



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

Ernst & Young



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Ernst & Young

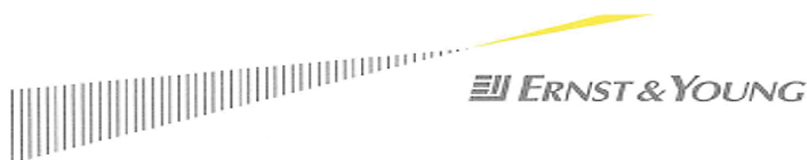
- *Dirección web:* <http://www.ey.com/es>
- *Alto cargo:* José Miguel Andrés Torrecillas, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 12/01/2009
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad:* Auditoría, Asesoría Financiera, Asesoría Legal, Fiscal y en Transacciones
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Sociedad, Medio ambiente
- *Países en los que está presente:* Ernst & Young opera en 140 países de todos los continentes, que se aglutinan operativamente en cinco áreas geográficas y éstas a su vez en diferentes sub-áreas, Ernst & Young es una organización mundial constituida por firmas miembros de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuáles es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, registrada en Reino Unido, es una compañía limitada que no presta servicios a clientes. Puede verse el detalle de los diferentes países y oficinas en los que Ernst & Young opera en nuestra página web.
- *Alcance del Informe de Progreso:* El informe hace referencia a Ernst & Young en ESPAÑA.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Además, de la página web del Pacto Mundial, difundiremos el informe a través de la estructura de comunicación de nuestra Firma. Internamente, utilizaremos las herramientas de que disponemos para darlo a conocer a nuestros profesionales (revista, intranet, boletines...), externamente trataremos de que tenga visibilidad en los medios de comunicación. Por otra parte, ocupa un lugar destacado en nuestra Memoria de Responsabilidad Corporativa.
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 11 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Carlos Arango Arconada
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



Ernst & Young, S.L.
Torre Picasso
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
28020 Madrid
Tel.: 915 727 231
Fax: 915 727 238
www.ey.com/es

José Miguel Andrés Torrecillas
Presidente

Madrid, 27 de octubre de 2010

Estimado/a amigo/a:

Para Ernst & Young España, supone una gran satisfacción presentar su primer informe de progreso como firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas y, de esta forma, renovar su compromiso público hacia los principios que lo integran

Nuestra Firma se adhirió en diciembre de 2008 a esta iniciativa global con el firme convencimiento de que así daba un paso importante en su objetivo de ser una empresa responsable y transparente en todas sus áreas de actuación y de poder compartirlo con otras organizaciones nacionales e internacionales.

Ernst & Young se ha caracterizado desde su creación, hace más de 100 años, por el escrupuloso cumplimiento en las materias que conforman el Pacto Mundial, relacionadas con los Derechos Humanos, Laborales, el Medio Ambiente y la Corrupción. Sin embargo, nuestro afán es siempre la mejora continua en nuestra actividad y en la forma en la que nos relacionamos con todos nuestros grupos de interés.

Estos dos años han sido muy fructíferos en este sentido. Ernst & Young España ha dado un gran impulso a su Plan de Responsabilidad Corporativa, que entendemos como un esfuerzo conjunto de la Firma y sus profesionales. Así se han desarrollado con éxito diferentes actividades orientadas al Tercer Sector entre las que podemos destacar los servicios pro-bono o el concurso de proyectos sociales en el que los empleados han mostrado una gran participación y han presentado proyectos muy completos que se han desarrollado con éxito.

Nuestra actividad económica y nuestra relación con los clientes es, lógicamente, fundamental. Más aún, en años tan complicados como los que estamos atravesando. En este contexto, Ernst & Young se ha esforzado en mantener y aumentar los niveles de calidad, como así lo demuestran las encuestas que realizamos periódicamente. Asimismo, hemos realizado un esfuerzo por estar más cerca de ellos y poder responder mejor a sus necesidades.

Por otro lado, nuestra gente es la clave de nuestro éxito en el mercado. Durante estos dos años, han sido múltiples los nuevos proyectos que se han lanzado para facilitar su crecimiento personal y profesional. Podemos destacar el nuevo Plan de Igualdad, el renovado proceso de Evaluación y Desarrollo o el Plan Nacional de Formación.

Nuestros esfuerzos en el cuidado del Medio Ambiente también son reseñables. En primer lugar, nos hemos interesado por conocer qué huella produce nuestra actividad en la Naturaleza. Además, hemos lanzado acciones para intentar que ésta sea la menor posible: nuevos procedimientos, mejoras en las infraestructuras y campañas de concienciación entre nuestros empleados.

Nuestra Firma quiere que estos hechos se conozcan y mostrar así la mayor transparencia posible. Por esta razón, decidimos publicar una memoria de Responsabilidad Corporativa que ha cumplido ya dos ediciones y en la que damos detalle de nuestra actividad y de los nuevos proyectos que lanzamos en materia de Sostenibilidad. En esta labor, es fundamental nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que nos inspira y que incluimos en estas páginas.

