



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2009

OSTOS, SOLA & ASOCIADOS, S.L



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### Datos de la entidad: OSTOS, SOLA & ASOCIADOS, S.L

- *Dirección web:* [www.ostossola.com](http://www.ostossola.com)
- *Alto cargo:* Socia Directora, Gloria Ostos
- *Fecha de adhesión:* 08/01/2010
- *Sector:* Otros
- *Actividad:* Somos un grupo consultor especializado en la generación de estrategias empresariales, políticas y sociales. A través de una metodología de trabajo propia, logramos alcanzar los objetivos que nos marcan empresas, gobiernos, administraciones públicas, instituciones, fundaciones y organizaciones de iniciativa social. Nuestras delegaciones se ubican en España, Estados Unidos, México y República Dominicana.
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, ONG y Comunidad RSC, Medios de comunicación
- *Países en los que está presente:* En los últimos años, el proceso de expansión de OstosSola ha sido exponencial. Se han implantado y consolidado oficinas propias en México (2007), República Dominicana (2008) y Miami (2008). Pero además la compañía está presente en más de 10 países mediante la participación y colaboración en diversos proyectos.
- *Alcance del Informe de Progreso:* Este primer Informe de Progreso describe la actividad de OstosSola en España.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Una vez publicado este informe se divulgará a través de la web española del Pacto Mundial, asimismo se dará a conocer a través de la web corporativa de OstosSola, así como se enviará un comunicado a medios y se informará a todos nuestros contactos a través de la newsletter de OstosSola.
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 18 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Alba Amado
- *Tipo de informe:* A+B+C

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### • Carta de Renovación del Compromiso

#### Por un mundo mejor

Todos los miembros del Grupo OstosSola nos sentimos felices y orgullosos por poder presentar este Primer Informe de Progreso de la consultora. Con la publicación de este documento queremos acercarnos a todos nuestros grupos de interés con la máxima transparencia, sin perder de vista nuestro **objetivo primordial: evaluar nuestro impacto en la sociedad, detectar áreas de mejora y definir las próximas estrategias** de actuación.

Desde el nacimiento de la consultora (2001), **la visión que nos guía es** construir un mundo mejor a través del esfuerzo profesional y personal de hombres y mujeres capaces de orientar, impulsar y llevar a cabo el buen gobierno de los países, las instituciones y las empresas, a través de políticas, campañas y proyectos en diferentes ámbitos al servicio del hombre, en defensa de los derechos fundamentales y en la búsqueda del bien común.

Esta filosofía empresarial nos mueve a guiarnos por políticas sostenibles; ya que a través de nuestra labor profesional queremos apoyar a las personas que trabajan por el bien común y potenciar sus ideas para generar cambios que logren mejoras en las sociedades donde están presentes.

En los últimos años, el proceso de expansión de OstosSola ha sido exponencial. Se han implantado y consolidado oficinas propias en México (2007), República Dominicana (2008) y Miami (2008). Pero además la compañía está presente en más de 10 países mediante la participación y colaboración en diversos proyectos.

Debido a este progreso y crecimiento, **el reto del último año ha sido la segmentación a través de cuatro líneas de negocio**, cada una de ellas con una cartera propia de servicios: PARTICIPA: Marketing social y político; EMERGE: Estrategias corporativas; ENCUADRA FILMS: Productora audiovisual y ALIENTA: Estrategias de desarrollo económico. No obstante, es importante señalar que **el Informe de Progreso que ahora presentamos describe y se limita a las actividades que el Grupo OstosSola desarrolla en España.**

Por último y para dejar constancia de nuestro compromiso, destacar que nuestra política de sostenibilidad implica la **integración de criterios sociales y ambientales en TODAS las** actividades desarrolladas por la compañía, así como en las relaciones con todos nuestros grupos de interés.

Gloria Ostos Mota /Antonio Sola Reche | Socios Directores

## • 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:* Dado, que este Informe de Progreso del Grupo OstosSola se centra en la actividad que desarrolla la compañía en su sede corporativa (España), consideramos que no existen riesgos de incumplimiento de los Derechos Humanos.

No obstante, hemos desarrollado una serie de iniciativas o medidas que van más allá del cumplimiento o respeto de los derechos humanos. Son actividades que tienen como objetivo promover el cumplimiento de los Derechos Humanos que potenciamos fundamentalmente a través de: la newsletter y la web corporativa.

