



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

BT ESPAÑA, Compañía de Servicios Globales
de Telecomunicaciones, S.A.U



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: BT ESPAÑA, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, S.A.U

- *Dirección web:* www.bt.es
- *Alto cargo:* Jacinto Cavestany Vallejo, Director General
- *Fecha de adhesión:* 03/11/2002
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad:* Telecomunicaciones
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Países en los que está presente:* España y Portugal
- *Alcance del Informe de Progreso:* España y Portugal
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de diferentes acciones Internas y Externas que llevamos a cabo a lo largo de todo el año
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 04 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Ariadna Hernández: Marta Lamas
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



Desde la incorporación de BT España, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones SAU, al Pacto Mundial en el año 2002, hemos trabajado para implantar un conjunto de principios, que garantizaran que nuestro negocio se desarrolla de una forma ética y responsable, de acuerdo a los valores de BT Group.

Estamos convencidos de que una empresa de éxito es una empresa que actúa con integridad, pone valores en su forma de hacer negocios y se gana el respeto y la confianza de sus iguales. En definitiva, es una empresa con la que los clientes quieren hacer negocios, en la que los accionistas quieren invertir, en la que sus empleados están orgullosos de trabajar y con la que se identifican las sociedades en la que operan ya que son este tipo de empresas la que garantizan el presente y futuro de dichas sociedades. Por ello, un año más, BT España renueva su compromiso con la Iniciativa del Pacto Mundial y sus 10 principios.

BT España había fijado como objetivo para el 2009, convertirse en una pieza clave en la lucha contra el cambio climático. Los productos y servicios que ofrecemos, como la oficina verde, la multiconferencia o la telepresencia, nos han convertido en un referente dentro de las grandes empresas del sector financiero español.

La compañía ha acumulado experiencia y éxitos que nos hacen sentirnos orgullosos del trayecto recorrido y nos impulsan a seguir hacia adelante. En el año de nuestro 20 aniversario, me gustaría que BT España se convirtiera en un referente en la gestión de la Igualdad de Oportunidades y la Acción Social a través de nuestro Plan de Igualdad y nuestro proyecto de Voluntariado TIC con el que esperamos apoyar la integración socio-laboral de personas desfavorecidas, a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, y con ello, contribuir a hacer un mundo mejor.

Como CEO de BT Iberia les invito a leer el Informe de Progreso 2009 de BT España, y a conocer las herramientas que utilizamos en BT para garantizar que somos una entidad responsable. Espero les sea útil la información contenida en el mismo y les animo a que nos hagan llegar sus comentarios y sugerencias al respecto a través de nuestra página web (<http://www.bt.es/>) para poder seguir mejorando

Jacinto Cavestany

Consejero Delegado BT Iberia

Madrid, 29 de octubre de 2010

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



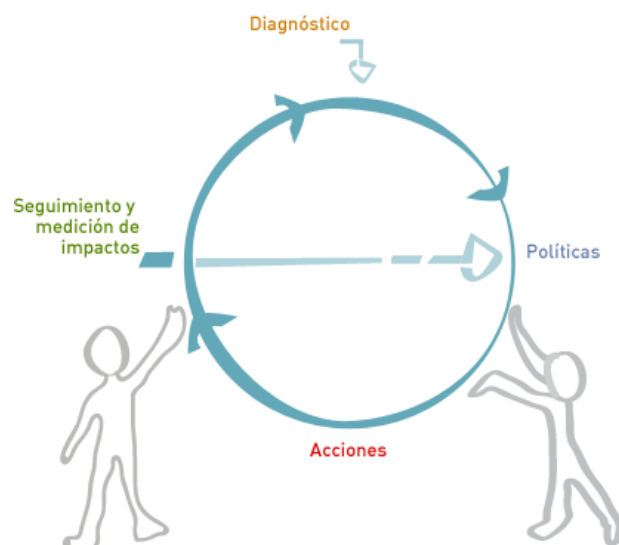
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Programa Right First Time ("bien a la primera"), un programa para ser el número 1 en atención al cliente.

Se realiza todo un proyecto basado en RFT

Se crean 2 indicadores, L2C, lead to Cash y Trouble to Resolve T2R.

http://globalservices.intra.bt.com/campaigns_programmes/customer_experience/processes_c2m.html

http://globalservices.intra.bt.com/campaigns_programmes/customer_experience/how_does_rft_fit.html

http://globalservices.intra.bt.com/campaigns_programmes/customer_experience/what_can_i_do.html

Mantenerles informados de nuestro compromiso con la sociedad, nuestra estrategia de RSE.

Con respecto a I@s emplead@s garantizar su derecho a la igualdad de oportunidades, la diversidad y su seguridad y salud.