Para finalizar, quiero expresar nuestro compromiso por seguir mejorando y así detallarlo en posteriores informes de progreso.

Un saludo cordial

• 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.



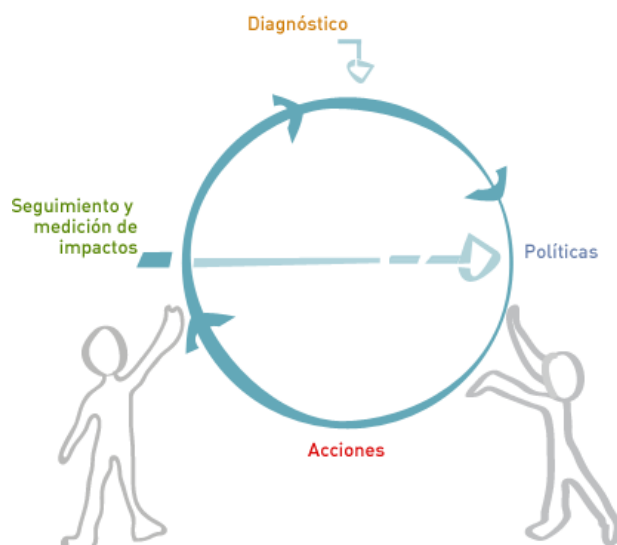
ACCIONES

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: LA FIRMA REALIZA UN DIAGNÓSTICO CONSTANTE DE SUS ACTIVIDADES Y RELACIONES CON TODOS SUS GRUPOS DE INTERÉS PARA CERCIORARSE DE QUE CUMPLE EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y ESTABLECER LAS POLÍTICAS NECESARIAS PARA QUE SE CUMPLAN CON EL OBJETIVO DE UNA MEJORA CONSTANTE.

La Independencia es un concepto fundamental en nuestra profesión y requiere que la Firma y sus socios y profesionales estén, y aparenten estar, libres de cualquier interés que pudiera ser considerado incompatible con su objetividad, integridad e imparcialidad en relación con nuestros clientes.

Las normas de independencia establecidas en la EYG Independence Policy deben seguirse siempre y son, normalmente, más restrictivas que las normas de independencia establecidas en la Ley de Auditoría de Cuentas o las Normas Técnicas.

EY requiere de sus socios y profesionales que declaren que cumplen con las normas de independencia que son de aplicación en cada caso.

ANTES DE CADA NUEVA RELACIÓN O PROVEEDOR SE DIAGNOSTICA SI SE CUMPLE CON LOS REQUISITOS DE CALIDAD Y GESTIÓN DEL RIESGO NECESARIOS.

Todos los empleados involucrados participan en este proceso.

En nuestra relación con los empleados, se evalúan aspectos como: valores, ética, igualdad, formación, evaluación y desarrollo, comunicación, etc.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: El compromiso de Ernst & Young con la calidad va unido a la importancia que le damos a la gestión del riesgo.

La gestión del riesgo es el proceso de:

- Identificación de riesgos significativos, adoptando, documentando y aplicando estrategias, políticas y procedimientos adecuados para reducirlos a un nivel aceptable que nos permita gestionarlos razonablemente.
- Control del cumplimiento de dichas políticas y procedimientos.

Este proceso responde a los tres objetivos siguientes:

- Optimizar las políticas y procedimientos de prevención de riesgos y de gestión de la calidad dentro de las actividades de la Firma, asegurando simultáneamente el respeto a nuestros estándares de calidad de los servicios que prestamos a clientes y la seguridad global de la Firma y de cada uno de sus miembros.
- Responder a las exigencias de transparencia e independencia que afectan tanto a nuestros clientes como a nosotros mismos ante las autoridades reguladoras, a los diferentes protagonistas de la actividad económica y, en general, a la opinión de terceros relacionados con nuestras actividades y las de nuestros clientes.
- Gestionar con la máxima coherencia las exigencias legales y reglamentarias, las múltiples fuentes de normativa y regulación que rigen el desempeño de las actividades de la Firma y las obligaciones hacia nuestros clientes. Todo ello en evolución en un contexto en el que la globalización de los mercados financieros choca todavía con normativas nacionales e identidades regionales.

En este sentido se han de seguir estrictos procedimientos y políticas como la Global Tool for Acceptance and Continuance, las confirmaciones de independencia.

Ernst & Young tiene un compromiso con la Calidad en todos los ámbitos de actividad. En concordancia con nuestro lema "Quality In Everything We Do" y con las políticas globales de la Firma, e independientemente de los controles de calidad preventivos que realizamos durante la ejecución de los servicios que prestamos a nuestros clientes, se realiza cada año un Quality Review (control de calidad) de una selección de los proyectos ejecutados durante el último ejercicio. Asimismo, al objeto de valorar la satisfacción de nuestros clientes sobre los servicios que les prestamos, anualmente se realizan las denominadas ASQ (Assessment of Service Quality).

