

**INFORME DE PROGRESO
PACTO MUNDIAL 2012**

EDNON, S.L.



ÍNDICE

CARTA DE NUESTRO PRESIDENTE	2
INFORMACIÓN GENERAL	4
Principio 1: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.”	9
Principio 2: “LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS”	18
Principio 3: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”	20
Principio 4: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN”	22
Principio 5: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL” ..	24
Principio 6: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN”	25
Principio 7: “LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE”	29
Principio 8: “LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL”	30
Principio 9: “LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE”	33
Principio 10: “LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO”	34

CARTA DE NUESTRO PRESIDENTE

Estimados amigos:



El año 2012 ha sido bastante complicado para el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en España, pero, a pesar de esa coyuntura adversa, en Ednon hemos conseguido aumentar ligeramente nuestra cifra de facturación y acometer proyectos estratégicos orientados a seguir creciendo. Por primera vez entramos a formar parte del prestigioso ranking de Computerworld, que nos sitúa entre las 100 empresas españolas más importantes del sector TIC.

Nuestra expansión internacional es ya una realidad. Hemos comenzado a realizar proyectos en LATAM & CARIBE, donde creemos que podemos aportar nuestra experiencia como empresa integradora junto con las soluciones tecnológicas más avanzadas.

En Ednon estamos trabajando para desarrollar productos y soluciones innovadoras que permitan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, el cuidado del medio ambiente o la creación de servicios públicos más eficientes. Hemos establecido alianzas con centros tecnológicos y universidades españolas, favoreciendo un sector TIC más fuerte y competitivo, a la vanguardia de la tecnología.

Nos sentimos satisfechos al afirmar que nuestros recursos humanos son nuestro pilar fundamental, y consecuentemente se trata de uno de nuestros principales grupos de interés. Hemos continuado generando empleo de calidad, especialmente entre los jóvenes con estudios en las ramas informática y de las telecomunicaciones.

Este año ha supuesto un salto cualitativo en nuestras políticas destinadas a nuestros trabajadores, a través de la puesta en marcha de dos iniciativas que hemos realizado con mucha ilusión:

La elaboración del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que tiene como objetivo integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, aplicándola a todos sus ámbitos en incorporándola en su modelo de gestión. En el Plan se ha incidido expresamente en la cultura de la empresa, el acceso al empleo en igualdad, formación en igualdad para la plantilla, promoción profesional de las trabajadoras a puestos de responsabilidad, ampliación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y proyección de una imagen igualitaria interna y externa.

La puesta en marcha del I Concurso de Generación de Ideas iEDNON, galardón para premiar las ideas originales de los trabajadores de Ednon que puedan convertirse en productos o servicios innovadores en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación. Los fines que persigue son fomentar y apoyar el talento de nuestros trabajadores, incrementar el orgullo de pertenencia a una empresa tecnológicamente a la vanguardia así como involucrar a toda la organización en el proceso de gestación de proyectos de I+D+i.

En Ednon somos plenamente conscientes de las dificultades que están atravesando diferentes colectivos sociales, y un año más hemos seguido colaborando con diversas organizaciones sin ánimo de lucro e instituciones. Creemos que nuestro cometido como empresa TIC es trabajar a favor de la alfabetización y de la inclusión digital,

incrementando el acceso de la sociedad a las nuevas tecnologías y reduciendo la brecha digital se podrá aumentar la formación y empleabilidad de los ciudadanos. En este sentido, destacamos nuestra participación como mecenas digital en el Programa de Voluntariado Dixital puesto en marcha por la Xunta de Galicia.

En Ednon estamos firmemente comprometidos y apoyamos los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en el año 2013 continuaremos esforzándonos para desarrollarlos con mayor intensidad.

Esperamos seguir creciendo con vosotros,

Atentamente,

Francisco Javier Bao Rodriguez

Presidente



INFORMACIÓN GENERAL

Perfil de la entidad: EDNON S.L.

Forma jurídica: Sociedad Limitada

Dirección: Rúa Monte dos Postes, 6. Santiago de Compostela. A Coruña. España.

Dirección web: www.ednon.com

Alto cargo: Presidente Francisco Javier Bao Rodríguez

Fecha de adhesión: 29/12/2010

Número de empleados: 67

Sector: Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Ednon, S.L. es una empresa integradora de servicios avanzados de tecnologías de la información y la comunicación. Sus servicios incluyen centro de atención a usuarios, soporte y mantenimiento, integración de sistemas y comunicaciones, outsourcing e infraestructuras.

Ventas / Ingresos: 8 millones de euros.

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores.

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Los grupos de interés han sido seleccionados en base al impacto de nuestra actividad.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: Ednon opera en todo el territorio español a través de sus oficinas en Santiago de Compostela (sede central), Valladolid (delegación de Castilla y León y Castilla La Mancha) y Madrid (Delegación Centro). En el año 2012 establece su filial Ednon International, S.A. en el mercado panameño, con objetivo de comenzar la internacionalización en la región LATAM&CARIBE.

Sectores principales a los que sirve: Administración Pública, Sanidad, Educación, Comunicaciones e Informática.