Llevar a cabo un nuevo tipo de encuesta de clima, más ágil y versátil

En encuesta de clima (ver documento adjunto)

Mantenerles informados de nuestro compromiso con la Sociedad, nuestra política de RSE

Respecto a los proveedores garantizar una selección justa de proveedores, la aplicación de los derechos humanos y la protección del medioambiente. Generic Standards de BT

Con respecto a la sociedad en la que operamos favorecer la implantación de los derechos humanos y colaboración con distintas ONG

Objetivos: clientes: en las comunicaciones con los clientes se hará mención a los compromisos de BT respecto a la RSE



Empleados: comunicaciones periódicas referente a las políticas de RSE, con sus líneas de actuación.
Llevar a cabo un plan de motivación de acuerdo a los resultados de la encuesta de clima y de la encuesta de Igualdad de Oportunidades



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Las políticas marcadas por BT Group son aplicadas en España y las herramientas y páginas están alojadas en BT Group.

Mejorar el servicio al cliente con una "Primera actuación correcta" (RFT, del inglés Right First Time), en línea con nuestra clasificación corporativa

El código de conducta y el código aparece en la intranet, es extensible a todos los empleados y hay cursos obligatorios para todos los empleados cada cierto tiempo. "The way we work"

BT y BT España anualmente realizan un plan estratégico de RSE que comunican a empleados, clientes y proveedores, en lo cuáles se incluyen los valores de BT, que están presentes en el día a día de BT

http://globalservices.intra.bt.com/sales_zone/es_new/marca_bt/index.html

<http://www.btplc.com/Thegroup/Ourcompany/Companyprofile/Ourvalues/index.htm>

<http://www.btbrand.bt.com/Ourvalues/index.htm>

El 100% de los proveedores deben firmar y asumir los BT Generic Standards

Objetivos: Mejorar el servicio al cliente con una "Primera actuación correcta" (RFT, del inglés Right First Time), en línea con nuestra clasificación corporativa

Privacidad

Nuestra exhaustiva política de privacidad se encuentra disponible en el sitio web de BT. Todos nuestros directivos y empleados con acceso a datos personales de empleados o clientes asisten a nuestro curso de formación sobre protección de datos una vez cada tres años. Los empleados comprenden la importancia de proteger los datos personales que obran en nuestro poder.

Indique si la entidad cuenta con una política de atención al cliente o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias,



quejas, reclamaciones, etc.) (P1C4I2)

Respuesta: SI

Implantación: un portal de cliente

<http://www.globalservices.bt.com/MyaccountAction.do/My-Account/param/ts/1287052334829>

BT inside para su autogestion

<https://www4.bt.es/CookieAuth.dll?GetLogon?curl=Z2FCientes&reason=0&formdir=2>

Teléfono de contacto para notificación de incidencias que afecten al servicio 1434



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 (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: BT España a través de su código ético y de conducta "The Way We Work" hace extensible a todos sus clientes su compromiso con los Derechos Humanos.

BT España se adhiere al charter de la Diversidad, en marzo de 2009.

Las empresas que voluntariamente son signatarias del Charter de la Diversidad respetan las normativas vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación, y asumen 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: la empresa debe fomentar la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).

Promover la inclusión: la integración debe ser efectiva, evitándose cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.

Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas: la gestión de la diversidad no debe ser una práctica de recursos humanos más, sino un factor transversal, que se encuentre en la base de todas las decisiones que se tomen en éste ámbito.

Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio: las organizaciones deben establecer mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos los trabajadores.

Reconocer la diversidad de los clientes: las organizaciones deben conocer el perfil de los clientes, reconociendo que su diversidad también es una fuente de innovación y desarrollo.

Extender y comunicar el compromiso hacia los empleados: el compromiso que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad debe ser compartido transversalmente por toda la empresa.

Extender y comunicar el compromiso a las empresas proveedoras: invitándoles a unirse a la comunidad de empresas que



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

en España se adhieren al compromiso voluntario que promueve el Charter.

Extender y comunicar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales.

Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.

Proveedores, todos nuestros proveedores deben firmar y comprometerse con los principios de BT como proveedores <http://www.selling2bt.bt.com/index.htm>

Objetivos: BT España se compromete a llevar a cabo una campaña de comunicación hacia trabajadores, empleados y proveedores a favor de la Diversidad

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: BT España cuenta con un cuestionario de clima laboral, que se hace de carácter trimestral que mide el compromiso de los trabajadores, su relación con su jefe y situaciones como el acoso.

Trimestralmente se miden y se toman medidas o se realizan campañas de acuerdo a los resultados obtenidos http://globalservices.intra.bt.com/global_service_operations/gsm/shared_services/ss_care.html

Adicionalmente BT cuenta con un informe de sostenibilidad a nivel global que fija los objetivos para cada año y los evalúa <http://www.btplc.com/Responsiblebusiness/Ourstory/Sustainabilityreport/pdf/2009/employees.pdf>

Objetivos: El objetivo de estos cambios es disponer de una encuesta más directa y ágil que nos permita recoger información de forma sencilla y más frecuentemente, y así hacer un seguimiento continuo de las tendencias positivas y las tendencias a mejorar, buscando medidas que las potencien o corrijan respectivamente.