Como es necesario y lógico, nuestra Firma cuenta con una gran cantidad de proveedores externos de muy diversa índole: material, tecnología, viajes, telecomunicaciones, etc.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Desde 2006, se cumple con una serie de condiciones de evaluación y aceptación de proveedores siguiendo unos protocolos de ofertas y cuestionarios de obligado cumplimiento por parte de éstos. Todos estos protocolos y procedimientos de aceptación han sido desarrollados formalmente siguiendo el compromiso con el estándar de calidad que marca ISO.

Se siguen unos criterios de igualdad, por los que cualquier candidato a proveedor gozará de las mismas oportunidades para ser seleccionado existiendo entre los requisitos de elección además de los técnicos habituales, una relación de criterios referidos a buenas prácticas y compromisos de sostenibilidad como, por ejemplo, tener sistemas de aseguramiento de calidad.

Además, en aplicación de la normativa del departamento de Calidad y Gestión del Riesgo (Quality & Risk Management), una vez elegido el proveedor conforme a estos protocolos, existen unos procedimientos que deben seguirse antes de iniciar una relación de negocio, de obligado cumplimiento.

En el año 2002, se creó el Servicio de Prevención Mancomunado de Ernst & Young asumiendo las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología aplicada contratándose el resto de especialidades, Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud, con los Servicios de Prevención Externos de FREMAP Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, actualmente Sociedad de Prevención de Fremap que dispone de la correspondiente Acreditación Definitiva.

Independientemente del cumplimiento de la legislación vigente, Ernst & Young tiene definidos sus objetivos en esta materia encaminados hacia una mejora de las condiciones de trabajo y, en consecuencia, contribuir al bienestar laboral, a disminuir la siniestralidad y en general los fallos y errores que limitan la eficiencia de la actividad productiva, como lo exigen razones de tipo ético, legal y económico.

Este es sólo un ejemplo. En nuestra responsabilidad con TODOS nuestros grupos de interés, elaboramos y actualizamos contantemente políticas que aseguran nuestro cumplimiento con los Derechos Humanos.

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: Ernst & Young tiene un compromiso con la Calidad en todos los ámbitos de actividad. En concordancia con nuestro lema "Quality In Everything We Do" y con las políticas globales de la Firma, e independientemente de los controles de calidad preventivos que realizamos durante la ejecución de los servicios que prestamos a nuestros clientes, se realiza cada año un Quality Review (control de calidad) de una selección de los proyectos ejecutados durante el último ejercicio. Este se lleva a cabo en todas las áreas de actividad y de forma rotativa en todas nuestras oficinas, por equipos dirigidos por profesionales de Ernst & Young de otros lugares, incluso de fuera de España. En dicho control se valora y califica cada proyecto bajo distintos puntos de vista (calidad, técnico, cumplimiento de metodologías, etc.). La última revisión realizada ha cubierto 117 proyectos habiendo alcanzado la puntuación máxima el 81% de ellos, lo que muestra un alto nivel de calidad y de cumplimiento de los estándares de la Firma en la prestación de servicios profesionales.

- Número de proyectos revisados: 117



- Porcentaje de proyectos con puntuación máxima de calidad: 81%

Asimismo, al objeto de valorar la satisfacción de nuestros clientes sobre los servicios que les prestamos, anualmente se realizan las denominadas ASQ (Assessment of Service Quality). El programa ASQ correspondiente al último año ha cubierto un total de 43 clientes que representan todas las áreas de actividad de la Firma, con el objetivo de obtener una evaluación de la satisfacción que han percibido de los servicios que les hemos prestado en su conjunto. El programa se ha desarrollado mediante encuestas y entrevistas personales, habiéndose obtenido una puntuación media de 4,24 con un rango de calificaciones entre 0 y 5, lo que muestra un alto grado de satisfacción en los servicios recibidos. Las encuestas sirven como medio para recibir una respuesta directa de la valoración de nuestros clientes en relación a los servicios prestados. Los aspectos clave que se evalúan están relacionados con los equipos de las cuentas, el conocimiento del sector, la proactividad, etc.