Asociaciones/ organizaciones a las que pertenece: La empresa apoya el avance del sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación a través de la participación activa en Asociaciones y Plataformas, contribuyendo a la creación de riqueza en los lugares donde

opera. Ednon forma parte del Cluster TIC Galicia (constituido el 31 de enero de 2008, aglutina a las empresas, asociaciones empresariales y colegios profesionales del sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación de Galicia) y de INEO (Asociación Multisectorial de Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación de Galicia).

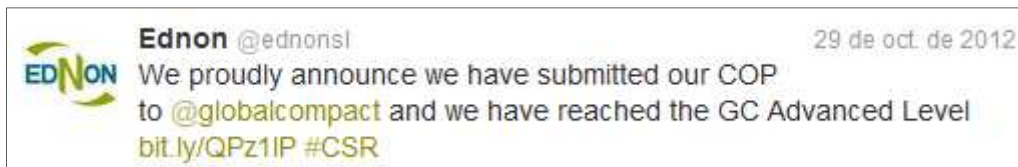
Cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado. Ednon se adhirió al **Chárter de la Diversidad de España** el 3 de agosto de 2012, Carta/Código de compromiso a través del que manifestamos nuestro compromiso con los siguientes principios básicos. Sensibilizar: los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad deben estar incluidos en los valores de la empresa y ser difundidos entre los empleados. Avanzar en la construcción de una plantilla diversa, Promover la inclusión, Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio. Extender y comunicar el compromiso hacia los empleados. Extender y comunicar el compromiso a las empresas proveedoras. Extender y comunicar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales. Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación.

Ednon ha firmado también el **“Manifiesto por la Corresponsabilidad: hacia una Responsabilidad Compartida”** de la Fundación Corresponsables, por lo que declaramos nuestra decidida voluntad de: Compartir y contribuir a la idea de que la construcción de un mundo más justo, sostenible y solidario es posible. Ejercer la corresponsabilidad con nuestro entorno. Reconocer la necesaria corresponsabilidad de todo tipo de organizaciones y colectivos, como grandes empresas, pymes, administraciones públicas, medios de comunicación, ONG, organismos nacionales e internacionales, colegios y asociaciones profesionales y empresariales, sindicatos, universidades y escuelas de negocio y, por supuesto, todos los ciudadanos, consumidores y trabajadores. Acercar la Responsabilidad Social a la sociedad, a los ciudadanos de a pie, a las generaciones presentes y también a las futuras, a través de la formación y la sensibilización. Fomentar y difundir la cultura de la Corresponsabilidad y extenderla en nuestro entorno, entre todo tipo de organizaciones, colectivos y ciudadanos.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: El alcance del presente informe corresponde a todas las actividades de Ednon, S.L. en España.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Los aspectos más relevantes se han establecido de acuerdo a su impacto con nuestros principales grupos de interés: clientes, empleados y proveedores.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Ednon está difundiendo el Informe de Progreso a nivel externo: a través de nuestra página web www.ednon.com, en nuestra presentación corporativa y dossier de prensa (ambos documentos son actualizados anualmente). En el año 2012 realizamos un nuevo vídeo corporativo (que se encuentra disponible en la página web y en el canal de Ednon de YouTube, enlace: <http://www.youtube.com/watch?v=bT4uZyX-1j8>) en el que se muestra nuestra adhesión al Pacto Mundial. Conscientes de la importancia creciente de la web 2.0, en Ednon hacemos uso de las redes sociales para comunicar también las noticias más relevantes en el ámbito de la RSE. A través de nuestra cuenta en Twitter @ednonSI informamos sobre nuestros avances relacionados con el Pacto Mundial, como por ejemplo la publicación del Informe de Progreso correspondiente al año 2011:



A nivel interno el principal medio es la newsletter, boletín informativo destinado a los trabajadores de Ednon, que cuenta con un apartado de Responsabilidad Social Empresarial en el que se informa de los diferentes proyectos e iniciativas en los que participa la compañía.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: El 23 de febrero de 2012 Ednon recibió el Premio con C Mayúscula, que reconoce a las entidades que han colaborado de manera altruista con la Junta Local de Santiago de Compostela de la Asociación Española contra el Cáncer durante el año 2011. En Ednon nos sentimos muy honrados por el galardón obtenido, que reconoció nuestra primera iniciativa de voluntariado corporativo.



Fotografía 1 Roberto Espina, Director General de Ednon, recogió el galardón de manos del Vicepresidente de la Junta Local de Santiago de Compostela de la Asociación Española contra el Cáncer

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012.

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual.

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: En Ednon nuestros clientes, proveedores y trabajadores son fundamentales para la estrategia y los procesos de decisión.

Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: El principal órgano de decisión en la empresa es el Comité de Dirección, que está formado por el Presidente, el Director General y la Directora Financiera. El Director General es la persona encargada de fijar, coordinar e implantar la política de RSE en la compañía.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 Principios mediante indicadores: (Sí) El Director General informa al resto de miembros del Comité de Dirección del progreso en la implantación.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación con los objetivos y temáticas de Naciones Unidas. (Si). Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Más información

Día de publicación del Informe: viernes, 24 de enero de 2013.