Realizar un plan de motivación para el 2010

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Se mantiene informado a clientes por la herramienta on -line, newsletter específicos y nuestros Account Manager

<http://www.globalservices.bt.com/HubAction.do/Products-and-services/param/N/4294967294/ts/1287053054237>



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente se realiza un informe en el que se analizan los progresos de BT en referencia a los derechos humanos, medioambiente ...

Sustainability review (ver documento adjunto)

Con respecto a los clientes:

encuesta de satisfacción con los productos y servicios de BT

Estudio de las incidencias y sugerencia que hayan realizado através de los distintos canales

Con respecto a los empleados

Seguimiento de los indicadores del Instituto de Empresa (Benchmarking)

Indicadores como formación, rotación, género ...

Memoria anual de Recursos Humanos

Memoria anual del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (actividades preventivas desarrolladas, promoción de la salud, planificación preventiva e impacto en la salud de los trabajadores)

Memoria anual de RRHH

Formación y desarrollo, (horas y asistentes a formación, promociones ...)

Reconocimiento a empleados y actividades como fiesta para hijos de empleados, regalos de empresa por antigüedad

Servicio de Prevención de Riesgos Profesionales (accidentes de trabajo, enfermedad profesional, stress en la empresa)

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento (P1C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Lloyds Register Quality Assurance Limited (LRQA) ha sido contratado por BT Group para comprobar sus informes impresos y de sostenibilidad

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Describa en el campo de notas los canales de comunicación utilizados para informar a los empleados (P1C3I1)

Respuesta: 80 %

Implantación:

El 100% de los empleados son informado vía newsletters y comunicación interna.



Se realiza una formación específica y de carácter obligatoria de carácter obligatoria para todos los empleados de BT España, la respuesta fue de un 80 %.

El código ético está disponible en la intranet de BT España

http://globalservices.intra.bt.com/es/rsc/etica_en_bt.html

y disponible en la intranet de BT en distintos idiomas

<http://btgroup.intra.bt.com/waywework/index.htm>

Objetivos: en 2010 se realizará una web específica de código de conducta

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente (P1C4I3)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha detectado ningún incumplimiento referente a esta normativa

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios (P1C4I4)

Respuesta: 0

Implantación: No hemos tenido demandas

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos (P1C4I5)

Respuesta: 0

Implantación: No ha habido incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de los mismos.

Objetivos: Bt contribuye con diferentes entidades que apoyan a la infancia, tales como Unicef

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	<p>R.:Programa de Calidad: Right Fist Time (RFT)</p> <hr/> <p>O.:mejorar en un 17% en el RFT</p>	<p>R.:Politica de Calidad y Servicio al Cliente, Politica de Calidad y Servicio al cliente</p> <hr/> <p>O.:80% empleados formados, % de clientes satisfechos</p>	<p>R.: informacion a clientes de nuestro compromisos RFT , Politica de comunicación: newsletters a clientes, pag web ---</p> <hr/> <p>O.:resultado RFT, 100% de los clientes</p>	<p>R.:encuesta de satisfaccion</p> <hr/> <p>O.:incremento satisfacion clientes % ¿¿??</p>
Empleados	<p>R.:Indice de compromiso de I@s emplead@s</p> <hr/> <p>O.:Indice: >3.8/5</p>	<p>R.:Politica "The Way we Work"</p> <hr/> <p>O.:formar al 90 % de los empleados</p>	<p>R.: Charter de la Diversidad y Plan d eligualdad de Oportunidades</p> <hr/> <p>O.:Plan de Igualdad de Oportunidades</p>	<p>R.:encuesta de empleados</p> <hr/> <p>O.:plan de motivacion empleados</p>
Proveedores	<p>R.:Reducción del riesgo en la cadena de proveedores</p> <hr/> <p>O.:100% de seguimiento proveedores riesgo alto-medio</p>	<p>R.:Politica de proveedores</p> <hr/> <p>O.:100% proveedores</p>	<p>R.:BT Standards</p> <hr/> <p>O.:extensible nuestro compromiso</p>	<p>R.:cumplir con los Generic standards de BT</p> <hr/> <p>O.:100%</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad dispone de un diagnóstico en cuanto a los riesgos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) y por lo tanto la clasifica en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad. Indique, en el campo de notas, si la entidad favorece a los proveedores que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.) (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Implantación: BT reconoce que las actividades de compras a lo largo de la cadena de suministro tiene un impacto global.