Como ejemplo, entre las medidas de promoción de la igualdad de género destacamos la adhesión de la entidad al Plan Concilia de la Comunidad de Madrid en 2007. Este logro se consolidaría en 2009 cuando OstosSola se convierte en la primera empresa en implantar el Plan Generando Cambios de la Comunidad de Madrid.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La filosofía y política de actuación de OstosSola siempre ha sido conocida por sus públicos de interés. Desde el nacimiento de la entidad (2001) se difunde en las comunicaciones de la empresa a través de su información corporativa. Asimismo, esta información está recogida en la Memoria de RSC que se divulga a través de la web, entre otros medios. A continuación, exponemos la filosofía y política de actuación de OstosSola.

#### - Misión

OstosSola es una consultora especializada en la generación de estrategias empresariales, políticas y sociales. La entidad alcanza los objetivos que le son requeridos por empresas, gobiernos, administraciones públicas, instituciones, fundaciones y organizaciones de iniciativa social, a través de una metodología de trabajo propia



### - Visión

La visión de la compañía es construir un mundo mejor a través del esfuerzo profesional y personal de hombres y mujeres capaces de orientar, impulsar y llevar a cabo el buen gobierno de los países, las instituciones y las empresas, a través de políticas, campañas y proyectos en diferentes ámbitos al servicio del hombre, en defensa de los derechos fundamentales y en la búsqueda del bien común.

### - Valores y marco ético

El Grupo OstosSola tiene, entre sus objetivos estratégicos, contribuir al desarrollo profesional y personal de sus empleados. Así, el Grupo comunica y potencia entre el equipo distintos valores:

Compromiso con los objetivos

Flexibilidad

Orgullo de pertenencia

Trabajo en equipo

Confidencialidad

Este último principio merece una detallada explicación, ya que como consultora de comunicación la compañía maneja datos muy sensibles y accede al know how de las empresas. El compromiso de la entidad es guardar el más estricto silencio y secreto, siempre y cuando no se produzca una vulneración de los derechos humanos y/o la legalidad.

### \* Políticas con clientes \*

Mejora 2009: Aumentar transparencia

Cada año OstosSola se esfuerza por mejorar su actividad. En 2009, con el objetivo de aumentar la transparencia de cara al cliente potencial y evitar confusiones en el servicio de Gabinete de Comunicación, se decide realizar una valoración previa de los resultados del proyecto para que el cliente conozca la magnitud del proyecto y no se cree expectativas inalcanzables.

### \* Políticas con empleados \*

Desde sus inicios Ostos&Sola ha promovido la igualdad tanto en sus sedes como a través de las relaciones con todos sus públicos de interés. En 2009 se formalizó esta política mediante la adhesión al Plan Generando Cambios de la Comunidad de Madrid. Asimismo, para mejorar el conocimiento de la empresa y su filosofía, se opta por la redacción de un Manual de Bienvenida que también ha sido difundido entre los antiguos empleados.

### \* Medios de comunicación \*

Uno de los objetivos principales de la entidad es facilitar la labor de los periodistas ayudándoles a conseguir la información que necesitan, independientemente de que la ayuda que soliciten sea parte del servicio profesional del grupo.

OstosSola considera la libertad de prensa un derecho imprescindible y admira la labor del periodista como intermediario entre la sociedad y la información. Por ello se han promovido diversas iniciativas que realzan su figura: premios para medios, ponencias de periodistas sobre temas sociales,...

**Objetivos:** Durante la recopilación de los datos para la elaboración de este primer informe de progreso se ha observado que la entidad implementa numerosas políticas y actividades de las que no consta un registro formal. Actualmente, trabajamos en la formalización de muchas de las políticas que forman parte de la filosofía de la entidad pero que no han sido plasmadas en ningún documento.

### \* Objetivo Proveedores \*

En 2009 ya se registraban los proveedores autorizados de la compañía. En 2010 observamos como un posible instrumento de



mejora exigir a los proveedores la firma de una carta en la que se comprometan a cumplir con la legalidad vigente y respetar los Derechos Humanos. Esta iniciativa ha sido aprobada por los socios directores, la carta también ha sido redactada y, actualmente, se ha iniciado el proceso de envío y registro de cartas de compromiso con el respeto de los Derechos Humanos.

\* Objetivo Clientes \*

Dentro de nuestra política de calidad incluiremos como área de mejora de 2010 el compromiso de establecer una Cláusula de Respeto de los Derechos Humanos en los contratos. En esta cláusula tanto OstosSola como el cliente con el que se firma el acuerdo declaran que respetan los derechos humanos en el ejercicio de su actividad profesional.

[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. (P1C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La traducción de la inversión anual realizada por Ostos&Sola en 2009 en actividades de responsabilidad social y promoción de derechos humanos es una inversión de 149.393,24 €, lo que representa un 11,4 % del valor económico directo de la entidad en España 2008.

