



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

NORCA Ingeniería de Calidad, S.L.U.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: NORCA Ingeniería de Calidad, S.L.U.

- *Dirección web:* www.norca.es
- *Alto cargo:* Carlos Marcos Rodríguez, Director Gerente
- *Fecha de adhesión:* 17/09/2009
- *Sector:* Servicios profesionales (Calidad)
- *Actividad:* Inspección Industrial, Ensayos No Destructivos, Consultoría de Calidad, Ingeniería, Seguridad y Protección Radiológica
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Por correo electrónico
- *Día de publicación del Informe:* martes, 16 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Fernando Peña Martínez
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



Santander, 28 de octubre de 2010

RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Apreciados Señores,

Desde la Dirección de **NORCA Ingeniería de Calidad, S.L.U.** manifestamos nuestra voluntad de renovación del compromiso con los principios del Pacto Mundial respecto a: los Derechos Humanos, la libertad de afiliación y negociación colectiva, el trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, la discriminación en el empleo, la responsabilidad ambiental, la difusión de tecnologías limpias y la extorsión y soborno.

Manifestando nuestra intención y compromiso en avanzar en el futuro en el desarrollo de estos principios dentro de la actividad empresarial, haciendo que formen parte de la estrategia y cultura de la organización y por extensión encuentren una respuesta favorable en los clientes, empleados y proveedores.

Adaptaremos la estrategia y políticas a seguir en esta línea a los resultados que obtengamos en las acciones acometidas, las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados y la relación con clientes, empleados y proveedores.

Atentamente,

Carlos Marcos Rodríguez
Director General

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



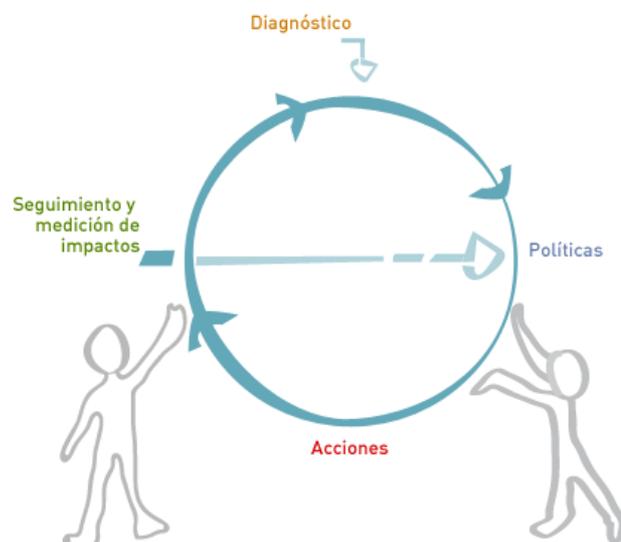
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: No

Implantación: La empresa cumple con la legislación española en materia laboral y de prevención de riesgos laborales, no disponiendo de Clientes o Proveedores en países con riesgo de incumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Objetivos: No se han establecido objetivos al no haber identificado riesgos en este apartado.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el Manual de la Calidad, capítulo 1, Sistema de Gestión de la Calidad, se definen valores y normas de la empresa, que junto al Código de Ética para empleados y las Compras y Contrataciones para proveedores, configuran el referente documental donde la empresa desarrolla sus políticas.

Objetivos: Incluir en el Código de Ética para empleados, las compras y las contrataciones, principios de RSE.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se colabora con UNICEF, mediante la compra de todas las felicitaciones que durante la Navidad son enviadas a los clientes.



Objetivos: De cara a los empleados, se consultarán posibles proyectos de ONG en que se pueda colaborar aportando conocimiento, ayuda, tecnología, cooperación, etc.
Enfocado a los proveedores, se valorará la posibilidad que las políticas de RSE sean un valor añadido en la valoración que se efectúa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente se mide el grado de satisfacción de nuestros clientes, para conocer como se perciben los servicios prestados y en que apartados se debe actuar.

Nuestras compras a proveedores, únicamente se efectúan en aquellos casos en que se encuentran incluidos en el Listado de Suministradores Aprobados.