Es crucial actuar con responsabilidad social hacia aquellos agentes implicados en la producción de bienes o servicios si queremos crear un mundo donde nuestra compañía destaque, ahora y en el futuro.

A la luz de este convencimiento, hemos establecido una iniciativa global en la cadena de suministro, "Sourcing with Human Dignity" (Compras Éticas). Esta iniciativa establece un conjunto de normas basadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

BT está comprometida con esta iniciativa, no sólo porque creemos que es justo hacerlo así, sino también porque creemos que la responsabilidad social es parte integral del éxito a largo plazo. Aceptamos con agrado a los proveedores que comparten este compromiso con nosotros y nos afanamos en colaborar con todos los que lo deseen.

El enlace es: <http://www.selling2bt.bt.com/working/humandignity/default.htm>

Objetivos: Conseguir el apoyo de nuestros proveedores directos para promover estos estándares a través de toda la cadena de suministro

<http://www.selling2bt.bt.com/BTSupplyChain/index.htm>

Objetivos: Conseguir el apoyo de nuestros proveedores directos para promover estos estándares a través de toda la cadena de suministro

Compromiso medioambiental: de que toda la compra de equipamiento tenga un menor consumo energético para contribuir con la disminución de la huella de carbono

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:



¿Cuenta la entidad con políticas que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto de Derechos Humanos? Indique, en el campo de notas, si la entidad registra y responde a las quejas y comentarios de/sobre los proveedores y subcontratistas (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: BT cuenta con una página web específica para proveedores en las que tiene toda la información relativa a políticas de BT.

El 100% de los proveedores deben firmar los BT Standards y son informados de :

Human Dignity standards

<http://www.selling2bt.bt.com/working/humandignity/default.htm>

Anti-Corruption and Bribery

<http://www.selling2bt.bt.com/Feedback/default.htm>

Gifts & hospitality

<http://www.btplc.com/TheWayWeWork/>

Se ha establecido una herramienta de contacto entre BT y sus proveedores isupplier en la cuál pueden transmitir sus dudas, preguntas, quejas

Adicionalmente Bt pone a disposición de sus proveedores un canal de comunicación con BT

<http://www.selling2bt.bt.com/iSupplier/TheBTSourcingProcess/Support/index.htm>

<http://www.selling2bt.bt.com/Feedback/default.htm>proveedores a BT

<http://www.selling2bt.bt.com/iSupplier/index.htm>



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, describala (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: se ha creado una herramienta de seguimiento de la vida del contrato y seguimiento de proveedores que alertaría a BT en caso de alguna incidencia

[http://procurement2.intra.bt.com/procurement-](http://procurement2.intra.bt.com/procurement-newscentre/library/newsletters/policyandgovernance/Updatinggovernancerelatedcontractinformation.shtml)

[newscentre/library/newsletters/policyandgovernance/Updatinggovernancerelatedcontractinformation.shtml](http://procurement2.intra.bt.com/procurement-newscentre/library/newsletters/policyandgovernance/Updatinggovernancerelatedcontractinformation.shtml)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los proveedores de eBT deben comprometerse con unos requerimientos básicos relativos a medioambiente, dignidad humana y diversidad recogidos en las condiciones generales de contratación
<http://www.selling2bt.bt.com/working/requirements/default.htm>

ETHICAL STANDARDS

Environmental

Sourcing with Human Dignity

Supplier Diversity

<http://www.selling2bt.bt.com/working/humandignity/default.htm>

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:responsabilidad social <hr/> O.:compra de equipamiento con un menor consumo energético	R.:Política de proveedores <hr/> O.:respuesta por parte de BT Group a las quejas de los proveedores	R.:policy governance <hr/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: Los representantes de los trabajadores tienen a su disposición sala de reuniones, la herramienta de comunicación de BT España para realizar sus comunicados.
Reuniones periódicas con los distintos comités creados para la representación de los trabajadores



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los trabajadores cuentan con distintas herramientas de comunicación y de reunión.
Sala de reuniones a disposición de los Comités de Empresa en los centros de trabajo.
Disposición de la herramienta de comunicación "messenger" para sus comunicados e informaciones que consideren oportunas emitir.
Presentes en los distintos comités de representación de BT (Igualdad, formación, salud laboral)
Reuniones periódicas con la Dirección de RRHH



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 (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: se han llevado a cabo elecciones sindicales y se han constituido distintas mesas de interlocución y negociación

Objetivos: Habilitar una dirección de correo para las secciones sindicales presentetes en BT España



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En varias comisiones están representados los representantes de los trabajadores y trabajadores sin afiliación que quieren trabajar en la toma de decisiones y/o gestión de la organización, para posteriormente presentarlo al Comité de Dirección

Objetivos: Trabajo conjunto de la Dirección, empleados y representantes de los trabajadores.
Creación de comités mixtos

