando por el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos impuestos por la propia Organización, y controlando y gestionando de forma continua los consumos y los residuos generados.

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 (P9C1I1)

Respuesta: Sí

Implantación: La Sepulvedana ha difundido de forma especial dos de las acciones acometidas a lo largo de este período como han sido la compra de vehículos y el cálculo de la huella de carbono.

En el primero de los casos, la Empresa realizó un acto público de presentación de la nueva flota en la localidad Segoviana de El Espinar, al que fueron invitados los medios de comunicación así como las diferentes autoridades y proveedores, empleados y usuarios, y en el que se puso de manifiesto el compromiso de la Organización con su política de sostenibilidad, la importancia del desarrollo de políticas en este sentido y la intención de la Empresa de continuar con el Plan de Renovación a lo largo de los próximos años, hasta que la flota se haya renovado por



completo, e incidiendo en el importante impacto que esto tendrá tanto a nivel medioambiental como a nivel del confort y la seguridad de los Usuarios.

En lo que a la verificación del Cálculo de la Huella de Carbono de la Organización, La Sepulvedana ha hecho públicos los resultados tanto a través de los canales propios de comunicación como a través de los medios, invirtiendo además en publicitar esta acción tanto mediante inserciones en prensa, como en spots publicitarios, o vinilando por ejemplo las traseras de algunos vehículos, de manera que los diferentes grupos de interés así como el resto de ciudadanos de los lugares en los que se ejerce la actividad, conocieran dicho dato y lo que esta iniciativa supone.

Para ello, la Empresa ha habilitado una Calculadora Ecológica dentro de la web corporativa, en la que se explica qué son las emisiones de efecto invernadero y qué es la huella ecológica, así como su importancia, facilitando además la posibilidad de efectuar el cálculo de cuántos emisiones de CO2 se ahorran (expresado en Kg.) al realizar un trayecto en nuestros vehículos en lugar de en turismos particulares.

Además, y para que el público comprenda la importancia de dicho ahorro y entienda lo que esto supone, la cifra de Kg. ahorrados, se traduce en ejemplos prácticos del día a día, como por ejemplo cuántas recargas de móvil pueden hacerse con dicha energía, o cuántas horas de luz suponen, etc.

De esta manera, la Organización trata de transmitir la importancia de las acciones sostenibles a todo el colectivo de sus grupos de interés.

▪ **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: 11,35% sobre los ingresos brutos de 201

Implantación: La Sepulvedana ha realizado una importantísima inversión en la compra e implantación de software y hardware, así como en la adquisición de nuevos vehículos y en la certificación de la Huella de Carbono de la Organización, así como en la difusión de dichas acciones.



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 impacto (P10C1I1)

Respuesta: No.

Implantación: La Dirección General controla todas y cada una de las actividades de la 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? (P10C2I1)

Respuesta: Sí.

Implantación: La Sepulvedana ha establecido una política específica en materia de anticorrupción y la ha comunicado convenientemente entre sus empleados y demás grupos de interés.

▪ **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: Sí

Implantación: La Sepulvedana ha realizado acciones de concienciación entre los mandos intermedios y la alta Dirección, dándoles a conocer de forma exhaustiva dicha política.

Asimismo, los responsables de compras también han sido especialmente alertados sobre dicha política.



La Sepulvedana ampara además todas sus operaciones comerciales bajo la firma de contratos, ya sea por la prestación o por la recepción de servicios y se dispone de un sistema de control de proveedores con sus pertinentes fichas de evaluación, que permiten controlar que éstos actúan en la misma línea.

▪ 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 la corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)

Respuesta: el 100% de empleados y proveedores.

Implantación: Todos nuestros grupos de interés están debidamente informados de nuestra política de RSC en materia de corrupción.

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

Respuesta: Sí.

Implantación: La Dirección General será la encargada de gestionar cualquier incidencia a este respecto, pudiendo ser alertada por los diversos mecanismos de control, así como por la comunicación de cualquier empleado o miembro ajeno a la Empresa.

4. 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.

N.A. No Aplica

N.D. No Disponible/No Cubierto

ÍNDICE	SECCIÓN/INDICADOR GRI	PÁGINA
Perfil		
1.	Renovación del compromiso	
1.1.	Carta de compromiso de la entidad	3-4
2.	Perfil de la organización	
2.1.	Nombre de la organización	5
2.2.	Principales marcas, productos y servicios	5
2.2.	Sector	5
2.4.	Localización de la sede principal de la organización	5
2.6.	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	5
2.7.	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios)	N.A.
2.8.	Dimensiones de la organización informante	N.A.
2.9.	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización	N.A.
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	N.A.
3.	Parámetros de la memoria	
PERFIL DE LA MEMORIA		
3.1.	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	5
3.2.	Fecha de la memoria anterior más reciente	5
3.3.	Ciclo de presentación de memorias	3

3.4.	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	5
ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA		
3.5.	Proceso de definición del contenido de la memoria	N.D.
3.6.	Cobertura de la memoria	5
3.7.	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria. ²⁶	N.D.
3.8.	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (<i>joint ventures</i>), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	N.D.
3.9.	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes, las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	N.D.
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión	N.A.
3.11.	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria	N.A.
ÍNDICE DEL CONTENIDO GRI		
3.12.	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria.	24-33
VERIFICACIÓN		
3.13.	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye en el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.	N.A.
4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés		
GOBIERNO		
4.1.	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	N.D.
4.2.	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	N.A.
4.3.	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y el sexo de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	16

4.4.	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	23
4.5.	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	N.D.
4.6.	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	N.D.
4.7.	Procedimiento de determinación de la composición, capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluida cualquier consideración sobre el sexo y otros indicadores de diversidad.	N.D.
4.8.	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	6
4.9.	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	N.D.
4.10.	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	N.D.
COMPROMISO CON INICIATIVAS EXTERNAS		
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	N.D.
4.12.	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	06-23
4.13.	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya	N.D.
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
4.14.	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	5
4.15.	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	N.D.
4.16.	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	N.D.
4.17.	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la	N.D.

	memoria.	
5.	Enfoques de gestión e indicadores de desempeño	
Dimensión económica		
ASPECTO: DESEMPEÑO ECONÓMICO		
PRIN EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	N.D.
PRIN EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	N.D.
PRIN EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	N.D.
PRIN EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	N.A.
ASPECTO: PRESENCIA EN EL MERCADO		
ADIC EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	N.D.
PRIN EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	N.D.
PRIN EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	N.D.
ASPECTO: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS		
PRIN EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie	N.D.
ADIC EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	N.D.
Dimensión ambiental		
ASPECTO: MATERIALES		
PRIN EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	N.D.
PRIN EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	N.D.
ASPECTO: ENERGÍA		
PRIN EN3	Consumo directo de energía.	19

PRIN EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	N.D.
ADIC EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	N.D.
ADIC EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	N.D.
ADIC EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	19
ASPECTO: AGUA		
PRIN EN8	Captación total de agua por fuentes.	19
ADIC EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	N.D.
ADIC EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	N.D.
ASPECTO: BIODIVERSIDAD		
PRIN EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	N.D.
PRIN EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	N.D.
ADIC EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	N.D.
ADIC EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	17-21
ADIC EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	N.D.
ASPECTO: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS		
PRIN EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	N.D.
PRIN EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	N.D.
ADIC EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	17-21
PRIN	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	N.D.

EN19		
PRIN EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	N.D.
PRIN EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	N.D.
PRIN EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	N.D.
PRIN EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	N.D.
PRIN EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	N.D.
PRIN EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	N.D.
ASPECTO: PRODUCTOS Y SERVICIOS		
PRIN EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	17-21
PRIN EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	N.D.
ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO		
PRIN EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	N.D.
ASPECTO: TRANSPORTE		
ADIC EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	17-21
ASPECTO: GENERAL		
ADIC EN30	Desglose por tipo del total de gastos e Inversiones ambientales.	21
Dimensión social. Prácticas laborales y trabajo digno		
ASPECTO: EMPLEO		
PRIN LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.	16
PRIN LA2	Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	N.D.
ADIC LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no	N.D.

	se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	
PRIN LA15	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	N.D.
ASPECTO: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES		
PRIN LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	N.D.
PRIN LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	N.D.
ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
ADIC LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	N.D.
PRIN LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	N.D.
PRIN LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves,	N.D.
PRIN LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	N.D.
ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN		
PRIN LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.	N.D.
ADIC LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	N.D.
ADIC LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.	N.D.
ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
PRIN LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	16
ASPECTO: IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
PRIN LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	N.D.
PRINCIPIOS		
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	6
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?	6
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	7
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5 7
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	8
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	8
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?	9
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	9
P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	HR2 9
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5 10
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	10
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	10-11
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? Descríbalos	LA12 11
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.	HR7 11
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	11-12
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?	EC3, LA3 12

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.	12-13
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? Descríbalos.	LA3 13
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.	HR6 13
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	13-14
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.	14
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	14
P6C2I1	¿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? Descríbalos	14-15
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	15
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	15
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	16
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4 16-17
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	17
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales	17
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	18
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para	18

	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?	
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	19
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	19-20
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	20-21
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	21
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 impacto	22
P10C2I1	¿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?	22
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	22-23
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4 23