- Número de clientes que han realizado encuestas de calidad: 43

- Puntuación media: 4,24 sobre 5

Calidad. ISO 9001:2008

En 2006, Ernst & Young recibió la certificación de que nuestro sistema de gestión de calidad cumplía con la Norma ISO 9001 versión 2000, otorgada por el Bureau Veritas Certification España y acreditada por las entidades UKAS, Quality Management y ENAC Certificación que tenía un plazo de vigencia de tres años hasta octubre de 2009. Previamente al cumplimiento de dicho plazo, Bureau Veritas Certification España ha realizado la auditoría para renovar la certificación de acuerdo con la nueva versión 2008 de la citada Norma ISO con resultado favorable. La Certificación ISO 9001:2008 confirma públicamente el cumplimiento de los principios básicos de gestión de la calidad, el compromiso de la Dirección, la gestión de los recursos, la correcta realización de nuestros trabajos (tanto internos como externos), así como la medición, el análisis y la mejora del sistema de gestión de calidad. La nueva certificación obtenida tiene una validez de tres años hasta octubre de 2012 y los auditores de Bureau Veritas Certificación continuarán haciendo revisiones anuales de seguimiento, con lo que se promueve una mejora continua. Así, desde la concesión de la certificación inicial, se han mejorado procesos e implantado nuevos procedimientos y herramientas. Todos los empleados de Ernst & Young pueden acceder a la información del sistema de gestión de calidad de la Firma, a través de una base de datos de fácil acceso con todos los procedimientos y la información necesaria para su trabajo.



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: Descritos en anteriores puntos.

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: Todos los proyectos descritos se encuentran relacionados con las prioridades estratégicas para el Ejercicio.

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: Los clientes participan en las encuestas de calidad: ASQ (Assessment of Service Quality).

Por otra parte, antes de realizar cada trabajo se llega a un acuerdo de los términos del mismo.

Nuestra actividad, sobre todo en Auditoría, requiere de unos criterios de independencias obligatorios y se encuentran regulados por entidades públicas que aseguran que nuestros servicios son como deben.



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: Existen herramientas que permiten medir y hacer seguimiento de todos los proyectos descritos.

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: No

Implantación: Contamos con auditor externo para nuestro desempeño económico.

Todos los demás aspectos descritos los comunicamos externamente a través de nuestras memorias, siguiendo las políticas de transparencia de la Firma.

Se realizan multitud de auditorías internas de todos los procesos y procedimientos de Firma.

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: 100 %

Implantación: Se informa en el momento en que cada trabajador se incorpora a la Firma. También gracias al curso de acogida y a través de las herramientas de comunicación interna: intranet, boletines y mails.



Todos los empleados de la Firma deben firmar el 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 ha habido

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 consta

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

Respuesta: 0

Implantación: No aplica

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:Evaluación de Independencia y Gestión del Riesgo O.: -	R.:independencia, gestión del riesgo, calidad, Quality review, ASQ (Assessment of Service Quality). O.:Incrementar satisfacción	R.:Calidad, acuerdo previo, Políticas de independencia, revisiones de calidad O.: -	R.:Calidad, independencia y gestión del riesgo O.: -
Empleados	R.:Evaluación de Independencia y Gestión del Riesgo. Valores, código de conducta. Salud Laboral O.: -	R.:independencia, riesgos, código de conducta, prevención de riesgos laborales O.: -	R.:Diferentes acciones de Prevención de Riesgos Laborales O.: -	R.:Preención de Riesgos Laborales, ética O.: -
Proveedores	R.:Homologación, rigor O.: -	R.:homologación O.: -	R.:Cuestionarios de homologación O.: -	R.:Homologación O.: -
Sociedad	R.:Evaluar qué colectivos sufren más carencias en este ámbito O.:Favorecer a los colectivos desfavorecidos	R.:Plan de Responsabilidad Corprativa O.:Mayor número de acciones y beneficiarios	R.:Plan de Responsabilidad Corporativa: voluntariado, pro-bono, donaciones O.: -	R.:Memoria de RC O.: -
Medio ambiente	R.:Medición O.:Reducción de impacto medioambiental	R.:política medioambiental O.:Reducción de impacto	R.:Medición, reciclaje, procedimientos O.: -	R.:Medición O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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: Como es necesario y lógico, nuestra Firma cuenta con una gran cantidad de proveedores externos de muy diversa índole: material, tecnología, viajes, telecomunicaciones, etc.

Desde 2006, se cumple con una serie de condiciones de evaluación y aceptación de proveedores siguiendo unos protocolos de ofertas y cuestionarios de obligado cumplimiento por parte de éstos. Todos estos protocolos y procedimientos de aceptación han sido desarrollados formalmente siguiendo el compromiso con el estándar de calidad que marca ISO.

Se siguen unos criterios de igualdad, por los que cualquier candidato a proveedor gozará de las mismas oportunidades para ser seleccionado existiendo entre los requisitos de elección además de los técnicos habituales, una relación de criterios referidos a buenas prácticas y compromisos de sostenibilidad como, por ejemplo, tener sistemas de aseguramiento de calidad.

Además, en aplicación de la normativa del departamento de Calidad y Gestión del Riesgo (Quality & Risk Management), una vez elegido el proveedor conforme a estos protocolos, existen unos procedimientos que deben seguirse antes de iniciar una relación de negocio, de obligado cumplimiento, siendo este un procedimiento previo a la evaluación y apertura de nuevos proveedores y que tiene por objeto poder evaluar si dichas compras o adquisiciones de productos o servicios cumplen con la normativa de Ernst & Young aplicable en materia de independencia.