Levar a cabo conjuntamente un plan de flexibilidad

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La herramienta de clima, que se realiza trimestralmente
El buzón OPINA, que cualquier empleado puede dirigirse a la Dirección
Desayunos con la Dirección y reuniones periódicas de equipos para intercambiar impresiones

Objetivos: Con los resultados de las encuestas CARE y la encuesta de Igualdad, se implantará un Plan de Igualdad, y un Plan de Flexibilidad

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:representacion de los trabajadores O.:reuniones periódicas	R.:Política de Relaciones Laborales O.:acuerdos de interlocucion	R.:elecciones sindicales O.:direccion de correo para las secciones sindicales	R.:encuesta a empleados: CAREAgile, Comités mixtos O.:monitorizar resultados, Planes de trabajo: Plan de flexibilidad

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: BT España cumple con la legislación aplicable en España, y realiza seguimiento al 100% de sus proveedores en esta materia.

BT España mejora el Convenio al que estamos adheridos en horas semanales, días de vacaciones, permisos remunerados.

BT España informa en los contratos de trabajo y en su manual de bienvenida, y la intranet de todos los derechos y obligaciones de empleados y managers.

BT España cuenta con un plan de flexibilidad horaria y de conciliación, por ejemplo, el 24 y 31 de Diciembre no se trabaja en BT España.

En BT España consideramos la conciliación una forma de entender el trabajo y el compromiso.

trimestralmente, en la encuesta de empleados se pregunta por las medias de conciliación y la existencia de posibles problemas de acoso.

Adjuntamos Manual de Acogida

Objetivos: Crear dentro de las herramientas de gestión de RRHH, un indicador de posibles conflictos y/o caso abiertos en conflictos, acosos ...

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: sigue con su política de compromiso hacia sus trabajadores, mejora en los beneficios sociales y mantener sus salarios por encima de la media del sector.

El horario de entrada en BT tiene una flexibilidad de entrada y de salida de dos horas, y los viernes se lleva a cabo una



jornada reducida.

http://globalservices.intra.bt.com/es/portal_del_empleado/flexibilidad/index.html

http://globalservices.intra.bt.com/bn/human_resources/bnl/key_policies/flexible_working/index.html

Objetivos: Revisión de las políticas de flexibilidad y conciliación

Realizar un plan de flexibilidad para conciliar vida profesional y personal



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 (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: Sensibilización hacia empleados, managers y directivos de los principios de BT referentes a los conflictos y las políticas de acoso.

Contamos con servicios de ticket guardería, jornadas reducidas para la plantilla con cargas familiares, tickets de comida y posibilidad de trabajar desde casa

Objetivos: Revisión periódica de los procedimientos de conflicto y acoso.

La entidad promueve el trabajo desde casa con dispositivos que facilitan el trabajo remoto.

La entidad permite que cualquier empleado se ausente de su puesto de trabajo ante una emergencia familiar

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Conciliación y Procedimiento de conflicto y acoso O.: Indicador de conciliación, conflicto y acoso	R.: Políticas de flexibilidad y conciliación, políticas anti-discriminación O.: plan de flexibilidad y plan de igualdad	R.: conflictos y acoso O.: revisión periódica	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

Respuesta: No

Implantación:

BT España cumple con la legislación española e internacional (OIT), en todo lo referente al trabajo infantil. Aun no existiendo riesgo, puede encontrarse que los productos que compra y distribuye a sus clientes pueden ser manufacturados en regiones donde exista dicho riesgo. Por este motivo, los proveedores de BT para ser homologados tienen que completar los Generic Standards. El relacionado con este principio es el GS 18 (de Dignidad Humana) relativo a prácticas laborales accesible en: <https://secure.selling2bt.bt.com/ext/html/gS18/>

BT España pondrá en práctica el Voluntariado TIC, que enfocará sus actividades a la defensa de la infancia y posibles grupos en riesgo de exclusión.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: BT España con la normativa española que a su vez asume a la OIT. no permite la contratación de menores de 16 años

http://globalservices.intra.bt.com/es/portal_del_empleado/index.html

http://globalservices.intra.bt.com/human_resources/index.html



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 (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Actualmente no existen acciones concretas en el caso de incorporación de trabajador@s a BT España, puesto que la prohibición de contratación de menores supone un principio general, aplicable a todos los puestos en la Compañía.

Los proveedores de BT tienen que completar el BT Generic Standard nº 18 (de Dignidad Humana) para homologarse. Se ha hecho seguimiento de los proveedores de riesgo medio-alto.