**Acciones empleados**

Dentro del Plan de Formación de 2009 los empleados del Grupo Ostos&Sola han asistido a los siguientes cursos de formación y Prevención de Riesgos Laborales:

- Curso formación plataforma de gestión Augure. "Gestión de la Base de Datos, selecciones, búsquedas y difusión" (Augure)
- Seminario "El impacto de la RSC en la reputación" (Foro de Reputación Corporativa)
- Sistema de Retribución Variable en épocas de crisis (Hay Group)
- Sesión formativa Seguridad en oficinas. Asiste toda la plantilla (FREMAP)
- Medición y gestión del rendimiento (Hay Group)
- Dreamweaver CS4. Creación y mantenimiento de páginas web (Ambientum)
- Power Point 2007 (Ambientum)
- Responsabilidad Social Corporativa: elaboración de memorias de sostenibilidad (Ambientum)
- Seguridad en oficinas (FREMAP)
- Seguridad ante emergencias (FREMAP)
- Máster en Asesoramiento de Imagen y Consultoría Política. Curso 2009-2010 (UPSA)
- Responsabilidad Social de las Pymes y el Pacto Mundial de Naciones Unidas: nueva herramienta de comunicación (Cámara de Comercio de Madrid)
- Cálculo de costes y análisis de rentabilidad en empresas de servicios (Cámara de Comercio de Navarra)
- Jornada Sectorial el Sector Seguros y la RSC (Cámara de Comercio de Madrid)

**Acciones con ONG/Fundaciones**

- Fundación Madrina - Derecho a ser madre

En 2009 se desarrollaron diversas iniciativas de colaboración ONG y Fundaciones. Así por ejemplo, se desarrolló por un



coste simbólico la campaña de Fundación Madrina "Mobbing maternal" de denuncia del acoso que sufren algunas mujeres en sus trabajos al decidir ser madres.

- Fundación H+D - desarrollo humano armónico

OstosSola es entidad colaboradora de la Fundación H+D desde 2005.

- V Congreso Víctimas del Terrorismo

Por último y como proyecto destacado del ejercicio de 2009 debemos mencionar el patrocinio del V Congreso de Víctimas del Terrorismo que tuvo lugar en Colombia. Esta iniciativa tiene como objetivo reconocer la dignidad de las víctimas del terrorismo, defender sus derechos y promover ayudas.

OstosSola ha colaborado desde la primera edición del congreso, pero es en 2009 cuando participa por primera vez como patrocinador. Además, la sede corporativa de Ostos&Sola se implicó muy activamente desarrollando de forma gratuita las labores de gabinete de prensa y relación con los medios, así como generando informes de impacto y alcance de la actividad.

**Objetivos:** Con todas estas iniciativas el objetivo de OstosSola es construir un mundo mejor a través del esfuerzo profesional y personal de hombres y mujeres capaces de orientar, impulsar y llevar a cabo el buen gobierno de los países, las instituciones y las empresas, a través de políticas, campañas y proyectos en diferentes ámbitos al servicio del hombre, en defensa de los derechos fundamentales y en la búsqueda del bien común.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El Grupo OstosSola se siente orgulloso de los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción de clientes de 2009. Muchas de las entidades con las que trabaja OstosSola y que defienden el respeto de los Derechos Humanos destacan la implicación del equipo en los proyectos compartidos. De hecho, la puntuación media obtenida en la encuesta es de 3,8 sobre 4, habiendo respondido a la misma un 94% de los clientes.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** Todos los empleados reciben el Manual de Bienvenida en el que se recogen la misión, visión y valores de la entidad.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** SI





*Implantación:* Tal como hemos indicado en otros apartados, esta memoria se limita a la actividad desarrollada por el grupo en la sede corporativa (España). La pertenencia al Pacto Mundial y el desarrollo de Informes de Progreso en las demás sedes se desarrollará de manera paulatina. No obstante, a modo de ejemplo daremos a conocer varias iniciativas desarrolladas en 2009 en las diferentes sedes del grupo:

- Registro de Proveedores autorizados
  - Colaboración con fundaciones con proyectos locales (Fundación H+D en Dominicana, Fundación H+D en Colombia, ...)
  - Adaptación del Plan de Formación a los diferentes entornos
  - Antonio Sola, socio director de OstosSola, es patrono de la Fundación Teletón (Entidad pionera y líder en rehabilitación infantil y juvenil) y colabora con la entidad divulgando su labor. Asimismo, OstosSola favoreció la implantación de la Fundación Teletón en España cediendo un despacho a la organización y facilitando su know how en la constitución de la organización en nuestro país.
- Además, más allá de las obligaciones contractuales con la entidad, OstosSola colaboró activamente en la actividad de fundraising de Teletón en España. De este modo, la fundación obtuvo más de 600 000 euros durante su actividad en España (2007-2008) para mantener centros de rehabilitación de niños con discapacidad en diferentes países.

### • Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Cientes</b>	<p>R.:Riesgos en campañas sociales y políticas</p> <hr/> <p>O.:No se han establecido objetivos puesto que no hay riesgos.</p>	<p>R.:Mejora 2009: Aumentar transparencia</p> <hr/> <p>O.:Protocolo gestión de los correos electrónicos. Cláusula Derechos Humanos</p>	<p>R.:La entidad no ha desarrollado ninguna actividad concreta con clientes.</p> <hr/> <p>O.:Informar sobre nuevo protocolo de mailing.</p>	<p>R.:Encuestas de calidad</p> <hr/> <p>O.:Mantener la política actual.</p>
<b>Empleados</b>	<p>R.:No se han identificado riesgos en materia de Derechos Humanos</p> <hr/> <p>O.:No se han establecido objetivos puesto que no hay riesgos.</p>	<p>R.:Programa Generando Cambios. Manual de Bienvenida. Política informal: Plan de formación</p> <hr/> <p>O.:Formalizar política: flexibilidad jornada laboral</p>	<p>R.:Asistencia a 14 cursos y conferencias de los miembros del Grupo Ostos&amp;Sola</p> <hr/> <p>O.:Ampliar la formación en PRL y RSC de los trabajadores de la entidad.</p>	<p>R.:Reuniones periódicas informales</p> <hr/> <p>O.:Establecer protocolo y formalizar reuniones de equipo</p>
<b>Proveedores</b>	<p>R.:No se han identificado riesgos en materia de Derechos Humanos</p> <hr/> <p>O.:No se han establecido objetivos puesto que no hay riesgos.</p>	<p>R.:Manual de calidad: Registro de Proveedores Autorizados</p> <hr/> <p>O.:Mejorar la política de proveedores autorizados: carta respeto de DDHH.</p>	<p>R.:Actualización del registro de proveedores autorizados.</p> <hr/> <p>O.:Redacción y firma de carta de proveedores</p>	<p>R.:Registro de Proveedores</p> <hr/> <p>O.:Mejora del registro de proveedores</p>
<b>ONG y Comunidad RSC</b>	<p>R.:No se han identificado riesgos en materia de Derechos Humanos</p> <hr/> <p>O.:No se han establecido objetivos puesto que no hay riesgos.</p>	<p>R.:No existe política formal</p> <hr/> <p>O.:Formalizar compromiso descuento ONG</p>	<p>R.:Colaboración con Fundación H+D en publicaciones. Patrocinadores Congreso Víctimas del Terrorismo.</p> <hr/> <p>O.:Formalizar política. Concurso campaña de comunicación gratuita para ONG</p>	<p>R.:La entidad no dispone de ninguna política actualmente</p> <hr/> <p>O.:Informe sobre el concurso para realización de campaña gratuita de ONG</p>
<b>Medios de comunicación</b>	<p>R.:No se han identificado riesgos en materia de Derechos Humanos</p> <hr/>	<p>R.:Política Informal de asistencia a medios y reivindicación del reconocimiento de la profesión</p>	<p>R.:Divulgación de la información relevante de OS.</p> <hr/> <p>O.:Código ético de</p>	<p>R.:Reuniones periódicas sobre satisfacción con información recibida de Ostos&amp;Sola</p> <hr/>



# Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

	O.:no se han establecido objetivos puesto que no hay riesgos.	O.:Formalizar la política de apoyo a periodistas	Consultoras de Comunicación (Actividad 2010-2011)	O.:Creación de un formulario seguimiento de desayunos y definir periodicidad
--	---	--	---	--

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. (P2C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se ha considerado un factor de riesgo en la actividad del Grupo Ostos&Sola en España. No obstante, la entidad cuenta con listado de proveedores autorizados (desde 2008). En 2009 no disponía de una clasificación que especificase el compromiso de los proveedores con el respeto de los derechos humanos. Durante la realización de este primer Informe de Progreso, detectamos esta área de mejora para el próximo año.

*Objetivos:* En 2010 se ha incluido una columna de observaciones en el listado de proveedores donde se recogen las acreditaciones de los proveedores. Redacción y envío de la carta de compromiso con el respeto DDHH. En 2011 se exigirá a los proveedores la firma de la carta para continuar formando parte del listado de proveedores autorizados.