Objetivos: De cara a los empleados, se establecerá el modo de velar por el cumplimiento de aquellos proyectos de colaboración con ONG elegidas.

Valorar en nuestros proveedores su adhesión al Pacto Mundial y las valoraciones de sus informes de progreso.

Debemos conocer como valorar nuestros Clientes, la inclusión de políticas de RSE, dentro de la medición del grado de satisfacción.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados son informados, durante su incorporación y posteriormente cada dos años, de los compromisos de calidad e independencia que rige nuestra actividad, asegurando su conocimiento y comprensión por todas las personas.

Objetivos: Está previsto incluir principios de RSE en este compromiso y trasladarlos a todas las personas de la organización.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:No identificados riesgos O.:No hay objetivos	R.:Manual de Calidad, cap. 1, Sistema de Gestión de la Calidad O.:No hay objetivos	R.:Felicitaciones de Navidad UNICEF O.:No hay objetivos	R.:Medición anual grado de satisfacción O.:Conocer como valoran la RSE
Empleados	R.:No identificados riesgos O.:Establecer método de análisis anual	R.:Código de Ética O.:Incluir principios RSE en Código de Ética	R.:Sin acciones concretas O.:Consultar posibles acciones con ONG	R.:No establecido seguimiento O.:Determinar colaboraciones con ONG
Proveedores	R.:No identificados riesgos O.:Incluir RSE en evaluación de proveedores	R.:Manual de Calidad, cap. 6, Compras y Contrataciones O.:Incluir criterios RSE en contrataciones	R.:Sin acciones concretas O.:Valorar políticas RSE en compras	R.:Listado de Suministradores Aprobados O.:Valorar la adhesión al Pacto Mundial

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: La clasificación actual atiende a criterios derivados de la Política de Calidad establecida y certificada externamente según norma internacional ISO 9001.

Objetivos: Está previsto valorar por la Dirección la posibilidad de incluir principios de RSE y cumplimiento de los Derechos Humanos en la valoración de proveedores.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: En la actualidad los proveedores son seleccionados de acuerdo a los principios recogidos en el Manual de Calidad y el PROCEDIMIENTO DE COMPRAS de la empresa.

Objetivos: Establecer a medio plazo medidas que potencien el valor de contar con políticas de RSE en los proveedores.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P2C311)



Respuesta: SI

Implantación: La seguridad del personal de NORCA y personal subcontratado debe cumplir con el procedimiento NORCA-AD-02. "Plan de prevención de riesgos de la empresa".

Objetivos: Valorar el modo en que se puede colaborar con los proveedores en programas para la mejora social y ambiental, valorando estas iniciativas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 85 %

Implantación: La certificación principal de que disponen los proveedores es ISO 9001.

Objetivos: Contemplar la valoración de certificaciones para la mejora social y ambiental (SA 8000, ISO 14000...)

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	<p>R.:Clasificación s/ISO 9000</p> <hr/> <p>O.:Valorar RSE y Derechos Humanos</p>	<p>R.:Procedimiento Compras (Incluye evaluación de proveedores)</p> <hr/> <p>O.:Incluir principios RSE</p>	<p>R.:Subcontrataciones cumplen con PRL</p> <hr/> <p>O.:Considerar apoyo en programas sociales y ambientales</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: No se han identificado factores de riesgo que puedan poner en peligro el derecho a la negociación colectiva. Se respeta totalmente el convenio para el sector y se han establecido medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Todas las actividades se rigen por el convenio colectivo de Oficinas y Despachos, al cual estamos adheridos; y al cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, que garantiza la libertad de afiliación.

Objetivos: Valorar la necesidad de establecer mecanismos de consulta del clima laboral entre el personal, con criterios medibles.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En las reuniones semanales del Comité de Dirección, se tratan todos aquellos aspectos relevantes trasladados por el personal a los Jefes de Sección o Área, aportando soluciones específicas cuando el asunto lo requiere.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P3C311)

Respuesta: No

Implantación: No se ha desarrollado una acción concreta en relación a la libertad de afiliación y el

reconocimiento al derecho de la negociación colectiva, quedando esta función en manos del representante de los trabajadores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos. (P3C411)

Respuesta: No

Implantación: Actualmente no se dispone de ninguna sistemática de evaluación y seguimiento acerca de las opiniones y sugerencias de los empleados sobre cualquier asunto de orden interno o que afecte a los servicios prestados a los clientes.