BT España con sus planes de Acción Social tiene acuerdos con Unicef en el apoyo a la infancia

Objetivos: crear una campaña de sensibilización con distintas ONGs en apoyo a la Infancia

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:voluntariado O.:proyectos de voluntariado enfocado a la infancia	R.:Política de RRHH y RSC O.: -	R.:compromiso O.:planes de apoyo a la infancia	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción. (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: BT España declara su compromiso anualmente con la igualdad de oportunidades y en el 2009 se ha adherido al Charter de la Diversidad.

BT cumple con la ley LISMI, y tiene establecidos protocolos de actuación en casos de discriminación o abuso

Anualmente se realiza un diagnóstico de presencia de hombres y mujeres.

La situación sigue siendo por debajo del 40% la presencia de las mujeres en BT España, pero seguimos estando por encima de la media del sector.

El 100% de los empleados tiene contrato fijo, sin importar el género.

A raíz de la publicación de la Ley de Igualdad, BT mantiene una página en la intranet específica a la Ley de Igualdad, con las mejoras establecidas por BT España

Objetivos: Acordar un plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores y comunicarlo en el 2010

Revisión del protocolo de actuación en casos de discriminación o abuso. Anualmente bajo el nombre "no le des la espalda", BT España realiza una campaña de sensibilización y formación

http://globalservices.intra.bt.com/es/plan_de_igualdad/politica_contra_acoso.html



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades? Descríbala. (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Se realiza una campaña de comunicación durante el mes de Julio, en el que se resalta la importancia de la Igualdad de Oportunidades

Se recuerda el protocolo de Acoso

Se comunica la adhesión de BT España al Charter de la Diversidad

BT se adhiere anualmente al Día de la Violencia de Género, de la mujer trabajadora y a las distintas campañas por la no



discriminación

Políticas

http://globalservices.intra.bt.com/human_resources/corporate_social_responsibility/diversity.html

http://humanresources.intra.bt.com/index/fairness/index/fairness/bullying_and_harassment3.htm

Objetivos: Anualmente se revisan los procesos y los indicadores de género, de posibles conflictos ...
anualmente se realiza la campaña de "No le des la espalda", protocolo de actuación ante posibles casos de discriminación, acoso o abuso

http://globalservices.intra.bt.com/es/plan_de_igualdad/politica_contra_acoso.html



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. (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Realiza cursos de formación –
en materia de igualdad de oportunidades a directivos y empleados. Curso obligatorio para Managers.
Comunicaciones periódicas para todos los empleados.

Protocolo de acoso y procedimiento de conflictos:
respuesta para abordar denuncias,
gestionar demandas y facilitar
recursos a los empleados en casos de
discriminación



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: BT España comparte sus ratios de diversidad de género dentro del Club de Benchmarking de Recursos Humanos del Instituto de Empresa (<http://club-benchmarkingrrhh.ie.edu/>)

Además, responde trimestralmente la Encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de trabajo y Seguridad Social

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C311)



Respuesta: SI

Implantación: BT España dispone de una persona formada para el tratamiento de las situaciones y resolución de conflictos.

Una persona responsable para los casos de acoso y formación adicional en Igualdad, formada por el Instituto de la Mujer

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. (P6C3I2)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha abierto ningún caso.

La persona responsable de acoso, los Managers y los representantes de los trabajadores, trabajan conjuntamente para detectar cualquier posible caso de discriminación.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:diagnóstico de igualdad de oportunidades O.:diagnóstico anual	R.:Politica de Diversidad y no discriminacion O.:campana anual	R.:diversidad e Igualdad de Oportunidades O.:Plan de Igualdad 2010	R.:protocolo de conflicto y acoso O.:revisión regular

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: BT España continúa ofreciendo los servicios GREEN IT (lanzados en 2007) para ayudar a sus clientes a reducir las emisiones de CO2.

En la estrategia comercial de BT se destaca la contribución que puede aportar a la sostenibilidad de las empresas.

En la intranet están los objetivos del 2009

http://globalservices.intra.bt.com/es/gestion_medioambiental/index.html

Intentamos adjuntar documento, pero pesa más de lo permitido, anexamos enlace

<http://www.btplc.com/Responsiblebusiness/Ourstory/Sustainabilityreport/PDF/2009/2009reportdownloads.htm>

Objetivos: OBJETIVO Nº 01: Adaptar la gestión de residuos (RAEE) a la externalización de funciones.

OBJETIVO Nº 02: Aumento inferior a un 2% del consumo (KWh) de la RED en AF 2009/10, respecto a AF 2008/09

OBJETIVO Nº 03: Reducción de un 3% del del consumo (KWh) de las OFICINAS en AF 2009/10, respecto a AF 2008/09

OBJETIVO Nº 04: Reducción de un 5% de consumo de papel en el AF 2009/10 respecto a AF 2008/09

OBJETIVO Nº 04: Reducción de un 5% de consumo de papel en el AF 2009/10 respecto a AF 2008/09

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad. (P7C212)

Respuesta: SI

Implantación: programa de formación relativo al medioambiente para todos los empleados



Sistema de videoconferencias para evitar desplazamientos, con lo que contribuimos a la reducción de emisiones.