#### 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? (P2C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* OstosSola dispone de un proceso de homologación de proveedores. Durante 2009 no se exigió a los proveedores su compromiso con el respeto de los Derechos Humanos puesto que no observamos riesgo en este sentido. No obstante, con el objetivo de mejorar nuestro sistema de acreditación de proveedores se acuerda:

- Creación de Carta de Compromiso con DDHH
- Destacar con señalética propia aquellos proveedores que nos informen sobre sus actividades de responsabilidad social.

[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. (P2C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* OstosSola no considera que existan riesgos de vulneración de DDHH en este principio. Hemos actualizado el listado de proveedores autorizados con el fin de conocer mejor su actividad. También hemos detectado posibles mejoras y determinado objetivos para 2010-2011 (carta Derechos Propiedad Intelectual y respeto Derechos Humanos).

*Objetivos:* Redacción y aprobación carta Derechos Propiedad Intelectual. Redacción y aprobación documento compromiso respeto DDHH (2010). Envío de los documentos y solicitud de la firma por parte de los proveedores (2010-2011).



## 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:* 38 %

*Implantación:* De los proveedores con los que se ha trabajado en el ejercicio de 2009, un 38% si estaba acreditado, el 50% no estaba acreditado y un 12% NS/NC. No obstante, es importante señalar que nos consta que respetan los Derechos Humanos y desarrollan su labor con gran profesionalidad.

### • Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Proveedores</b>	<p>R.:No es considerado factor de riesgo</p> <hr/> <p>O.:Mejora del registro de proveedores</p>	<p>R.:Manual de calidad: Registro de Proveedores autorizados</p> <hr/> <p>O.:Mejora del proceso de acreditación de proveedores, incluir criterios sobre RSC</p>	<p>R.:Actualización listado de proveedores autorizados.</p> <hr/> <p>O.:Carta compromiso proveedores</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 identificamos riesgos relacionados con este principio. Este derecho está reconocido en la Constitución Española de 1978, que configura la libertad sindical como un derecho fundamental en su artículo 28.1, así como en el Estatuto de los Trabajadores.



#### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Ostos&Sola sigue lo establecido en el Convenio Colectivo Nacional para Empresas de Publicidad. Además, como política informal se realizan reuniones periódicamente con los socios directores para conocer el clima laboral y trasladar las preocupaciones e inquietudes de los trabajadores.



#### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las oficinas de OstosSola cuentan con varios paneles informativos en los que se difunde la información de interés general para los trabajadores de carácter perdurable, así como la estacional o puntual. En relación a la información de carácter general, el Convenio Colectivo Nacional para Empresas de Publicidad está siempre disponible para su consulta. En cuanto a la información puntual, como ejemplo, destacamos que cuando se conoció el brote de Gripe Porcina, se difundió un documento informativo sobre medidas de prevención.



## 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:* SI

*Implantación:* Los socios directores centralizan la información e implementan las políticas que estiman oportunas en cada situación. Por otro lado, cada año se desarrolla una Convención del Grupo OstosSola en uno de los países donde la organización tiene sede. A ella acuden los socios directores, los directores de las diferentes oficinas, la responsable de calidad y todo el personal del país en el que se celebra.

Dentro de la actividad de formalización de las reuniones de equipo, detectamos la necesidad de elaborar un documento tipo que sirva de plantilla para recoger las fechas y temas de las mismas, así como establecer el compromiso de elaboración de un informe anual sobre las preocupaciones detectadas y las actuaciones desarrolladas en respuesta a las mismas.

*Objetivos:* A la fecha de realización del informe, se ha procedido a la formalización de reuniones, así como a la redacción y aprobación del documento. El informe anual, según las previsiones, comenzará a realizarse a partir de 2011.

### • Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	<p>R.:No existen riegos. Derecho reconocido en la Constitución y Estatuto de los trabajadores</p> <hr/> <p>O.:Envío de comunicado a los trabajadores informándoles sobre sus derechos.</p>	<p>R.:Convenio Colectivo Nacional para Empresas de Publicidad. Reuniones periódicas (política informal)</p> <hr/> <p>O.:Formalizar la política de reuniones de equipo.</p>	<p>R.:Difusión Convenio Colectivo Nacional para Empresas de Publicidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Convención anual.</p> <hr/> <p>O.:Informe/balance anual de satisfacción laboral</p>

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:* El trabajo forzoso es inconstitucional en España por lo que con el mero hecho de respetar la legalidad OstosSola estaría cumpliendo con este principio. No obstante, la entidad ha desarrollado una serie de políticas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados. Por otro lado, por medio de acuerdos con diversas universidades se ha optado por promover la formación mediante prácticas y los becarios, además de contar con un tutor que les guía, acompaña y responde de sus actividades, tiene una remuneración superior a la media del sector.