Objetivos: Valorar la posibilidad de implantar una herramienta interna (intranet) que permita recoger opiniones y sugerencias que se valoren periódicamente.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Sin factores de riesgo identificados O.:Encuesta de clima laboral	R.:Comité de Dirección O.:No hay objetivos	R.:No se han dispuesto acciones O.:No hay objetivos	R.:No hay evaluación ni seguimiento O.:Desarrollar herramienta en Intranet

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: La empresa únicamente dispone de empleados y centros de trabajo en España, cumpliéndose en su totalidad con el ámbito legal que regula las relaciones entre trabajadores y empresas.

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: En función de las necesidades de conciliación que determinen las situaciones familiares, actualmente se puede optar entre tres usos horarios presenciales. No se contempla la posibilidad de teletrabajo.

Objetivos: Valorar la posibilidad de establecer modos de teletrabajo en que el proyecto lo permita y las condiciones familiares del afectado hagan necesaria esta alternativa.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone de un convenio colectivo sectorial que regula las relaciones entre trabajadores y empresa. Al inicio del año se hace público el calendario laboral general, quedando los usos especiales a expensas de la negociación entre las partes.

El contrato de trabajo de que disponen todos los empleados incluye la remuneración recibida, siendo al menos la que contempla el convenio en vigor.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: No

Implantación: Las relaciones están reguladas dentro del marco legal del Estado Español y son revisadas entre las partes en las fechas establecidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: No

Implantación: Los empleados informan a la empresa cada quince días de las actividades desarrolladas, horario seguido y gastos originados para su traslado a las herramientas de gestión de la empresa.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:Riesgo inexistente, Existen tres modos horarios a los que adherirse</p> <hr/> <p>O.:Sin objetivos , Contemplar posibilidad de teletrabajo</p>	<p>R.:Convenio colectivo sectorial</p> <hr/> <p>O.:Sin objetivo</p>	<p>R.:Sin acciones concretas</p> <hr/> <p>O.:No hay objetivos</p>	<p>R.:Parte quincenal de actividades</p> <hr/> <p>O.:No hay objetivos</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: La empresa cumple con la legislación laboral y de PRL establecida en el Estado Español donde desarrolla su actividad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No existen menores de edad contratados, ni se contempla esa posibilidad, además los proveedores pertenecen al mercado español, no se hacen compras en países con riesgo de trabajo infantil.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: La política de contrataciones no permite en ningún caso la contratación de menores.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No identificados riesgos	R.:No hay menores contratados	R.:No hay acción	
	O.:No hay objetivos	O.:No hay objetivos	O.:No hay objetivos	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: Las únicas valoraciones que se realizan a la hora de considerar la validez de un profesional para su contratación o promoción interna atienden a criterios de formación, experiencia, desempeño y capacidad.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: No

Implantación: A la hora de seleccionar personal para ocupar las vacantes, no se detalla en las ofertas enviadas a los canales de selección, discriminación alguna por género, raza, edad, etc. En el apartado de contratación de personal con minusvalías, se cumple con los requisitos de la legislación española para empresas de más de 50 trabajadores (2% de la plantilla).



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: No

Implantación: No se han identificado prácticas que discriminen en el empleo de trabajadores.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los procesos de selección y promoción no tienen en cuenta el género del candidato, siendo valorados únicamente aspectos de formación, experiencia (si requiere) y capacidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: No

Implantación: La Empresa dispone de Organigrama Funcional Nominativos con las diferentes Direcciones y Áreas, siendo público y estando indicado el responsable.

Objetivos: Se desarrollara un estudio pormenorizado de los empleados de la empresa para conocer su distribución atendiendo a criterios de diversidad: género, categoría, edad, etc.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Formación, experiencia, desempeño y capacidad O.:No hay objetivos	R.:Cumplimiento con la legislación Española O.:No hay objetivos	R.:En la valoración profesional no se tiene en cuenta el sexo , No disponemos de acciones O.:No hay objetivos, No hay objetivos	
Varios grupos de interés				R.:Disponible Organigrama Funcional Nominal O.:Analizar empleados por indicadores de diversidad

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el Manual de Calidad de la empresa (capítulo 12), se identifican los residuos generados por nuestra actividad, el modo de gestionarlos y sus responsables.

Objetivos: Se ha establecido como objetivo de la empresa, analizar el consumo de papel en cantidad/año, para poder establecer en el futuro medidas de ahorro y medición del impacto de dichas medidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 48

Implantación: Dentro de la formación en conocimiento del Manual de Calidad de la empresa que se imparte en la incorporación de empleados, y cada dos años al resto, se exponen los criterios recogidos en el capítulo 12 (Gestión Medioambiental).

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Gestión de residuos O.:Analizar el consumo de papel	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: Como empresa de servicios, los riesgos identificados son: consumo de energía, papel, cartuchos de impresoras/fotocopiadoras, tubos fluorescentes, envases, aerosoles y pilas/baterías.

Objetivos: Minimizar consumo de papel.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: El Manual de Calidad, en su capítulo 12, recoge todos los aspectos relacionados con la Gestión medioambiental de la empresa y es conocido por todos los empleados.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha comenzado a medir el consumo de papel durante un año natural.

Objetivos: A partir de esta medición, se implantarán acciones con objeto de reducir su consumo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 55

Implantación: La electricidad y el agua no se cuantifican, ya que es un consumo propio de oficinas, no existiendo ninguna actividad fabril o manufactura que alimente un consumo representativo.

El consumo de papel se ha comenzado a cuantificar recientemente, todavía no se dispone del consumo medio por año.

Objetivos: Establecer medidas que reduzcan el consumo de papel.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:No hay riesgos ambientales O.:No hay objetivos	R.:Manual de Calidad, capítulo 12 O.:No hay objetivos	R.:Medir consumo de papel O.:Reducir consumo de papel	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: En la actualidad, la eficiencia energética de los equipos informáticos es una variable que se valora a la hora de su adquisición.

Objetivos: Renovar equipos informáticos obsoletos con nuevas unidades más eficientes desde un punto de vista energético.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 7700

Implantación: Se han renovado 10 unidades de equipos informáticos con unidades más eficientes energéticamente por un montante total de 7.700 €.

Objetivos: Se continuará con esta línea de actuación.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Eficiencia energética equipos informáticos <hr/> O.:Renovar con equipos informáticos eficientes	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: No se contempla ninguna otro aspecto que no sea técnico o económico a la hora de las relaciones comerciales con clientes y proveedores, ni se ha observado nunca esta amanza.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Código de Ética recoge el modo en que todos los empleados de la empresa deben actuar en su desempeño profesional, fomentando la independencia e imparcialidad y evitando los conflictos de intereses.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Como empresa de servicios, se ha explicado el Código de Ética, asegurando la comprensión y entendimiento por todo el personal.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El 100% del personal es conocedor del Código Ético existente, sus contenidos y responsabilidades a la hora de aplicarlo a su labor profesional.

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa se regula por la legislación laboral, fiscal y contable del Estado Español, siendo auditada externamente y presentando sus resultados anuales en el Registro Mercantil que corresponde.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Criterios técnicos y económicos en ofertas O.:No hay objetivos	R.:Manual de Calidad, cap. 4, Revisión del Contrato O.:No hay objetivos	R.:No hay acciones O.:No hay objetivos	
Empleados	R.:Adhesión a Código Ético de empleados O.:No hay objetivos	R.:Código de ética O.:No hay objetivos	R.:Política de "Cero Tolerancia" O.:No hay objetivos	
Proveedores	R.:Criterios técnicos y económicos en compras O.:No hay objetivos	R.:Manual de Calidad, cap. 6, Compras y Subcontrataciones O.:No hay objetivos	R.:No hay acciones O.:No hay objetivos	
Varios grupos de interés				R.:Auditoría externa anual O.:No hay objetivos

R.: Respuesta



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

O.: Objetivo