Inclusión de cláusulas medioambientales en contratos con proveedores

Objetivos: ver objetivos 2009/10

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %. (P2C211)

Respuesta: 0 %

Implantación: los recursos utilizados son asignados por BT Group

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:reduccion consumo energético, medioambiente <hr/> O.:programas de reduccion y reciclaje, reduccion	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad así como si la entidad tiene certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.). (P8C2I4)

Implantación: *Implantación: Las actividades de BT España como proveedor de servicios de telecomunicaciones son de bajo impacto medioambiental, ya que son en gran parte actividades de oficina. El aspecto medioambiental de mayor impacto es el consumo eléctrico de dichas oficinas y especialmente de la infraestructura de red que da soporte a los servicios prestados por BT a sus clientes.*

Es importante señalar que varios de los impactos medioambientales de nuestra actividad son positivos, ya que los servicios de telecomunicaciones reducen los desplazamientos (audioconferencia, servicios de telepresencia, teletrabajo). También contribuyen a reducir el consumo de papel (correo electrónico).

BT España posee la certificación ISO14001 y está inscrita en el registro EMAS de la Unión Europea.

BT España actualmente propone unos objetivos medioambientales que publica en su Intranet http://globalservices.intra.bt.com/es/gestion_medioambiental/index.html



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas. (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: *Implantación: Las actividades de BT España como proveedor de servicios de telecomunicaciones son de bajo impacto medioambiental, ya que son en gran parte actividades de oficina. El aspecto medioambiental de mayor impacto es el consumo eléctrico de dichas oficinas y especialmente de la infraestructura de red que da soporte a los servicios prestados por BT a sus clientes.*

Es importante señalar que varios de los impactos medioambientales de nuestra actividad son positivos, ya que los servicios de telecomunicaciones reducen los desplazamientos (audioconferencia, servicios de telepresencia, teletrabajo). También



contribuyen a reducir el consumo de papel (correo electrónico).

BT España posee la certificación ISO14001 y está inscrita en el registro EMAS de la Unión Europea.

BT como grupo tiene su estrategia y política medioambiental, y BT EMEA y Latinamerica tiene una política regional y España de país.

<http://www.btplc.com/ClimateChange/BTpeoplessection/index.htm>

Objetivos: ver documentos adjuntos

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



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. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: factura en formato electrónico. BT pone en marcha para sus clientes el formato de factura electrónica con el consiguiente ahorro a favor del medioambiente

BT España anualmente realiza un plan mediambiental que revisa anualmente.

No aumentar el consumo de la Red en este AF 2009/10 respecto al AF anterior.

Reducir el consumo eléctrico de oficinas un 5%.

Reducir el consumo de papel un 10%.

Conseguir una relación (papel+cartón reciclado) / (papel comprado) de un 180%.

Contamos con la colaboración de tod@s vosotr@s para alcanzar o superar estos retos.

http://today.intra.bt.com/todayd/BTGS_DISPLAY_ARTICLE?ART_ID=97916&ITM_ID=L2SL14&SUBLOB_FLAG=Y

Objetivos: Comunicar los objetivos de 2010, y los objetivos 2011

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. (P8C213)

Respuesta: SI



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Implantación: Anualmente BT España lleva a cabo un plan de Medioambiente, el Plan de seguimiento con la Dirección general es de carácter trimestral.

ver informe de de sostenibilidad 2009

[Descargar el documento adjunto](#)

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %. (P8C311)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los proveedores clave (suministradores de servicios y de equipos) disponen de la certificación ISO14001 y/o han suscrito compromisos para una correcta gestión medioambiental

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	<p>R.:Las actividades de BT España como proveedor de servicios de telecomunicaciones son de bajo impacto</p> <hr/> <p>O.:mensualmente: mensajes sobre medioambiente</p>	<p>R.:Politica medioambiental</p> <hr/> <p>O.:disminucion del impacto</p>	<p>R.:Plan de Accion medioambiental</p> <hr/> <p>O.:Objetivos 2010</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone 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. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: BT España en su compromiso con el medioambiente llevará a cabo la presentación de sus facturación on-line y/o en DVD



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética. (P9C211)

Respuesta: 12

Implantación: BT España de carácter mensual realiza una mini campaña para la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

BT realiza un mínimo de 12 comunicaciones

BT anualmente se adhiere al día del medioambiente, apagando las luces de sus 2 principales edificios en BT España
<http://www.bt.es/objetivos-rse-2010>

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente. (P9C212)

Respuesta: 0

Implantación: BT asigna los presupuestos globales a nivel local, para la realización de campañas. Anualmente se asigna un presupuesto anivel local para mejoras referentes al medioambiente, no vinculados a ingresos brutos, sino a coste.



• **Resumen de Implantación:**

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:facturacion on-line <hr/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad. Indique los riesgos. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: *Implantación: Se hace una medición del desempeño ético de BT a nivel global mediante cuestionario cuyo resultado se publica en los Indicadores del Informe de sostenibilidad de cada año.*

I. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La política del grupo BT Group PLC y sus afiliados de todo el mundo (en lo sucesivo denominadas conjuntamente "BT") es mantener el máximo nivel ético de conducta durante el desarrollo de sus actividades comerciales. Las acciones y la conducta del personal responsable, directivo y de los empleados de BT (en lo sucesivo denominados conjuntamente "personal de BT"), así como de aquellos que actúen en nombre y representación de BT, son fundamentales en el cumplimiento de dichas normas. A tal efecto, todo el personal de BT, incluidos los agentes y contratistas implicados en las actividades comerciales de BT a nivel internacional, deberán leer, comprender y respetar la política de cumplimiento con las leyes contra el soborno (en lo sucesivo denominada la "Política"), así como las futuras actualizaciones y materiales similares que se publiquen regularmente en el futuro. Las preguntas relacionadas con dicha Política deberán dirigirse al representante del departamento comercial y legal de su línea de actividad (CLR: Commercial, Legal and Regulatory) o a su persona de contacto del departamento contra el soborno y la corrupción (ACB: Anti-Corruption & Bribery) de conformidad con lo indicado en el sitio web de BT para el cumplimiento con la política contra el soborno y la corrupción 1.

II.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales. (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación:



clientes: el 100% de los clientes son informados de nuestra política vía nuestros newsletters, estrategia de comunicación y página web.

El 100% de los empleados conoce la política y el 90% de los empleados deben estar formados en el 2010

El 100% de los proveedores deben firmar el acuerdo previo a trabajar con BT
<http://www.selling2bt.bt.com/Anti-CorruptionandBribery/index.htm>

Objetivos: ver documento adjunto

[Descargar el documento adjunto](#)

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las políticas de grupos son aplicadas en BT España y Portugal

proveedores
http://www.selling2bt.bt.com/Gifts_hospitality/index.htm

[Descargar el documento adjunto](#)



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, describala. (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Clientes: se convierte en un standard la información a clientes

Empleados: información y formación

Proveedores: información, formación y compromiso por escrito



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por grupo de interés informado. (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Clientes: 100%

Empleados: 100%



Proveedores: 100%

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación:

BT tiene a su disposición un programa de ética que incluye que las donaciones y patrocinios se hagan de acuerdo a las leyes pertinentes.

<http://btgroup.intra.bt.com/waywework/charitable-donations.htm>

<http://btgroup.intra.bt.com/waywework/ethics-prog.htm>

BT España se apoya en la Fundación Lealtad para asegurarse de la transparencia de las mismas

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales? (P10C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las leyes y costumbres varían de país en país para todos los empleados de BT- Por ello, todos debemos entender qué es lo aceptable o no cuando regalamos o recibimos regalos u hospitalidad. Este es el enlace a la política de BT (en inglés):

[Gifts & Hospitality Policy \(English\)](#)

Los puntos más importantes de esta política están detallados abajo:

Todos los regalos y hospitalidad ofrecidos por o para empleados de BT deben registrarse de la siguiente forma:

Para registrar regalos y hospitalidad ofrecidos a Empleados de BT, completar la Forma A y enviarla por e-mail a la dirección de correo electrónico: ethics@bt.com

Para registrar regalos y hospitalidad ofrecidos por Empleados de BT, completar la Forma B y enviarla por e-mail a la dirección de correo electrónico: ethics@bt.com

Para registrar regalos y hospitalidad ofrecidos por Empleados de BT a empleados, agentes u oficiales de gobierno /etc. completar la Forma C y enviarla por correo electrónico a ethics@bt.com

o

En la Unión Europea (excluyendo UK)- €150 por regalo, sin exceder €300 por persona y año.

BT dispone de una dirección de correo específica para dudas y consultas: ethics@bt.com



BT dispone de una página específica:

<http://companysecretary.intra.bt.com/TheWayWeWork/GiftsHospitalityPolicy/Spanish/index.htm>

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes		R.:The Way We Work O.:100 % clientes informados	R.:The Way We Work O.:100%	
Empleados		R.:The Way We Work O.:100% informados	R.:The Way We Work O.:100%	
Proveedores		R.:Anti-Corruption and Bribery O.:100% acuerdos firmados	R.:Requisitos proveedores O.:100%	
Varios grupos de interés	R.:medición del desempeño ético de BT O.:mejorar los indicadores previos			

R.: Respuesta

O.: Objetivo