---

¿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:* Previa comunicación, los empleados pueden adaptar su jornada (entrar antes, salir más tarde o reducir el horario de comida) esporádicamente para realizar trámites personales, viajes o asistir a las consultas o reuniones que estimen oportunas.

*Objetivos:* El objetivo en 2010 es la formalización de la política de flexibilidad de la jornada laboral en la oficina de España mediante su publicación en el Manual de Bienvenida y reenvío de la actualización del mismo a todos los miembros de la sede corporativa. A la fecha redacción del informe (Noviembre 2010), este objetivo ya ha sido aprobado y cumplido.



### 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:* No

*Implantación:* OstosSola encargó a la consultora multinacional de RRHH (HayGroup) un informe sobre la



equidad retributiva del grupo, la clasificación de los puestos y la política retributiva variable. En base a las recomendaciones de la entidad se definió una nueva estructura organizativa y una política retributiva variable.

En esta nueva estructura organizativa existen cinco niveles laborales a los que se accede de una forma objetiva para evitar cuestiones de discriminación y donde existe una política retributiva coherente, que en todos los casos iguala o supera lo definido por convenio.



### 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:* Dado que no se ha identificado riesgos de trabajos forzados en OstosSola no se han definido acciones para promover el cumplimiento de este principio dentro de la entidad. Si bien es cierto que contamos con una plantilla de gestión de horas que la dirección de la entidad revisa periódicamente para estar informada sobre las horas invertidas por cada empleado y poder compensar aquellos casos en los que se exceden las horas de trabajo estipuladas. Como acción de mejora en 2010 la jornada intensiva de Julio y Agosto se amplía a los viernes de todo el año, estableciéndose un sistema de turnos para cubrir las necesidades de los clientes. Esta medida es una de las que se establecen como resultado del proceso de escucha activa de los empleados y sus demandas durante el año 2009.

*Objetivos:* En el momento de redacción de este informe la medida de libertad horaria de almuerzo había sido comunicada a los empleados y puesta en marcha.



### 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:* SI

*Implantación:* Hasta la fecha el departamento de comunicación interna se encargaba de aglutinar y analizar la información de la plantilla de gestión de horas e informar a los socios directores para implementar las medidas correspondientes.

*Objetivos:* Desde Junio de 2010, todos los trabajadores cuentan con una cuenta personal en el nuevo Sistema Integrado de Gestión en el que se recoge toda la información relativa a horarios.

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos. (P4C611)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.



Respuesta: 100

**Implantación:** En la mayor parte de las ocasiones, alguno de los empleados mantiene contacto directo y visita las instalaciones de los proveedores. Asimismo, se ha aprobado una carta a través de la cual se solicitará a los proveedores que se comprometan con el cumplimiento de los Derechos humanos

¿La entidad verifica el cumplimiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

**Implantación:** El Informe de Progreso de 2009 se centra en la actividad del Grupo OstosSola en España. No obstante, queremos destacar que los viajes de socios directores, así como las videoconferencias y reuniones que se desarrollan con los proveedores nos permiten comprobar el cumplimiento de las normativas vigentes.

**Objetivos:** Este objetivo se definió a posteriori de la Convención Anual de 2010 por lo que se pospone este para el año 2010.

Presentación y explicación del presente informe de progreso en la próxima Convención del Grupo OstosSola (2011) a los directores de las oficinas de México, República Dominicana y Miami para que conozcan la política y comiencen a desarrollar y adaptar las medidas definidas por O&S en España en las respectivas sedes.

## • Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	<p>R.:Flexibilidad horaria, No existen riesgos.</p> <hr/> <p>O.:Formalización de la política de Flexibilidad , Exigir a los proveedores la firma de una carta de compromiso respeto DDHH</p>	<p>R.:Se detecta un área de mejora.</p> <hr/> <p>O.:Incluir información sobre jornada laboral en el Manual de Bienvenida</p>	<p>R.:Se mantienen políticas previas</p> <hr/> <p>O.:Jornada intensiva viernes</p>	<p>R.:Plantilla de gestión de horas</p> <hr/> <p>O.: Implantación del SIG O&amp;S (Sistema Integrado de Gestión de Ostos&amp;Sola)</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:* En OstosSola el trabajo infantil no es un factor de riesgo, ya que está prohibido por la legislación y no se han denunciado casos de este tipo en los medios de comunicación nacionales.

*Objetivos:* Mantener la colaboración con la iniciativa Play4Africa, así como promover los derechos de los niños a través de la newsletter corporativa.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* OstosSola no observa riesgos de trabajo infantil en su actividad en España. No obstante, con su adhesión como firmante del Pacto Mundial reitera su condena a la vulneración de los DDHH.