Obtenida la aprobación del departamento de Q&RM y una vez se disponga del borrador del contrato (si aplica), éste deberá ser revisado por Asesoría Jurídica, debiéndose ajustar su contenido atendiendo a sus indicaciones.

Cuestionarios de Evaluación

A la hora de contratar un nuevo proveedor, un paso previo necesario es realizar un exhaustivo cuestionario de evaluación para comprobar si el proveedor cumple con los requisitos que Ernst & Young espera de cualquier empresa que le preste servicio, sea del ámbito que sea.



El cuestionario consta de unas 50 preguntas agrupadas en diferentes temáticas: características de la empresa, seguridad, criterios de calidad, organización, etc.

Una pregunta clave hace referencia directa al cuidado del Medio Ambiente y a la Responsabilidad Corporativa, así como a la descripción de qué acciones lleva a cabo el proveedor en estos ámbitos.

Para Ernst & Young es muy importante que los proveedores cuenten con certificación (SA 8000, ISO 9001, etc.).



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 (P2C3I2)

Respuesta: SI

Implantación: Comentado anteriormente el proceso. Los responsables de Compras son receptores de cualquier comentario al respecto de este punto de forma personal o a través de un buzón genérico del Departamento.



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 (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Comentado en el diagnóstico



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 50 %

Implantación: Esta cifra no es real, ya que depende del sector y tamaño del proveedor.

Como norma general, se pide que dispongan de esta certificación.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:homologació,. cuestionario de evaluación O.: -	R.:homologación O.: -	R.:homologación, cuestionarios de evaluación 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: No existe este riesgo en Ernst & Young ya que los trabajadores se ven amparados por la legislación española y por el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

Nuestra Firma, además, se encuentra por encima de convenio, ampliando los derechos contemplados por el mismo en multitud de aspectos laborales.

Ernst & Young cuenta con trabajadores plenamente cualificados que conocen perfectamente sus derechos en el ámbito laboral.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra Firma cuenta con múltiples canales de comunicación formales e informales que garantizan el trasvase de información y opinión entre la empresa y los empleados.

Existe un departamento de Comunicación Interna que mantiene medios formales de Comunicación, por ejemplo, Intranet, boletines, revista, correos informativos o reuniones formales.

Además, el proceso de Evaluación, Counseling y Desarrollo cuenta con diversas herramientas que exigen un feedback constante de los responsables y su equipo en las dos vías: de arriba a abajo y viceversa.

Ernst & Young cuenta con una política de puertas abiertas en la que de forma informal los empleados se pueden poner en

contacto con los Socios y el Departamento de RR.HH. para resolver cualquier duda o problema que pueda plantearse.



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 (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Se trata de acciones recurrentes que vienen realizándose desde hace años aunque se suelen revisar e intentar mejorar todos los canales.



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 (P3C212)

Respuesta: SI

Implantación: Se trata d un proceso anual, dividido en diversas fases, en el que se especifica los objetivos para cada trabajador, nivel de consecución de los mismos, evaluación de los superiores.

¿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 (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Comentado en preguntas anteriores.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Se garantiza plenamente este derecho O.: -	R.:Múltiples canales de comunicación formales e informales O.: -	R.:Se trata de acciones recurrentes O.: -	R.:Proceso de Evaluació, Desarrollo y Counseling, CAnales formales e informales de Comunicación Interna y porceso de Evaluación y Desarrollo O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestra Firma no contempla este tipo de trabajo en nuestra actividad.

Nuestros trabajadores se encuentran amparados por la legalidad vigente, nuestro convenio y la ética, valores definidos por la Firma opuestos a este tipo de abusos.



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: Este tipo de aspectos se pueden consultar permanentemente al departamento de Administración de Personal. Existe una definición de horas anuales y unas políticas salariales concretas.

Ernst & Young enmarca su actividad dentro del Convenio Colectivo Estatal De Empresas De Consultoría Y Estudios De Mercado Y De La Opinión Pública.



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 (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No aplica



• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Ernst & Young no contempla este tipo de trabajo en su actividad O.: -	R.:Políticas de Recursos Humanos y Convenio O.: -	R.:No se dan este tipo de trabajos forzosos. O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe personas en nuestra Firma menores de edad.



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: No

Implantación: Nuestra Firma no contempla que personas de estas características trabajen para nosotros.



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: No aplica

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No existe O.: -	R.:No existe este tipo de trabajo O.: -	R.:No aplica O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Ernst & Young ha desarrollado un Plan de Igualdad, para lo cual se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de la situación actual en cuanto a las áreas de reclutamiento, contratación, acceso a la empresa, características de la plantilla, promoción, formación, retribución, políticas de conciliación, situaciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo, sensibilización y comunicación, extinción de la relación laboral y diversidad.