Responsable: Director General Roberto Espina Cerrillo.

Tipo de informe: A.

Principio 1: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.”

DIAGNÓSTICO

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

Respuesta: Si

Describa los “riesgos” identificados en relación a este proyecto.

Como empresa de servicios, uno de nuestros grandes activos son nuestros recursos humanos. En Ednon realizamos actuaciones encaminadas a crear un ambiente de trabajo atractivo y a impulsar el desarrollo de una carrera profesional en Ednon. A través de la puesta en marcha de diversas políticas (formación, promoción del talento, establecimiento de canales de comunicación, medidas que favorecen la igualdad) hemos logrado que la rotación del personal sea inferior al 4%.

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?

Respuesta: Si

Implantación: La política de calidad de Ednon define el compromiso de la compañía con clientes, proveedores y empleados y refleja la visión de la empresa *“Generar valor para nuestros clientes mediante las mejores prácticas en los servicios, el apoyo de los partners más cualificados del mercado de las Tecnologías de la Información, la atención cercana y los mejores profesionales con una amplia experiencia”*.

Ednon cumple de manera rigurosa los Derechos fundamentales y la legislación aplicable: aplica de manera efectiva la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y proporciona a todos sus trabajadores seguridad y salud en el lugar de trabajo. Se establecen actividades formativas específicas sobre ergonomía y prevención de riesgos específicos. Los trabajadores realizan una

formación general sobre prevención de riesgos laborales al incorporarse a la empresa. Además de esta formación general los trabajadores que realizan tareas de mantenimiento cuentan con formación adicional. Para trabajos específicos, se realizan también cursos de formación a medida (por ejemplo carretillas elevadoras).

La empresa cumple de forma rigurosa la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

Ednon forma parte del reducido grupo de empresas españolas del sector de las tecnologías de la información y la comunicación que ha obtenido las certificaciones de más prestigio, lo que le permite garantizar la calidad y la excelencia en sus servicios: **ISO 9001 Sistemas de Gestión Continua de la Calidad** (obtenida en Abril 2008) La empresa orienta sus esfuerzos para incrementar la satisfacción de sus clientes con sus servicios comprometiéndose con la mejora continua. **ISO/IEC 20000 de Gestión del Servicio de T.I. compatible con las Mejores Prácticas de ITIL** (obtenida en Marzo 2010). El objetivo es desarrollar un mejor servicio: más innovador, más eficiente, más fiable, más efectivo y más alineado con las necesidades y requisitos del negocio. **ISO/IEC 27001 del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) (Mayo 2011)**. Proporciona el conocimiento y la experiencia para evaluar los riesgos de una organización e implementar los controles adecuados para mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad de sus activos de información. **Grado de madurez 2 del modelo CMMI-DEV v1.2. Mayo 2011**. Este modelo es referencia para la mejora y la evaluación de la calidad en los procesos de desarrollo, mantenimiento y operación de sistemas de software

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

Respuesta: Si

GESTIÓN DE TALENTO DEL EMPLEADO

Proyecto: Puesta en marcha del I Concurso de Generación de Ideas iEDNON



Imagen 1 Cartel del Concurso

Descripción: El Concurso de Generación de Ideas iEDNON consiste en la puesta en marcha de un galardón para premiar las ideas originales de los trabajadores de Ednon que puedan convertirse en productos o servicios innovadores en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación. Los trabajadores podrán presentar aquellas ideas que han detectado (en conversaciones con clientes, evolución del mercado, informes sectoriales, ausencia o desarrollo limitado de una tecnología) para que puedan materializarse en nuevos o mejorados productos o servicios con el objetivo de ser desarrollados y posteriormente comercializados por Ednon.

Conscientes del valor creciente de la I+D+i en nuestra actividad y del valor diferencial que presenta frente a clientes actuales y futuros, en Ednon consideramos imprescindible transmitir a toda la organización y a los que forman parte de ella las ventajas de ser una empresa innovadora y fomentar su participación e implicación en el proceso de innovación. Este proyecto surge por lo tanto del deseo de combinar la creación de una cultura de innovación en la empresa e impulsar el talento de nuestros empleados.

Nuestros trabajadores cuentan con una elevada formación (el 80% son titulados superiores pertenecientes a carreras técnicas como Ingenieros Superiores de Telecomunicaciones, Ingenieros Informáticos, etc) y se han convertido en uno de nuestros pilares fundamentales,

responsables de la excelencia que prestamos en nuestros servicios. Son un grupo de interés fundamental, y creemos que esta iniciativa les va a permitir desarrollar más sus capacidades.

Esta iniciativa pretende lograr los siguientes fines: involucrar a toda la organización en el proyecto (todos los trabajadores, los directores de departamento y el comité de dirección participarán en el mismo). Fomentar y apoyar el talento de nuestros trabajadores. Incrementar el orgullo de pertenencia a una empresa tecnológicamente a la vanguardia. Aumentar la comunicación con los trabajadores. Apoyar la participación de los miembros de nuestra empresa en el proceso de gestación de proyectos de I+D+i.

Creemos que a través de este tipo de buenas prácticas conseguimos crear un entorno de trabajo más atractivo para nuestros empleados, con más posibilidades de desarrollo profesional en un sector altamente innovador y atractivo como el tecnológico.

Bases del Concurso

<p>1. OBJETIVO DEL CONCURSO Fomentar la generación a nivel interno de ideas originales que permitan el desarrollo de productos o servicios innovadores en el ámbito de las TIC.</p>	
<p>2. FORMATO Las propuestas tendrán una extensión máxima de 3 páginas. Las fuentes consultadas irán en un anexo. Deberán incluir obligatoriamente la siguiente información para ser evaluadas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación del proyecto: nombre, apellidos y email de el/los autor/es. 2. Definición y descripción de la idea: características principales. 3. Necesidad de mercado detectada. 4. Carácter innovador. Descripción de por qué el proyecto es innovador, indicando si existen soluciones parecidas y las diferencias con éstas. 5. Sectores de aplicación: público que se podría beneficiar de la idea. 	
<p>3. PARTICIPACIÓN El concurso está abierto a todos los trabajadores de Ednon excepto a los Directores de Departamento. Las ideas pueden ser individuales o de un grupo de trabajadores (máximo cuatro). Solamente se puede presentar una propuesta por trabajador.</p>	
<p>4. PLAZOS Presentación de ideas. Plazo de admisión: <u>hasta el 31 de octubre de 2012</u>. Las propuestas serán enviadas al email: innovacion@ednon.com indicando la referencia "IEDNON". Posteriormente a esa fecha se notificará el fallo del jurado, estando prevista la celebración de un acto público de entrega de premios.</p>	
<p>5. PREMIOS Primer premio: 1.000,00 euros. Segundo premio: 500,00 euros. Royalties: 5% del importe vendido en licencias en los 5 primeros años. Participación en el desarrollo del proyecto.</p>	
<p>6. JURADO Y CRITERIOS DE SELECCIÓN El jurado estará formado por representantes de Ednon y de Gradient. Los criterios de selección de las ideas se basarán en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Originalidad de la propuesta. 2. Viabilidad tecnológica. 3. Estrategias de comercialización. 	<p>7. CONDICIONES La participación en el concurso supone la entera aceptación de las presentes bases y condiciones, así como la sumisión expresa de los participantes a las decisiones interpretativas que de las mismas efectúe Ednon.</p>

Imagen 2 Bases del I Concurso de Generación de Ideas IEDNON publicadas en la newsletter de Ednon.

COMUNICACIONES CON LOS EMPLEADOS SOBRE VALORES, CÓDIGOS, MISIÓN/ VISIÓN

Proyecto: Comunicar los 10 Principios a nuestros empleados a través de los canales de comunicación internos.

Descripción: a través de la newsletter (canal de comunicación interno con nuestros empleados) se ha creado un apartado sobre el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Pacto Mundial de Naciones Unidas

A través de esta iniciativa Ednon se ha comprometido a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción.

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.
El término "complicidad" se refiere a estar implicado en algún caso de abuso de los derechos humanos que empresas, gobiernos u otro tipo de entidades estén llevando a cabo. Respetar los derechos humanos también hace referencia a asegurar su cumplimiento por parte de otras empresas, que formen parte de la cadena de suministro, más allá del negocio directo.




Imagen 3 Extracto de la newsletter de Ednon correspondiente a octubre 2012.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEADO

Descripción: a lo largo del año 2012 la totalidad de los trabajadores de Ednon recibieron formación, siendo en su mayoría cursos de carácter técnico.

Indicadores Cuantitativos. Porcentaje de empleados de Ednon que reciben formación: 70%.

Además, se propició la participación en eventos/ talleres de RSE como por ejemplo la XXIX Jornadas Corresponsables celebradas el 6 de marzo de 2012 en Madrid.

ACCIÓN SOCIAL

PROYECTOS DE ACCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

Como empresa perteneciente al sector TIC, consideramos como una de nuestras contribuciones principales a la comunidad participar y desarrollar iniciativas destinadas a

incrementar la alfabetización e inclusión digitales, especialmente de los colectivos que pueden quedarse más rezagados en el acceso a las nuevas tecnologías.

Hemos alineado por lo tanto nuestra política de RSE con proyectos en el ámbito de la reducción de la brecha digital y mostramos a continuación algunos de los más destacados que realizamos durante el año 2012:

Proyecto: las TIC al servicio de la búsqueda de empleo para los colectivos más desfavorecidos.



Descripción: una voluntaria de Ednon fue encargada de impartir el Taller de “Búsqueda de empleo a través de redes sociales” a un colectivo de personas discapacitadas en situación de desempleo de COGAMI (Confederación Galega de Persoas con Discapacidade). A través de este taller formativo se pretendía que los alumnos conocieran las principales redes sociales para búsqueda de empleo y sus funcionalidades. En un momento tan crítico como el actual en el que se ha vuelto casi una tarea imposible encontrar empleo, Ednon quiere realizar su aportación para que los colectivos más vulnerables puedan utilizar las herramientas más efectivas para acceder al mercado laboral. Indicadores cuantitativos. Número de horas: 45. Número de participantes: 15.

Proyecto: Mecenas Digital del Programa de Voluntariado Dixital.

Descripción: Ednon es mecenas digital del Programa de Voluntariado Dixital, proyecto de la Xunta de Galicia que tiene como misión garantizar la inclusión digital de toda la ciudadanía, mediante la colaboración de personas voluntarias con el objetivo de fomentar la inclusión social, utilizando las TIC como herramienta. Los objetivos del proyecto son: incorporar las

nuevas tecnologías a la vida cotidiana de todos los gallegos, fomentar la cultura de la solidaridad a través de la colaboración, compromiso y dinamización del voluntariado, identificar y poner en valor para todos y en particular para el programa, el conjunto de recursos públicos y/o privados disponibles e incrementar y fortalecer las acciones de alfabetización digital en Galicia. Página web con información del proyecto: <https://voluntariadodixital.xunta.es/es>.



El 26 de junio de 2012 firmamos el Protocolo de Colaboración como entidad participante con la Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (AMTEGA). La colaboración tiene como objetivo la creación de la cultura de solidaridad en las empresas del ámbito privado gallego del sector TIC con el fin de contribuir de manera decidida al desarrollo social y económico de Galicia, y en concreto en acciones sociales a través del conocimiento en nuevas tecnologías.



Imagen 4 Acto de la firma del Protocolo de Colaboración de 41 entidades de acción voluntaria, 10 organismos públicos y privados y 16 empresas del sector TIC.

Proyecto: creación de la Bolsa de Voluntariado Corporativo.

Descripción: con el objetivo de seguir colaborando con otras ONGs, se abrió de forma permanente una bolsa para que se apunten todos los trabajadores de Ednon interesados en realizar formación sobre nuevas tecnologías o en ayudar en proyectos en los que se necesite aportar know how de especialistas en informática y telecomunicaciones. Indicadores cuantitativos. Porcentaje de trabajadores inscritos en la Bolsa de Voluntariado Corporativo: 4%.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?

Descríbalos

Respuesta: Si

Implantación: como empresa certificada en la norma UNE–EN ISO9001 se ha establecido una sistemática para establecer las relaciones entre cliente y Ednon y la medición de la satisfacción. Se ha procedimentado el tratamiento de las reclamaciones de cliente y se ha implementado una encuesta anual para evaluar la satisfacción del cliente. Toma de datos: cada doce meses el Director General elabora una encuesta de satisfacción de clientes, elaborando también la forma de medición de la misma la cual contendrá como mínimo la siguiente información: clientes a los que se destina la encuesta, baremos, forma de medir el resultado, resultados esperados. Evaluación de la satisfacción del cliente: una vez recibidas las encuestas, el Director General, evaluará las mismas en función de los criterios explicados en el punto anterior y plasmará los resultados por escrito. En el año 2012 se recibieron 28 encuestas.

La estrategia de nuestra empresa se basa en identificar de antemano las expectativas que puedan tener nuestros clientes y así hemos introducido la investigación, el desarrollo y la innovación de soluciones tecnológicas avanzadas como uno de nuestros ejes de crecimiento para los próximos años.

A nivel de proveedores, tanto la evaluación del departamento de compras, como el sistema de clasificación y la gestión de incidencias se encuentran detallados en el Procedimiento de Gestión de Compras de la norma UNE-EN ISO-9001.

A nivel de empleados disponen de una cuenta de correo electrónico para que puedan hacer llegar cualquier idea/ sugerencia relacionada con el desarrollo de nuevos proyectos de I+D+i y

otra cuenta de correo electrónico en el que expresar sus opiniones/ sugerencias sobre el Plan de Igualdad puesto en marcha.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los Principios éticos por los que se rige la entidad

Respuesta: 100%

Implantación: Todas las políticas están disponibles a disposición de los empleados en el servidor común y en lugares visibles de los centros de trabajo. Además, en el protocolo de incorporación en Ednon se entrega a los nuevos empleados los siguientes documentos: Convenio Colectivo aplicable, Instrucción al Sistema Integrado de la Calidad, Política Interna de Uso de Recursos y Medios Tecnológicos y la Guía de buenas prácticas ambientales.

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

Respuesta: Si

Implantación: Ednon se encuentra certificada en la Norma UNE-EN ISO 9001, en la que se establece a través del Procedimiento de Compras una selección y seguimiento a proveedores / subcontratistas.

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?

Respuesta: No

Implantación: El procedimiento de compras para la gestión de proveedores y subcontratistas se encuentra definido y documentado dentro de las normas UNE-EN ISO 9001 y ISO/IEC 20000-1 en las que Ednon está certificada: Selección de nuevos proveedores / subcontratistas: se les aplicarán los siguientes criterios de selección (imagen de marca/empresa, plazo de entrega/precio e histórico de otros productos/servicios de la misma marca/empresa). Selección y seguimiento a proveedores / subcontratistas: inicialmente se ha considerado como Aptos tanto a aquellos proveedores como a los subcontratistas a los que en base a experiencia (históricos) se han considerado aceptables. Han sido incluidos en la “Lista de proveedores/subcontratistas aptos”, que estará permanentemente actualizada por el departamento Sale&Purchase y estará a disposición del personal que tenga responsabilidades para efectuar las compras. Se realiza asimismo un seguimiento inicial de subcontratistas/ proveedores nuevos y un seguimiento de proveedores / subcontratistas aptos.

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

Respuesta: No.

Implantación: No se han realizado acciones concretas en relación a este Principio, ya que el proceso de compras viene establecido por las normas UNE-EN-ISO 9001 y la norma UNE-EN-ISO 20000 en las que Ednon se encuentra certificada.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total.

Respuesta: 75 %

Implantación: El 75% de los proveedores de Ednon disponen de algún tipo de certificación de calidad.

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

Respuesta: No

Implantación: Ednon cumple rigurosamente y protege los derechos laborales de sus trabajadores.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La política principal que rige las relaciones de Ednon con sus trabajadores es el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos Provincial de A Coruña. En concreto el capítulo VIII del mismo se especifica que en todo lo concerniente a los aspectos sindicales dentro y fuera de las empresa, se estará a lo que sobre esta materia dispone el vigente Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica 11/1985, del 2 de agosto, de libertad sindical.

Además, al ser una empresa certificada en la norma UNE-EN ISO 27001 del Sistema de Gestión de Seguridad, los empleados firman un Acuerdo de Confidencialidad en el que se regula el alcance del tratamiento a terceros de datos.

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

Respuesta: No

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?

Respuesta: Si

Descríbalos Ednon cuenta actualmente con los siguientes canales de comunicación con los empleados: newsletter, reuniones periódicas departamentales, reuniones periódicas con superior jerárquico. Evaluación acción formativa que las trabajadoras y trabajadores de Ednon tienen que cumplimentar después de haber realizado un curso de formación, en el que se puntúa de 1 a 5 los distintos aspectos del curso así como los aspectos negativos y positivos, de acuerdo al Procedimiento de Recursos Humanos de la norma UNE-EN ISO 9001.

Uno de los objetivos que nos habíamos propuesto para el año 2012 era incrementar la comunicación con nuestros empleados, y para ello pusimos en marcha un nuevo canal de comunicación interno, que es una newsletter que se publica de forma trimestral. Algunos de los apartados son: editorial (del Director General), principales proyectos y adjudicaciones, RSE (con noticias de iniciativas, Pacto Mundial y desarrollo del Plan de Igualdad), I+D+i, noticias sobre incorporaciones de nuevos compañeros, etc.

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.

Respuesta: No

Implantación: No se han identificado factores de riesgo de este tipo en las actividades que realizamos.

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?

Respuesta: Si

Implantación: La ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de Ednon está definida en el Convenio Colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de A Coruña, la ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el Documento de Garantía de Compromiso de la Dirección con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad implantado tiene como uno de sus ejes la *ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, con el objetivo de estudiar la idoneidad de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar existentes con las necesidades de trabajadoras y 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.

Respuesta: Si

Describe las “acciones” llevadas a cabo en relación a este principio: son varias los beneficios sociales que disfrutan nuestros empleados.

A modo de ejemplo, se entrega a la totalidad de la plantilla una cesta de navidad para que puedan disfrutar en familia y se regala una canastilla en el nacimiento de los hijos de nuestros trabajadores. El 12% dispone de aparcamiento gratuito.

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

Respuesta: No

Implantación: De acuerdo a nuestras actividades no se ha identificado el trabajo infantil como factor de riesgo. Nuestra actividad se desarrolla en España, donde está terminantemente prohibida la contratación de menores de edad.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Implantación: Como empresa firmante del Pacto Mundial, nos comprometemos a contribuir a erradicar el 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.

Respuesta: Si

Implantación: Hemos realizado un mayor esfuerzo en el área de comunicación para dar a conocer los 10 principios a través nuestra página web, dossier corporativo, dossier de prensa, presentación corporativa, newsletter y un nuevo vídeo corporativo.

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

Respuesta: SI

Implantación: Para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades se realizó un completo análisis de la situación real de la empresa Ednon a través de un diagnóstico de situación actual, se realizaron actividades de recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa, análisis de documentación de la empresa y de sus procesos, todo según a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con las conclusiones del diagnóstico se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico ha detectado déficit, a razón de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar dichos déficits y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades en Ednon.

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.

Respuesta: SI

Implantación: uno de los objetivos que Ednon se había propuesto para realizar en el año 2012 era la elaboración e implantación del Plan de Igualdad, y el objetivo se ha alcanzado.

En el **Plan de Igualdad de Ednon** se ha incidido expresamente en la cultura de la empresa, el acceso al empleo en igualdad, formación en igualdad para la plantilla, promoción profesional de las trabajadoras a puestos de responsabilidad, ampliación de las medidas de conciliación de

la vida laboral, familiar y personal, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y proyección de una imagen igualitaria interna y externa.

El objetivo general del Plan consiste en integrar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la empresa, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad. Objetivo: Incorporar en la cultura y misión de la empresa el valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como valor estratégico. Acceso al empleo, selección y reclutamiento. Objetivo: Diversificar la plantilla en términos de sexo y garantizar un paulatino equilibrio en los procedimientos de reclutamiento y selección. Formación. Objetivo: Formar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades. Clasificación profesional y promoción. Objetivo: Formalizar una política de promoción de las mujeres a puestos de alta responsabilidad. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Objetivo: Estudiar la idoneidad de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar existentes con las necesidades de trabajadores y trabajadoras.

Ednon está sometida al Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la Provincia de A Coruña, y que recoge en su Disposición Final la aplicación de leyes que velan por la integración y la no discriminación: "Ambas partes acuerdan la incorporación aplicación de los nuevos aspectos de la Ley de igualdad que no están incluidos en el Convenio o que se modifican con esta nueva ley y los nuevos aspectos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Ley de Dependencia que no contemple este convenio y cualquier aspecto de otra ley de aspecto social que durante la vigencia de este convenio pudiese incidir en el contenido de este."

En el año 2012 se ha implementado el **Protocolo Antiacoso**. Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, Ednon afirma tajantemente que no tolerará la violencia de género incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de

trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

Este protocolo se aplicará de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La empresa se compromete a garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en Ednon, S.L. Asimismo asumimos la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

ACCIONES:

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Proyectos de inserción laboral: prácticas para estudiantes

A través de diversos convenios con Universidades y otros centros de enseñanza Ednon acoge a estudiantes en prácticas todos los años con el objetivo de proporcionarles su primera experiencia laboral y conocimiento del mundo empresarial. Un número elevado es contratado para formar parte de Ednon.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Se ha creado una Comisión Permanente de Igualdad, que tiene como función principal, trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de Ednon, el cumplimiento de esta función requiere realizar las siguientes acciones: supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos, colaborar de forma activa en su implantación, deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad, evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el

cumplimiento de los objetivos marcados y atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Directivos frente a empleados: 4 %

Directivos mujeres: 33 %

Directivos hombres: 66 %

Mujeres: 24 %

Hombres: 76 %

Empleados no nacionales: 4 %

Empleados con contrato fijo: 96 %

Empleados con contrato temporal: 4%

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

Como empresa certificada en la norma UNE-EN-ISO 9001, se especifica cómo se tiene que realizar la publicación del organigrama: "Este documento debe ser notificado a todo el personal por medio de su difusión en el tablón de anuncios de la empresa, entrega en mano al personal, correo electrónico, o cualquier otro medio efectivo. En caso de cambio de responsables, el Director General aprobarán la nueva versión del organigrama y su difusión será idéntica a la descrita en el anterior párrafo."

¿Dispone su entidad de un mecanismo / responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?

Si, dentro del Protocolo Antiacoso hay un capítulo "Procedimiento de garantía" en el que se detalla el tratamiento. Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que se regula.

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.

Respuesta: Si

Implantación: Desde el año 2010 contamos con una Guía de Buenas Prácticas Ambientales en la que definimos nuestra política de calidad y medioambiente dentro del desarrollo de nuestro sistema de gestión medio ambiental. La guía ambiental cuenta con dos objetivos claramente definidos: el fomento de una actividad empresarial más respetuosa con el medio ambiente y la aplicación del Principio de responsabilidad compartida.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %.

Respuesta: No se ha contabilizado.

Principio 8: “LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL”

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Describa los “riesgos” identificados en relación a este Principio: Se han identificado y evaluado los aspectos ambientales de la empresa en condiciones normales, anormales y de emergencia, teniendo en cuenta las actividades nuevas o planificadas, determinando aquellas que pueden tener impacto significativo.

Se han identificado las entradas y salidas de materia, agua y energía especialmente críticas y además se ha realizado el seguimiento de los aspectos ambientales, para documentar la mejora continua de protección ambiental de la empresa y de ahorro económico.

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?

Respuesta: Si

Implantación: Como empresa certificada en la **norma UNE-EN ISO 14001**, Ednon está obligada a desarrollar e implementar una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los aspectos ambientales significativos dentro de nuestro sistema de gestión medio ambiental, con el compromiso de reducción de éstos. El objetivo global de la norma es apoyar la protección ambiental y la prevención de la contaminación. De esta manera, la compañía se compromete a cumplir todos los requisitos legales, reglamentarios, contractuales que sean aplicables a sus actividades y otros requisitos de carácter voluntario con el fin de proteger el medio ambiente en cuanto a los impactos ambientales (en particular consumo de recursos) ocasionados por su actividad empresarial.

Ednon se ha comprometido a cumplir todos los requisitos legales, reglamentarios, contractuales que sean aplicables a su actividad y otros requisitos de carácter voluntario con el fin de proteger al medio ambiente en cuanto a los impactos ambientales (en particular consumo de recursos) ocasionados por su actividad empresarial.

La empresa tiene una **Guía de Buenas Prácticas Ambientales**.

Ednon cuenta asimismo con una Política de Gestión de Consumos, que incluye las siguientes recomendaciones: se realizará un consumo responsable de energía eléctrica con medidas como por ejemplo mantener las luces apagadas cuando no estén siendo utilizadas, programar los ordenadores en modo ahorro cuando se interrumpa su uso temporalmente, utilización del aire acondicionado cuando sea imprescindible. De igual modo se velará porque los grifos permanezcan cerrados cuando no sea necesario. Se realizará igualmente un uso responsable de los vehículos para evitar desplazamientos innecesarios y procurar un consumo eficiente de los mismos. Se reutilizará papel en la medida de lo posible.

ACCIONES:

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

Nuestros esfuerzos se centran en la **promoción de una mayor responsabilidad medioambiental**. Para ello realizamos un análisis anual de la actividad con el objetivo de introducir mejoras medioambientales: uso de papel, consumo de agua y electricidad.

Los datos de consumo totales comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012 los indicamos a continuación.

Consumo de papel: 105 paquetes

Consumo de agua: 44 M³

Consumo de electricidad: 53.203 KWH

Proyecto: Programa de Sensibilización Ambiental: Consumo responsable de papel

Descripción: durante el año 2012 se puso en marcha esta iniciativa, de la que se informó a los empleados a través de la newsletter de Ednon.

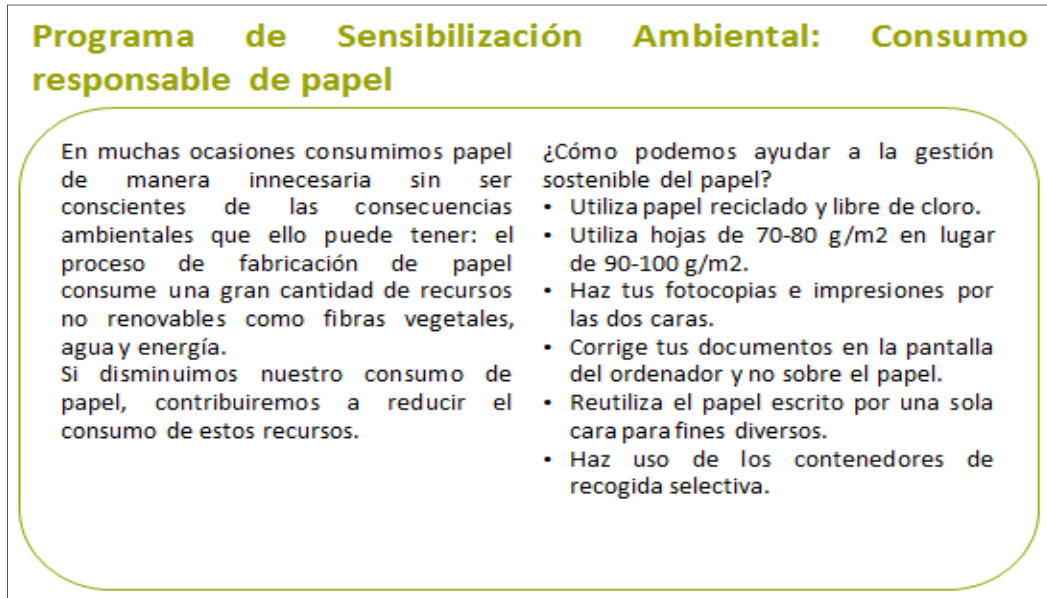


Imagen 5 Newsletter de Ednon.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales

Respuesta: Si

Describa los “mecanismos de seguimiento” desarrollados en torno a este Principio

La Dirección ha delegado en el Director de Calidad la responsabilidad para la implantación y la verificación del cumplimiento del Sistema de Medio Ambiente, para lo cual posee la autoridad e independencia necesaria así como los medios y recursos adecuados con el fin de realizar el seguimiento de la gestión medioambiental de la empresa.

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.

Respuesta: Si

Implantación: como empresa del sector TIC creemos que podemos contribuir de manera significativa en este principio. A nivel interno, por una parte, a través del uso de nuevas tecnologías (videoconferencia para la celebración de reuniones) o a través del desarrollo de proyectos de I+D+i, que fomenten las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

A nivel externo, colaboramos de forma muy estrecha con nuestros clientes en el ámbito de la eAdministración.

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.

Respuesta: Si. (0,13%).

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

Respuesta: No

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?

Respuesta: Si

Implantación: Como empresa firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas estamos comprometidos con el Principio 10 de lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno.

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.

Respuesta: No

Implantación: No se han realizado actuaciones en el área de este Principio.

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.

Cientes: 100%

Empleados: 100%

Proveedores: 100%

Implantación: Nuestros grupos de interés sí que conocen que Ednon, como empresa firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas se compromete con el Principio 10. No obstante no se han realizado acciones concretas de difusión de este Principio.

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

Respuesta: No

Implantación: En Ednon nos caracterizamos por trabajar cumpliendo los Principios más estrictos de transparencia, entre otras medidas presentamos nuestras cuentas anuales en el Registro Mercantil que son verificadas por Auditores Externos. Todos nuestros proyectos de I+D+i son auditados de forma externa por auditores independientes y por organismos públicos. Auditores independientes también verifican nuestro cumplimiento de las certificaciones alcanzadas a través de auditorías anuales.