### 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:* SI

*Implantación:* OstosSola arranca en 2009 su colaboración con la iniciativa Play4Africa, logrando un acuerdo profesional y apoyando de manera altruista a la organización en diversos aspectos. El reto de la iniciativa era dar a conocer las dificultades que viven los niños del continente africano para lo que OstosSola desarrolla gratuitamente: varias newsletters, videos promocionales y otras herramientas de comunicación.



Asimismo, en 2009 el regalo corporativo de Navidad consistió en una serie de objetos representativos de los diferentes países donde la entidad tiene sede y con un denominador común: productos de Comercio Justo.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** Otros.

**Implantación:** El presente Informe de Progreso se refiere exclusivamente a la actividad del Grupo OstosSola en España por lo que la pregunta no aplica. No obstante, la entidad vigila cuidadosamente que no se produzcan casos de trabajos forzados en ninguna de las oficinas de la entidad, así como en las de sus proveedores.

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos. (P5C511)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

**Respuesta:** 3

**Implantación:** Mecanismos actuales:

- Noticias y encuestas divulgadas en la newsletter y web corporativa
- Apoyo de proveedores en colaboración con la iniciativa Play4África

Próximos mecanismos o medidas:

- Carta de compromiso respeto Derechos Humanos (2010-2011)

## • Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No se identifican riesgos O.:Continuar apoyando el proyecto Play4África	R.:El Informe de Progreso y la adhesión como firmante al Pacto Mundial. O.:Redacción, aprobación y difusión del Código Conducta (2010-2011)	R.:Colaboración con Play4África. Campaña Navidad 2009: Productos de Comercio Justo. 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 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:* A pesar de no detectar riesgos, se solicitó una evaluación externa que confirmó que no había medidas de discriminación en la entidad.



### 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:* SI

*Implantación:* A modo de ejemplo, destacamos que el 59% de la plantilla de Ostos&Sola en 2009 eran mujeres. Entre las medidas de promoción de la igualdad de género destacamos la adhesión de la entidad al Plan Concilia de la Comunidad de Madrid en 2007. Este logro se consolidaría en 2009 cuando OstosSola se convierte en la primera empresa en implantar el Plan Generando Cambios de la Comunidad de Madrid.

*Objetivos:* A la fecha de publicación de este informe, OstosSola se ha adherido al programa Women Empowerment de las Naciones Unidas.

[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 (P6C311)



*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde hace varios años, OstosSola apoya a la Fundación Madrina. En primer lugar, la consultora de comunicación creó el concepto de Mobbing Maternal para denunciar el acoso laboral que sufren muchas mujeres por el hecho de que van a ser madres. Desde entonces se procede a la difusión anual de un estudio sobre el número de mujeres que sufren Mobbing Maternal. Esta iniciativa forma parte de la actividad profesional del grupo, pero cuenta con un descuento por tratarse de una actividad socialmente responsable.

---

¿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:* La igualdad es un concepto intrínseco de la entidad, que desde su fundación repartió al 50% la máxima responsabilidad entre los dos socios directores: Gloria Ostos y Antonio Sola. Queremos destacar también que la entidad promueve la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. El criterio de selección y de mejora profesional está marcado por la experiencia, el compromiso y las capacidades personales, con total independencia del sexo.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se pueden ver los principales datos en el archivo que se adjunta.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	R.:Plan Generando Cambios O.:Adhesión al programa Women Empowerment de las Naciones Unidas	R.:50% del Comité de Dirección son mujeres.Creación concepto Mobbing Maternal y apoyo Fundación Madrina, Apoyo a Fundación Madrina O.:-, Continuar apoyando a la Fundación	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.:Recogidos en la Memoria de Sostenibilidad que pronto se hará pública en la web O.: -

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:* OstosSola como consultora de comunicación apenas presenta riesgos ecológicos. No obstante, de cara a minimizar el impacto medioambiental de su actividad desarrolla una serie de actividades:

- Control del gastos en papel, electricidad y agua.
- Reciclaje de papel, tóner, móviles antiguos y pilas.
- Difusión de la importancia del cuidado del medioambiente: noticias divulgadas en la newsletter y web corporativa,...

*Objetivos:* Tal como se había proyectado, se ha procedido a la utilización de papel reciclado para parte documentación interna de la entidad.

Entre los objetivos de la entidad se hallaba la utilización de una tipografía ecológica. No se ha logrado que el uso de la tipografía Eco Spranq (tipo de fuente que reduce el gasto de tinta) por cuestiones de operatividad, pero la plantilla sí ha instalado la tipografía en sus equipos y la recomiendan a menudo a proveedores y amigos.