Teniendo en cuenta los datos analizados en el informe previo podemos concluir que no se ha detectado ninguna situación de desequilibrio o desigualdad injustificada o fuera de nuestro marco ético.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Ernst & Young ha elaborado un Plan de Igualdad y un Código de buenas prácticas para la prevención del acoso.

Los valores de Ernst & Young reflejan quiénes somos y con lo que nos identificamos como Firma. Nuestra filosofía global se resume en la fórmula People First que incluye nuestros valores, compromisos y visión, que reconoce el valor primordial de las personas que formamos esta Organización.

Acogemos con agrado la experiencia multicultural y la diversidad como elementos que brindan fortaleza a la organización global. Por ello, nos respetamos y nos esforzamos en crear un entorno integrador exento de discriminaciones, intimidaciones y acosos.

En el marco de esta estrategia global que sobradamente cumple con los imperativos constitucionales de no discriminación e igualdad de trato se ha elaborado el presente plan de igualdad en cumplimiento de la legislación nacional y la reciente Ley de Igualdad como un paso más en el compromiso adquirido para con las personas que forman parte de nuestra organización.



Ernst & Young pretende con el presente plan de igualdad, más que seguir una imposición legal, establecer las bases y potenciar las medidas existentes para evitar que tanto la mujer, como el resto de profesionales, encuentren barreras en su desarrollo profesional por su condición de género, a la vez que introducir medidas concretas que no solo castiguen si no también eviten futuras situaciones de acoso y discriminación.

Asimismo, con la elaboración de este plan también existe una voluntad por parte de la Dirección de conseguir un equilibrio entre la vida personal y la vida profesional, una situación en la que la dedicación a las obligaciones familiares, no suponga un obstáculo para el desarrollo profesional. Por ello, en este plan también se han contemplado una serie de parámetros dirigidos a tal fin, incluyendo además, medidas que pretenden favorecer la participación activa en la vida familiar, reconociendo medidas que faciliten la conciliación de la esfera familiar con la laboral.

Es importante destacar que cuando se hace referencia a la igualdad de género, se habla de igualdad de trato e igualdad de oportunidades, y es por ello que el objeto fundamental de este plan consiste en la voluntad de incorporar de forma permanente estas dos máximas en la gestión integral de los recursos humanos de la Firma.

Para la elaboración del presente documento, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de la situación actual en cuanto a las áreas de reclutamiento, contratación, acceso a la empresa, características de la plantilla, promoción, formación, retribución, políticas de conciliación, situaciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo, sensibilización y comunicación, extinción de la relación laboral y diversidad.

Teniendo en cuenta los datos analizados en el informe previo podemos concluir que no se ha detectado ninguna situación de desequilibrio o desigualdad injustificada o fuera de nuestro marco ético.

No obstante, existe la necesidad de cumplir con la imposición legal de respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en el presente y en el futuro, por lo que en lo sucesivo se procederá a detallar las medidas de acción positiva acordadas en las áreas mencionadas anteriormente, que han sido diseñadas a tal fin.

Además, se incorpora al Pland de Igualdad, como anexo y referencia por su actualidad, vigencia y complementariedad manteniendo el canal de comunicación (Ethics Hotline) como medio adicional donde plantear cuestiones éticas especialmente delicadas.

[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. (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Descrito anteriormente



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: No

Implantación: Se realizará en siguiente Memorias de Responsabilidad Corporativa

¿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: Existe un canal de comunicación (Ethics Hotline) como medio adicional donde plantear cuestiones éticas especialmente delicadas.

En el caso de que un/a empleado/a fuera víctima de acoso en cualquiera de sus modalidades, el objetivo primordial debe ser el conseguir el cese de esta conducta de la forma más rápida y eficaz. Para ello disponemos de dos métodos de resolución del conflicto, método informal y método formal o de denuncia.

i) Resolución de problemas de modo informal

El procedimiento informal, debe utilizarse en un primer momento para intentar solucionar la situación de forma directa entre las partes o a través de un intermediario, pues en algunos casos, puede ser posible y bastar con que el empleado explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incomoda, y que interfiere en su trabajo.

Para el caso en que a la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, puede buscar consejo de un "asesor confidencial" de entre los designados por la Compañía (ver apartado ii) o pedirle a estos que den los primeros pasos. En esta fase se pretende resolver el problema de una manera ágil y dialogada. Se trata de despejar equívocos, proporcionar pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

ii) Asesoramiento y asistencia confidencial

La Compañía ha designado como "asesor confidencial" a una serie de personas encargadas de proporcionar asistencia y asesoramiento al empleado/a objeto de acoso, y cuando sea posible, con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía informal o formal.

[Descargar el documento adjunto](#) 

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. (P6C312)

Respuesta: 0

Implantación: No se han producido

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Diagnóstico previo a Plan de Igualdad <hr/> O.: -	R.: Plan de Igualdad y Código de buenas prácticas para la prevención del acoso <hr/> O.: -	R.: Lanzamiento Plan de Igualdad <hr/> O.: -	R.: Diversidad de canales on line, directos y confidenciales <hr/> O.: -

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: Ernst & Young ha llevado a cabo un plan para reducir el impacto de nuestra actividad en el Medio Ambiente.

Primero, se ha hecho un exhaustivo esfuerzo por conocer cuál ha sido nuestro consumo energético y la huella de carbono producida.

Posteriormente, se han lanzado acciones para reducirlo que podemos dividir en:

- Campañas de concienciación entre los profesionales
- Mejora de infraestructuras: equipos más sostenibles, luces de bajo consumo, etc.
- Mejora de procesos. Nueva política de viajes, diversos procedimientos on-line que horran papele, etc.

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. (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: - Reciclaje. Se han incluido en todos los offices y cafeterías de las Oficinas unas papeleras con 2 departamentos destinados a papel, envases y plástico
Actualmente, se reciclan todos los tonners de las impresoras y fotocopiadoras de las plantas.

INFRAESTRUCTURAS

- Agua. Se han cambiado los grifos de los baños a un modelo de apertura y cerrado automático.
- Luz. Las luces de los baños se han cambiado a un modelo de encendido y apagado por presencia o automático. Los fluorescentes de las plantas, despachos, etc. son los de menor consumo energético del Mercado (la mitad de una bombilla normal).
- Las fotocopiadoras e impresoras son de bajo consumo y cuentan con un sistema automático de ahorro de energía.



- *Mobiliario. Con madera de bosques sostenibles.*
- *Papel. Todo el papel que se utiliza en la Firma (Navigator y Discovery) cumple con los máximos requisitos en materia medioambiental.*
 - Certificación forestal FSC*
 - Elemental Chlorine Free (ECF)*
 - Quality Standard ISO 9001*
 - Environmental Standard ISO 14001*
 - Occupational Health and Safety Standard OHSAS 18001*
- *Limpieza. La limpieza de moquetas y suelos se realiza sin detergentes dañinos.*

PROCEDMIENTOS

- *Política de viajes. Se fomenta el uso del tren, menos contaminante Como resultado, el tren se ha convertido en opción preferente para viajes de menos ed 3 horas de duración.*
- *Videoconferencias. El número de Videoconferencias se ha incrementado de forma muy relevante, pasando de 3 a la semana a 3 diarias.*
- *Nueva Política de archivo. Abogados ha implementado el sistema de gestión documental Documentum que permite tener la documentación en soporte virtual y no necesariamente en papel. Si seguimos esta tendencia podríamos ahorrar una cantidad ingente de papel. Por ejemplo durante el ejercicio 2008/09 se han dado de alta aproximadamente 4.000 carpetas de documentación, tomando como referencia que una carpeta puede llegar a tener entre 500 y 1000 folios,*
- *GTAC. Sistema que a nivel global centraliza virtualmente el expediente del proceso de aceptación de clientes y engagements, evitando de esta manera la necesidad de tenerlo en papel.*

CONCIENCIACIÓN

- *Comunicaciones a empleados*



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: Se realizan cursos y comunicaciones internas, pero no suponen un coste para la Firma

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Medición, concienciación, infraestructuras y procedimientos, Reciclaje, procedimientos, concienciación, infraestructuras <hr/> O.:Reducción del impacto,	

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: Se ha llevado a cabo un exhaustivo estudio de los recursos que Ernst & Young consume: luz, agua, combustibles, etc. A partir de aquí se va a desarrollar un plan de reducción muy ambicioso.

Contamos con certificaciones ambientales en varios aspectos: el papel que consumimos cuenta con:

Certificación forestal FSC

Elemental Chlorine Free (ECF)

Quality Standard ISO 9001

Environmental Standard ISO 14001

Occupational Health and Safety Standard OHSAS 18001

El edificio donde se ubican nuestras oficinas centrales (Torre Picasso) cuenta con certificado ISO 14001.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La política medioambiental la podemos encontrar en la Firma como una parte fundamental del plan de Responsabilidad Corporativa.

Además, es parte de diversas políticas de otras actividades de Ernst & Young: viajes, archivo, calidad, etc.



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: Podemos destacar el proyecto de medición de la Huella de Carbono de Ernst & Young.

Un departamento especializado de la Firma ha medido exhaustivamente toda nuestra generación de CO2:

- Viajes
- Agua
- Electricidad
- Papel
- Tonners
- Reciclaje



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Otros

Implantación: Existen ciertos objetivos en temas de reciclaje (por ejemplo que se reciclen el 100% de los tonners), pero se está trabajando en objetivos para cada elemento que ha sido objetivo de estudio.

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: 50 %

Implantación: No disponemos de esa dato. La casuística es diversa y las exigencias que pone Ernst & Young son diferentes dependiendo el tamaño y tipo de proveedor.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:cerificaciones en materiales e infraestructuras <hr/> O.:Reducción de consumos, mayor concienciación	R.:Integrada en otras, parte del Plan de Responsabilidad Corporativa <hr/> O.: -	R.:Medición <hr/> O.:Plan de acción	

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: Por un lado se han instalado equipos multifunción de última tecnología, a través de los que se imprime, escanea y fotocopia, sustituyendo otros más obsoletos y reduciendo su número. Además, se trata de equipos de una gran optimización energética.



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: 10

Implantación: Se trata de un número aproximado. Realizamos este tipo de acciones en los cursos de acogida a las nuevas incorporaciones y en diversos emails o boletines internos, además de los informes que realiza el departamento de Servicios Generales.

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: 0,01

Implantación: No disponible

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Equipos multifunción 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: El Global Executive Board ha aprobado la Declaración de Valores de Ernst & Young, que refleja quiénes somos y con lo que nos identificamos en Ernst & Young, y el Código de Conducta Global de Ernst & Young, que establece el marco ético y de comportamiento para llevar a la práctica nuestros valores día a día.

*Our values
Who we are*

*People who demonstrate integrity, respect and teaming.
People with energy, enthusiasm and the courage to lead.
People who build relationships based on doing the right thing.*

Los valores de Ernst & Young reflejan quiénes somos y con lo que nos identificamos como Firma. Son las creencias fundamentales de nuestra organización, los comportamientos y actitudes que deben guiar nuestras acciones en las relaciones con nuestros colegas, colaboradores y clientes.

Cada día debemos tomar decisiones que afectan de forma directa a cómo nuestros clientes, el mercado y los reguladores nos ven, incluso como nos vemos a nosotros mismos. Los valores son la referencia perfecta para tomar las decisiones adecuadas; además, nos dan confianza al saber que son compartidos por todos los profesionales de Ernst & Young a lo largo del mundo.

Asimismo, Ernst & Young a través de sus actividades de CALidad, Gestión del Riesgo e Independencia diagnostica cada relación con clientes y proveedores para comprobar que se cumplen con los requisitos necesarios.

La gestión del riesgo es el proceso de:

• *Identificación de riesgos significativos, adoptando, documentando y aplicando estrategias, políticas y procedimientos adecuados para reducirlos a un nivel aceptable que nos permita gestionarlos razonablemente.*



- Control del cumplimiento de dichas políticas y procedimientos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Como hemos explicado con anterioridad, contamos con unos valores y código de conducta que resaltan la integridad que debemos mostrar entre otros aspectos.

Además, como también hemos detallado tenemos un departamento de Calidad y Gestión del Riesgo que vela por nuestra independencia y riesgos en nuestras relaciones.

Además, debemos cumplir obligatoriamente con tres políticas para evitar el soborno y la corrupción:

- Insider Trading Global Policy
- Anti-Bribery Global Policy
- Hospitality & Gifts Involving Clients Global Policy (MED)

Todos nuestros empleados deben realizar un curso obligatorio de Prevención del Blanqueo de Capitales.

¿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? (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Es de obligado cumplimiento la política Hospitality & Gifts Involving Clients Global Policy.



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. (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como ejemplo, podemos citar el curso de Prevención de Blanqueo de Capitales que deben hacer todos los profesionales de la Firma que prestan servicio al cliente.



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. (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Empleados:

Se ha comunicado por todos los canales internos disponibles. Además hay que firmarlo obligatoriamente de forma on-line.

Además, todos debemos cumplir con las normas de independencia, riesgos, calidad y con las políticas anticorrupción, soborno y prevención de blanqueo. Es necesario mostrar la conformidad y realizar los cursos pertinentes.

Clientes:

En nuestras propuestas profesionales detallamos nuestros valores. En nuestras relaciones con los clientes debemos cumplir con las políticas.

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

Respuesta: SI

Implantación: Se declaran el 100% y según la legislación vigente.

¿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: Se realiza un seguimiento de la implantación del código de conducta y de las políticas anticorrupción, así como de la cumplimentación de los procesos y cursos necesarios.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes		R.:Gestión del riesgo O.: -	R.:N/A O.: -	
Empleados		R.:valores, código de conducta, firma de políticas O.: -	R.:Curso obligatorio de Prevención del Blanqueo de Capitales O.: -	
Proveedores		R.:homologación, cuestionario de evaluación O.: -	R.:N/A O.: -	
Sociedad		R.:evaluación de las entidades con las que colaboramos O.: -	R.:N/A O.: -	
Medio ambiente		R.:N/A O.: -	R.:N/A O.: -	
Varios grupos de interés	R.:Valores, Código de Conducta, Independencia y Gestión del Riesgo O.: -			

R.: Respuesta

O.: Objetivo