### 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:* 25

*Implantación:* No podemos calcular con exactitud el número de horas, puesto que la sensibilización medioambiental es parte del programa de varios cursos a los que asisten los empleados. Asimismo, las acciones de sensibilización se han contabilizado como horas de trabajo interno, pero se observan tres comunicaciones medioambientales en la newsletter de 2009.

## • Resumen de Implantación:





## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Reciclaje de elementos de oficina <hr/> O.:Implantación de tipografía ecológica. Uso interno de papel reciclado.	

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:* Por el tipo de actividad desarrollado por la organización no existen riesgos medioambientales, aunque sí se desarrollan una serie de actividades destinadas a promover el cuidado del medioambiente.



### 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:* No

*Implantación:* Hasta la fecha ha habido una política informal que en el próximo ejercicio se concretará en el Manual de Bienvenida.



### 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:* Sí

*Implantación:* El know how de Ostos&Sola se focaliza en la comunicación. Por este motivo consideramos que el mejor método que Ostos&Sola tiene a su alcance para favorecer la responsabilidad ambiental es divulgar iniciativas. Las principales herramientas que se han utilizado en 2009 son: newsletter corporativa, comunicación interna y presentaciones/recomendaciones a diversos grupos de interés de la entidad.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 9199

*Agua:* 58

*Papel:* 45000

*Implantación:* Todos los gastos expresados corresponden al ejercicio de 2009. El consumo de electricidad está expresado en kWh, el de agua en metros cúbicos y el papel en número de hojas.

### • Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	<p>R.:No se han detectado riesgos</p> <hr/> <p>O.:Reducir el consumo de papel</p>	<p>R.:No se han detectado riesgos</p> <hr/> <p>O.:Definir la política medioambiental e integrarla en el Manual de Bienvenida</p>	<p>R.:Concienciación medioambiental en Newsletter y herramientas de comunicación interna</p> <hr/> <p>O.:Iniciativa Verde: de lo interno a lo externo</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 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:* Ante la dimensión internacional de la entidad, con los objetivos de favorecer la conciliación personal, así como reducir las emisiones CO2 que genera la compañía en su actividad se opta por el uso de las videoconferencias siempre que sea posible para evitar desplazamientos. Asimismo, OstosSola ha difundido a través de sus redes de comunicación las ventajas de la instalación de islas ecológicas por su respeto al medioambiente. Por otro lado, cabe destacar que la compañía implementa un descuento de un 10% a las entidades cuya actividad favorece la reducción de emisiones CO2.



### 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:* 1

*Implantación:* No disponemos de la cifra concreta invertida en la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. No obstante, calculamos que aproximadamente sería un veinteavo de la inversión en RSC y, por tanto, un 0,5% de los ingresos brutos (7500 euros)

## • Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Videoconferencias vs viajes. Descuento entidades reducen CO2 O.: -	



## 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 han observado riesgos significativos en España. Toda la actividad del Grupo OstosSola se guía por su visión: "construir un mundo mejor a través del esfuerzo" y para ello busca que todos sus grupos de interés estén en sintonía con esta meta. Cualquier duda razonable, llevaría a un análisis de la situación, solicitud de un informe de un interlocutor externo y denuncia del soborno o extorsión en caso de haberse producido.



#### 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:* No

*Implantación:* Dada la actividad de la compañía apenas se han detectado riesgos. No obstante, la organización maneja un abundante volumen de información confidencial por lo que el 100% de los empleados y becarios firman un contrato de confidencialidad que evita posibles extorsiones. Asimismo, los proveedores que tienen acceso a información privilegiada se comprometen de forma análoga.



#### 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:* No

*Implantación:* No se han identificado riesgos.



### 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:* OstosSola ha informado a todos los grupos de interés sobre su participación como patrocinador en 2009 del V Congreso de Víctimas del Terrorismo en su newsletter corporativa, asimismo ha difundido su colaboración con Fundación Madrina para eliminar el Mobbing maternal.

¿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:* Los sistemas de gestión financiera siguen estrictamente la legalidad vigente. Además, en el último año se ha optado por la implantación de un Sistema Integral de Gestión que permitirá un control exhaustivo de todos los gastos e ingresos.

### • Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Cientes</b>	R.:No se han identificado riesgos. O.:Mantener la política actual en la medida de las oportunidades que surjan	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	
<b>Empleados</b>	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	R.:Confidencialidad O.: -	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	
<b>Proveedores</b>	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	R.:Confidencialidad O.: -	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	
<b>ONG y Comunidad RSC</b>	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	
<b>Medios de comunicación</b>	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	R.:No se han identificado riesgos. O.: -	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.:Sistema Integrado de gestión O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo