



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

INECO - TIFSA



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: INECO - TIFSA

- *Dirección web:* www.ineco.es
- *Alto cargo:* Ignasi Nieto Magaldi, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 30/08/2008
- *Sector:* Construcción e ingeniería
- *Actividad:* Ingeniería y Consultoría del Transporte
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas, Proveedores, Sociedad, Medio ambiente
- *Países en los que está presente:* Brasil, Colombia, México, Comunidad Europea (Bruselas), Venezuela
- *Alcance del Informe de Progreso:* ESPAÑA
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Es el primer informe de progreso que realiza la compañía.
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 11 de noviembre de 2010
- *Responsable:* África Jiménez Lacaci; Beatriz Vázquez
- *Tipo de informe:* A+C

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



Transcurridos dos años desde la adhesión de Ineco-Tifsa al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en 2010 queremos renovar nuestro compromiso con los Diez Principios que defiende y que la empresa ha hecho suyos, presentando nuestro primer Informe de Progreso, relativo al ejercicio 2009.

Para la Agrupación, la Responsabilidad Corporativa es una cuestión estratégica integrada en todas las actividades de la empresa y marca la relación con nuestros grupos de interés.

La empresa ha participado en los dos últimos años en diversas actividades organizadas por la Red del Pacto Mundial en España, como Jornadas formativas y almuerzos-coloquios.

A lo largo del ejercicio 2009 se han realizado avances significativos basados en los principios de Derechos Humanos y Laborales como la aprobación del Plan de Igualdad y del Plan Integra, que refuerzan nuestro compromiso con los empleados y la sociedad. Se trata de dos ambiciosas propuestas que incluyen acciones encaminadas principalmente a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en nuestra organización y a facilitar a los colectivos en riesgo de exclusión social su acceso al mercado laboral en igualdad real de oportunidades.

Dentro de las iniciativas de acción social, destaca el lanzamiento de la primera "Campaña Euro Solidario", que tuvo una fabulosa acogida entre el personal. En 2009 esta campaña fue realizada en colaboración con Intermón-Oxfam para recaudar fondos para el Proyecto de Agua, Seguridad Alimentaria y Nutricional y Agroecología en el Estado de Pernambuco (Brasil). Otra de las acciones destacables ha sido la creación de ITSolidaria, un espacio en la intranet destinado a facilitar y promover entre los empleados un mayor grado de solidaridad y participación social, así como establecer un canal de comunicación para dar a conocer las iniciativas que a nivel corporativo se realizan en esta materia.

Como referente en la ingeniería y consultoría de transporte, importante agente en el desarrollo de infraestructuras, y dada nuestra condición de empresa de titularidad pública, Ineco-Tifsa se compromete a continuar en la labor de contribuir al desarrollo y mejora de la sociedad en la que operamos, integrando en nuestra estrategia y gestión las preocupaciones sociales, laborales y medioambientales. Con el presente informe, Ineco-Tifsa quiere mostrar a todos sus grupos de interés este compromiso con la sostenibilidad.



Ignasi Nieto Magaldi
Presidente de Ineco-Tifsa

• 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: Ineco-Tifsa realizó en 2009 una Encuesta de Percepción de la Calidad a nuestros Clientes a través de la contratación de un equipo de consultores externos e independientes para garantizar la fiabilidad del estudio. A través de las conclusiones se han podido identificar las necesidades de nuestros clientes y las áreas a potenciar en los próximos ejercicios. La empresa realiza anualmente la detección de necesidades de formación de sus empleados a través un equipo de coordinadores de formación que canalizan las necesidades formativas de los empleados de la Dirección a la que representan y la transmiten a la Dirección de Recursos Humanos y Servicios Generales, que se sirve de esta información para la elaboración del Plan de Formación. Por otra parte, el seguimiento del itinerario formativo se puede realizar a través de la intranet de la empresa donde se encuentra el itinerario formativo individualizado de cada empleado para su consulta. Asimismo, se dispone de una herramienta en la Intranet de la empresa a través de la cual los empleados pueden manifestar sus sugerencias o consultas. El sistema de prevención de riesgos laborales se ha elaborado a partir de la definición de las necesidades propias a cada tipología de trabajo de los empleados de la Agrupación. Se ha analizado 33 categorías de puestos de trabajo y las diferentes necesidades derivadas de ellos como por ejemplo puestos de administración, de coordinador de seguridad y salud, de directivo, de titulado medio y superior con Asistencia a Obra. Por otra parte, se realiza cada dos años una encuesta de clima laboral en la que se incluyen preguntas relacionadas con las preocupaciones de los empleados en diferentes aspectos relativos de Derechos Humanos. Los principales clientes de Ineco-Tifsa son además sus accionistas por lo que aplica la Encuesta de Percepción de la Calidad a los Clientes. Por otra parte, en los Consejos de Administración de Ineco y de Tifsa los accionistas trasladan a la Dirección de la empresa las directrices que se les presentan, que a su vez se comunican al Comité de Dirección, que toma las medidas oportunas para satisfacerlas. La relación con la Agrupación con los proveedores este es constante por lo que resulta inmediato identificar necesidades. En el Plan de RC de la empresa aprobado en 2008 se realiza un diagnóstico en este sentido. En 2009 se puso en marcha un Programa de Voluntariado que, tras analizar las principales áreas en las que la Agrupación puede aportar a la sociedad, se aprobaron una serie de acciones. En el Plan de Medio Ambiente, que se realiza periódicamente, se detectan las principales necesidades en este sentido.

Objetivos: Las necesidades o directrices recogidas a nuestros clientes se continuarán detectando por medio de las encuestas remitidas al final de cada proyecto de la Agrupación. La detección de necesidades formativas para el ejercicio 2010 se realizará en 2009 plasmándose en el Plan de Formación de la Agrupación, que recoge ampliamente las necesidades

formativas de los empleado mientras que la revisión relativa al sistema de prevención de riesgos, la revisión de éste se efectúa de manera constante. En el año 2010 se elaborará el Plan Estratégico 2011-2014 en el que se dará cabida a los intereses de nuestros accionistas en este sentido. En relación a los proveedores, en el próximo ejercicio los principales objetivos a desarrollar son los siguientes: - Se procederá a la modificación del Procedimiento de Contratación adaptándolo a las nuevas necesidades. - En el año 2010 está prevista la creación de una mesa de contratación encargada de garantizar la transparencia en los procedimientos de contratación. - Igualmente, se creará una Unidad de Compras, que unificará la actividad de compras de la Agrupación, garantizando que los procedimientos se basen en los principios de publicidad, concurrencia, igualdad, no discriminación, transparencia y confidencialidad. Ineco-Tifsa, como empresa comprometida con la sociedad de la que forma parte, actualizará en 2010 su Plan de Responsabilidad Corporativa en el que se incluirá un diagnóstico de las necesidades de la sociedad identificándose las áreas en las que Ineco-Tifsa enmarcará su acción social. En 2010 se procederá a la actualización del Plan de Medio Ambiente incorporando los elementos que pudieran identificarse en el diagnóstico previo.

[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: La adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas implica el compromiso de la organización con los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos. La Política de Responsabilidad Corporativa recoge los valores de la empresa respecto a todos sus grupos de interés y fue comunicada a todos los empleados por medio de correos electrónicos, campañas de carteles, mensajes en los materiales corporativos y está incorporada a la Intranet de la compañía a disposición de todo el personal. Adicionalmente, esta Política se comunica a los nuevos empleados en las Jornadas de Acogida que organiza la empresa para las incorporaciones y se incluye en el "Manual de Embarque", guía elaborada para orientar a este personal en sus primeros pasos en la Agrupación. Por otra parte, se dispone de un Código de Conducta para empleados en el que se describe un apartado relativo a Derechos Humanos Fundamentales. Se dio a conocer de la misma manera que la Política de Responsabilidad Corporativa. La empresa dispone de una Política de Prevención de Riesgos Laborales (se adjunta): es compromiso firme de esta empresa el integrar la prevención en la estructura organizativa de la empresa, a fin de lograr que la prevención no sea ajena a la organización productiva, pretendiendo así más que el mero cumplimiento de determinados requisitos de carácter básicamente documental. INECO y TIFSA, como empresas de más de 500 trabajadores, vienen obligadas a tener un Servicio de Prevención Propio que se ha constituido como Mancomunado para atender a las necesidades de las dos empresas. - Los Servicios de Prevención están sujetos a regulación reglamentaria (RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención) - El Servicio de Prevención de INECO-TIFSA asume como propias las especialidades de Higiene Industrial y Ergonomía y tiene concertadas con un Servicio de Prevención Ajeno las especialidades de Seguridad y Vigilancia de la Salud. La Dirección de INECO-TIFSA ratifica la siguiente política de actuación en Prevención de Riesgos Laborales, que será de aplicación en toda actividad de la empresa: 1º La vida, integridad física y salud de los trabajadores son derechos cuya protección ha de ser una constante del quehacer cotidiano para todos los que trabajamos en INECO-TIFSA y especialmente del de aquellos que, en uno u otro nivel y en uno u otro puesto de trabajo, ejercen funciones de mando. 2º Debido a que consideramos que las personas constituyen el activo más importante de nuestra empresa, esta Dirección quiere establecer una política preventiva que vaya

hacia un modelo de prevención científica, integral, integrada y participativa. 3º Basándonos en el principio de que todos los accidentes, incidentes y enfermedades laborales pueden y deben ser evitados, la empresa se compromete a alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, no limitándose solamente a cumplir con la legislación vigente en la materia, sino llevando a cabo acciones que eleven el grado de protección de los trabajadores marcado por la ley si ello fuera necesario. Este compromiso será expresado de forma manifiesta, y será uno de los puntos esenciales marcados en la política general de la empresa. 4º La línea de mando asumirá y potenciará la integración de la seguridad en el proceso de producción, estableciendo como principio básico que la mejor productividad se consigue con la mayor seguridad, pues no se debe olvidar que la conservación de los recursos materiales y humanos constituye un elemento fundamental para disminuir los costes. 5º En aras a promover una conducta segura en las actividades desarrolladas, se aportará a los trabajadores toda la información existente sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como la formación necesaria sobre los medios y medidas a adoptar para su correcta prevención. 6º De igual manera, se promoverá la participación de todos los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por ser ellos los que conocen con mayor profundidad los pormenores de las tareas que realizan, y por lo tanto son los más indicados para aportar ideas sobre la manera más segura de llevarlas a cabo. 7º Para lograr una eficaz implantación de la política de prevención de riesgos laborales en INECO-TIFSA, se asignarán los recursos necesarios y se planificará de manera adecuada la utilización de los mismos.

Objetivos: Las medidas de igualdad, de integración, de prevención, etc..., serán comunicadas reiteradamente a los empleados por medio de la intranet y de correos explicativos, de acuerdo con los planes de comunicación interna.

[Descargar el documento adjunto](#)

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: En relación al sistema de atención al cliente, cabe destacar que través de la Dirección de Calidad, Medio Ambiente y Gestión del Conocimiento, se realizan encuestas a los clientes tras la finalización de cada uno de los trabajos con el objetivo de conocer sus opiniones, quejas, sugerencias y tomar medidas al respecto. Esta información se analiza en Comité de Dirección. En 2009 el total de encuesta enviadas fue de 557 y se recibieron 331, lo respresenta un porcentaje del 59,4%. Siendo el promedio de las valoraciones recibidas muy satisfactorio, con una puntuación media de 8,5 sobre 10. En el ejercicio 2009 comenzó a realizarse una Encuesta de Percepción de la Calidad a nuestros principales clientes a través de una consultora externa e independiente, como parte de nuestra política de satisfacción de las necesidades de los clientes. Este proyecto concluirá en 2010. Por otra parte, Ineco-Tifsa posee el certificado 90001 para todos sus servicios.

Objetivos: Tras la finalización de la Encuesta de Percepción de la Calidad a nuestros Clientes, se analizarán los resultados para tomar medidas correctoras de las necesidades o problemáticas que pudieran derivarse de sus conclusiones. Posteriormente el informe final y las acciones a implantar serán comunicadas al personal de estructura de la empresa.



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 (P1C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Ineco-Tífsa, a través de la actualización permanente de su web mantiene informados a sus clientes, accionistas, proveedores y a la sociedad en su conjunto de las principales actividades de la empresa. La Agrupación cuenta con un ambicioso Plan de Prevención de Riesgos Laborales (se adjunta) y considera que una eficaz actuación en prevención de riesgos laborales hace necesario determinar, de forma sistematizada, el método a seguir en el desarrollo de las acciones preventivas a integrar en toda la estructura organizativa. Por medio de este plan viene a regularse formalmente toda la actividad preventiva que se va a desplegar en función de las tareas que se desarrollan en la agrupación INECO-TIFSA y su incorporación a la empresa. Por otra parte, se realizó una campaña de recogida de alimentos "Operación Kilo" a través de la que se recaudaron más de 500 Kg que fueron entregados al banco de Alimentos de Madrid quien a su vez, los distribuyó a comedores sociales a los que los menores acuden en busca de sustento.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de la metodología de elaboración del plan estratégico existe una fase de diagnóstico en la que se incorpora la información que se recibe por los diferentes canales disponibles (sugerencias, necesidades, quejas...) y que empresa considera en la definición de su estrategia y acciones a futuro.

Objetivos: En 2010 se elaborará el Plan Estratégico 2011-2014 en el que se recogerán estas iniciativas.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Departamento de Coordinación de Seguridad en Obras desarrolla, entre otras, esta labor. A través de cursos forma a los empleados para asesorar a sus clientes en materia de seguridad en las obras y les capacita para realizar las inspecciones programadas y elaborar los informes correspondientes que garanticen la seguridad de los servicios prestados en obras.

Objetivos: En el ejercicio 2010 se consolidará el modelo y se realizarán las modificaciones pertinentes en las acciones formativas para adaptarlas a las nuevas normativas existentes.



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: En relación a nuestros clientes y accionistas, la agrupación realiza un seguimiento anual de las encuestas recibidas tras la finalización de cada proyecto así como de los resultados de las mismas. Garantizar la igualdad dentro de la empresa y en todos sus ámbitos es una prioridad, por lo que se han definido una serie de indicadores de



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

igualdad para su seguimiento, tales como puesto, edad o antigüedad media, que se analizan trimestralmente en el Comité de Dirección de la empresa. Siguiendo las indicaciones del Plan de Formación, tras la finalización de cada acción formativa los empleados cumplimentan una encuesta de satisfacción del curso realizado que permiten a la Dirección de Recursos Humanos y Servicios Generales mejorar la oferta formativa de sus empleados. En 2009 la satisfacción media de estas actividades fue de 8 sobre 10, puntuación que evidencia el elevado nivel de estas actividades.

Objetivos: En 2010, con la creación de la Unidad de Compras y Aprovisionamientos, se elaborarán nuevos procedimientos que incluirán aspectos de Derechos Humanos en el marco de la relación con nuestros proveedores. Por otra parte y en relación a nuestros empleados, se tomarán las medidas correctoras derivadas de las posibles desviaciones en términos de igualdad que pudieran detectarse. Para ello, se tendrán en cuenta los indicadores definidos en esta materia.

[Descargar el documento adjunto](#)

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

Respuesta: SI

Implantación: En relación a la prevención de riesgos laborales tanto Ineco como Tífa están auditadas por empresas independientes y poseen la certificación correspondiente (se adjuntan)

[Descargar el documento adjunto](#)

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: Los principales canales de comunicación que la empresa utiliza para informar a sus empleados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad son los siguientes: - Correos electrónicos - Publicidad en materiales corporativos - Intranet de la empresa - Manual de Acogida

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

Respuesta: 0

Implantación: Por el tipo de actividad que realiza Ineco-Tisfa, este tipo de incumplimientos no aplican.

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 se han producido demandas ratificadas por organismos reguladores ni similares, ya que la empresa no realiza este tipo de actividades.

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

Respuesta: 0

Implantación: No aplica al tipo de servicios ofrecidos por Ineco-Tífsa

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) en miles de euros (P1C5I1)

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

Respuesta: 0

Implantación: Dato no disponible

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad y desarrolla campañas de educación y de otras características de interés público en la misma en relación con los Objetivos del Milenio (P1C5I2)

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

Respuesta: SI

Implantación: Ineco-Tífsa realiza un seguimiento de los proyectos que desarrolla en la comunidad a través de su Plan de Responsabilidad Corporativa en el que se realiza un análisis de las acciones llevadas a cabo en el ejercicio y de sus resultados. Como ejemplo, cabe destacar el seguimiento realizado del Proyecto "Campaña Euro Solidario" iniciado en 2009, en colaboración con Intermón-Oxfam. Al finalizar el ejercicio se distribuyó un informe de seguimiento del proyecto entre todos los empleados a través de correos electrónicos y de la intranet de la empresa. La empresa considera esencial la comunicación y el conocimiento, por parte de los empleados, del destino de las ayudas o colaboraciones realizadas tanto por ellos como por la empresa. Así, tras la finalización de la campaña "Operación Kilo" con el Banco de Alimentos de Madrid, se informó a todos los empleados de la recaudación de casi 500 kg de alimentos en 3 días, por parte de los trabajadores. Otro de los mecanismos creados en 2009 para dar información acerca de este tipo de actividades a los empleados es IT Solidaria, un espacio en la Intranet dedicado a Acción Social, en el que se comunica a los empleados las acciones puestas en marcha, su evolución y su resultado final con el fin de que sean conocidas y transparentes. En este espacio, se da información (a través de la Fundación Lealtad) de las diferentes opciones de voluntariado en ONG's, de los tipos de donaciones y se fomenta la práctica del Comercio Justo. Por otra parte, se ofrece información acerca de las ONG's auditadas por la Fundación Lealtad.

Objetivos: En el año 2010 se continuará alimentando el espacio IT Solidaria, dando cabida a nuevos proyectos y analizando los puestos en marcha en periodos anteriores.

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas (P1C6I1)

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

Respuesta: 0

Implantación: No aplica, Ineco-Tifsa no contrata fuerzas de seguridad para el desarrollo de sus actividad.

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:ENCUESTA PERCEPCIÓN CALIDAD O.:ENCUESTAS AL FINAL DEL PROYECTO	R.:ENCUESTAS POR PROYECTO-ENCUESTA PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD A LOS CLIENTES, PACTO MUNDIAL, POLÍTICA DE R. CORPORATIVA O.:ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD, NO SE DISPONE	R.:WEB, DEPARTAMENTO DE COORDINACIÓN DE SEGURIDAD O.:NO SE HAN DEFINIDO, CONSOLIDACIÓN	R.:SEGUIMIENTO ENCUESTAS O.:NO SE DISPONE DE ACCIONES CONCRETAS NUEVAS
Empleados	R.:ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, NECESIDADES DE FORMACIÓN, PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES, BUZÓN O.:NUEVAS NECESIDADES DE FORMACIÓN	R.:PACTO MUNDIAL, POLÍTICA DE R. CORPORATIVA, CÓDIGO DE CONDUCTA, PLAN IGUALDAD, PREVENCIÓN DE RIESGOS O.:COMUNICACIÓN E IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD E INTEGRA	R.:PLAN PERVECIÓN RIESGOS LABORALES O.:NO SE HAN DEFINIDO	R.:INDICADORES DE IGUALDAD, ENCUESTAS DE FORMACIÓN, COMITÉ DE ÉTICA, CERTIFICADOS, AUDITORIAS EN PRL O.:MEDIDAS CORRECTORAS
Accionistas	R.:COMITÉ DE DIRECCIÓN, CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, ENCUESTA DE P. DE LA CALIDAD O.:PLAN ESTRATÉGICO 2011-2014	R.:PACTO MUNDIAL, POLÍTICA DE R. CORPORATIVA O.:NO SE DISPONE	R.:WEB O.:NO SE HAN DEFINIDO	R.:SEGUIMIENTO ENCUESTAS O.:NO APLICA
Proveedores	R.:CONTACTO PERMANENTE	R.:PACTO MUNDIAL, POLÍTICA DE R. CORPORATIVA, PROCEDIMIENTO CONTRATACIÓN	R.:NO HAY MEDIDAS CONCRETAS	R.:NO SE DISPONE

	CONTRATACIÓN, UNIDAD DE COMPRAS	O.:ACTUALIZACIÓN PROCEDIMIENTO CONTRATACIÓN	O.:NO SE HAN DEFINIDO	COMPRAS
Sociedad	R.:PLAN DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA	R.:PACTO MUNDIAL, POLÍTICA DE R. CORPORATIVA	R.:NO APLICA	R.:NO APLICA
	O.:PLAN DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA	O.:NO APLICA	O.:NO APLICA	O.:NO APLICA
Medio ambiente	R.:PLAN DE MEDIO AMBIENTE	R.:PACTO MUNDIAL, POLÍTICA DE R. CORPORATIVA	R.:NO APLICA	R.:NO APLICA
	O.:PLAN DE MEDIO AMBIENTE	O.:NO APLICA	O.:NO APLICA	O.:NO APLICA

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: Ineco-Tifsa clasifica a los integrantes de su cadena de suministro en función de su tamaño, producto y del sector de actividad. La Dirección Económico Financiera, con apoyo de los Técnicos de la Organización que sean necesarios, realiza la evaluación inicial de Proveedores/Contratistas tomando como base la información procedente de las siguientes fuentes: a) Cuestionario cumplimentado por la empresa o currículo: La respuesta al "Cuestionario para el Registro de proveedores / contratistas" que INECO - TIFSA pone a disposición de las empresas con cuya colaboración desea contar, facilita información de primera mano para su correspondiente evaluación, en los aspectos de Solvencia Técnica, Solvencia Económica, Calidad y Gestión Ambiental. b) Experiencia de contrataciones anteriores En el procedimiento para el registro de proveedores aprobado, se favorece a los proveedores que tengan certificaciones de empresas externas, lo que les asegura alcanzar una puntuación máxima en el apartado y, por tanto, pueden optar con mayor facilidad a contratos con la empresa.

Objetivos: En el ejercicio 2010 se actualizará el Procedimiento para la Gestión de Adquisición de Bienes y Contratación de Obras y Servicios.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En la Política de Responsabilidad Corporativa aprobada, se explicita que las relaciones comerciales con proveedores se basan en los principios de publicidad, concurrencia, igualdad, no discriminación, transparencia y confidencialidad. Nos comprometemos además a establecer relaciones comerciales fluidas basadas en la confianza y el beneficio mutuo, el respeto y la transparencia. Además, en el "Procedimiento para la Adquisición de Bienes y

Contratación de Obras y Servicios" de la Agrupación (PG03), se recoge que " los empresarios que pretendan contratar con INECO - TIFSA deberán adaptar sus actuaciones a las políticas medioambientales de INECO - TIFSA, deberán asumir las Condiciones Generales de Contratación, y sus actuaciones no deberán contravenir los principios generales de Responsabilidad Corporativa de la Agrupación"

Objetivos: La difusión de la política de Responsabilidad Corporativa se realizará de manera que suponga un compromiso firme de los proveedores con las políticas de la empresa en cuanto a Derechos Humanos. Por ello, en 2010 se prevé la introducción de cláusulas en esta línea en las Condiciones Generales de Contratación publicadas en nuestra página web.



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 (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el ejercicio 2009 se han realizado diversas acciones formativas para la sensibilización de los empleados en materia de gestión de proveedores, si bien éstas serán detalladas más adelante.

Objetivos: En el ejercicio 2010 se prevé la creación de una Unidad de Compras que aglutine la actividad de la empresa así como un Mesa de Contratación que supervise los procedimientos de contratación interna. Por otra parte y como se ha comentado, se procederá a la revisión, actualización y adaptación del Procedimiento para la Adquisición de Bienes y Contratación de Obras y Servicios (PG03) a la nueva Ley de Contratación de las Administraciones Públicas. Cabe señalar, como un importante avance en esta materia, la incorporación al Procedimiento de todas las compras realizadas por la Agrupación y no sólo las efectuadas por las áreas productivas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C212)

Respuesta: 40 %

Implantación: El porcentaje total de proveedores que disponen de una certificación sobre el total es del 40%.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:CLASIFICACIÓN, PROCEDIMIENTO CONTRATACIÓN O.:ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	R.:POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA, PG03 O.:DIFUSIÓN POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA	R.:CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN, O.:UNIDAD DE COMPRAS, MESA DE CONTRATACIÓN, ACTUALIZACIÓN PROCEDIMIENTO	

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 ningún factor de riesgo que pueda poner en peligro este reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. Este derecho está plenamente reconocido y se desarrolla de manera ordinaria en Ineco-Tifsa, poniendo al servicio del Comité de Empresa todas las facilidades posibles. Los Comités de Empresa representan a un porcentaje muy elevado de los trabajadores de la Agrupación, del entorno al 98% (excluido el personal directivo) y existe un clima de paz laboral manteniéndose una relación fluida entre los Comités de Empresa y la Dirección de la compañía. Por otra parte, la comunicación interna de la empresa, tanto horizontal como vertical, es fluida.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La agrupación cuenta con dos Comités de Empresa, uno de Ineco y otro de Tifsa, con los que mantiene reuniones periódicas para informarles y consensuar decisiones y políticas que se plasman fundamentalmente en el Convenio Colectivo. Por otra parte, la Agrupación está sujeta al Convenio Nacional de Ingeniería y Estudios Técnicos. Esta información es comunicada a los empleados a través de diferentes canales, como correos electrónicos, la revista interna IT Digital o la intranet.



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 (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La agrupación cuenta con dos Comités de Empresa, mencionados en el punto anterior, uno por cada empresa, que representan los derechos de los trabajadores y que son plenamente reconocidos por la Agrupación siendo los responsables de la negociación y firma de los Convenios Colectivos. En este foro se han debatido durante el ejercicio 2009 asuntos de interés para los empleados como puede ser el Plan de Igualdad, el de Integración o el del Voluntariado, que pretenden aunar los intereses y preocupaciones de todas las partes. Por otra parte, se puso en marcha en 2009 ITDigital, un boletín mensual con información corporativa que se distribuye vía intranet a todos los empleados. En él se informa de las principales novedades de la empresa y incorpora secciones para que participen en la redacción de textos los empleados que así lo soliciten.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones se realiza mediante las elecciones al Comité de Empresa de Ineco y de Tífsa, donde los empleados eligen a sus representantes ante la Dirección de la compañía.

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

Respuesta: SI

Implantación: El aprendizaje de nuevos conocimientos es una herramienta clave para la mejora de la cualificación de los trabajadores, que influye directamente en la mejora de la calidad de los servicios de la empresa. Ineco-Tífsa realiza un esfuerzo importante en satisfacer las necesidades formativas de sus empleados, por lo que anualmente realiza un proceso de detección de necesidades de formación para la plantilla. Por otra parte y en relación a las preocupaciones de los empleados, a través del buzón de sugerencias habilitado en la Intranet de la empresa, los empleados pueden hacer llegar sus preocupaciones o sugerencias a la Dirección de Calidad y Medio Ambiente, que se encarga de distribuir estas indicaciones a los departamentos correspondientes para que éstos se pongan en contacto con el empleado y le informen. Como se ha comentado anteriormente, la Encuesta de Clima Laboral permite que los empleados expresen su opinión acerca de este tipo de actividades. La empresa, por su parte, toma las medidas pertinentes y las comunica a los trabajadores. Otros mecanismos puestos a disposición de los empleados son los ya comentados Comité de Ética y Comisión Mediadora (Protocolo de Acoso), que se encargan, según su campo, de recibir, tramitar y dar solución a las denuncias o quejas que se pudieran producir entre los empleados. En relación a los dos Comités de Empresa de la Agrupación (Ineco y Tífsa) cabe señalar que hay 10 representantes sindicales por parte de Tífsa mientras que en Ineco los trabajadores están representados por 16, entre los que se incluye un delegado sindical de Tífsa y otro de Ineco. Éstos pertenecen a diferentes Organizaciones Sindicales y en conjunto, representan a más del 98% de la plantilla. Los Comités de Empresa comunican de forma habitual las novedades a los empleados por medio de correos informativos. En este sentido, en 2009 se realizaron 10 comunicados informativos.

Objetivos: La consolidación de estos mecanismos de escucha se considera relevante para la protección efectiva de los derechos de los empleados por lo que en 2010 se destinarán recursos (comunicación) para que los empleados los conozcan y puedan utilizarlos habitualmente.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:NO HAY FACTOR DE RIESGO O.:NO APLICA	R.:Comités de Empresa O.:NO SE DISPONE: POLÍTICA CONSOLIDADA	R.:IT DIGITAL, DEBATE CON COMITÉS DE EMPRESA O.:NO SE DISPONE: MODELO CONSOLIDADO	R.:ELECCIONES AL COMITÉ DE EMPRESA, SINDICATOS, ECL, BUZÓN, COMITÉ ÉTICA O.:CONSOLIDACIÓN

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: Por el tipo de actividad llevado a cabo por Ineco-Tifsa, este tipo de riesgos no se dan.



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: El Convenio Colectivo de Ineco-Tifsa especifica las horas laborables imputables a los empleados estando igualmente la Agrupación sujeta al Convenio Nacional de Ingeniería y Estudios Técnicos. Asimismo, Ineco-Tifsa cumple con la legislación vigente en esta materia tanto en España como en cualquiera de los países en los que desarrolla su actividad. En relación a los incrementos salariales, se incrementan siguiendo los acuerdos recogidos en el Convenio Colectivo donde también se detallan los beneficios sociales que ofrece la empresa a sus empleados, como cheques para comida, cheques para guardería o seguros de vida. Todos los empleados conocen este modelo ya que se ha dado a conocer en diferentes correos informativos y está disponible para su consulta en la intranet de la empresa. Por otra parte, existen diferentes categorías de puestos, dependiendo de las funciones a cubrir por cada empleado, sus objetivos y capacidades. Igualmente, existen medidas de conciliación de la vida profesional y personal a las que se pueden acoger aquellas personas que cumplan unos requisitos mínimos (reducción de jornada laboral, etc.). Por su parte, el plan Integra aglutina las herramientas que se ponen a disposición del personal con discapacidad o en riesgo de exclusión social, tales como plaza de garaje gratuita en su centro de trabajo, ayudas a la movilidad, 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 (P4C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Ineco-Tifsa está comprometida, como firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas, a erradicar en la medida de sus posibilidad el trabajo forzoso o realizado bajo coacción y, en el Convenio Colectivo se regulan estos aspectos como el número de horas de trabajo, las horas extraordinarias etc... Igualmente, la empresa ha puesto en marcha medidas de conciliación de la vida personal y familiar como puede ser la reducción de jornada laboral bajo determinadas circunstancias. Asimismo, ofrece ayudas a la guardería para los hijos de empleados menores de 3 años, facilitando así la incorporación de los trabajadores a la vida laboral.

Objetivos: En el próximo ejercicio se continuará con la política de donaciones que la empresa viene realizando desde hace años.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000; ppo.2; OSHAS) (P4C4I1)

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

Respuesta: SI

Implantación: Ineco-Tifsa respeta escrupulosamente la legislación de los países en los que opera y está comprometida con la eliminación del trabajo forzoso. Por otra parte y como se ha comentado anteriormente, existe un Comité de Ética al que cualquier empleado puede dirigirse para denunciar posibles incumplimientos del Código de Conducta.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:NO HAY RIESGOS	R.:CONVENIO COLECTIVO	R.:MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	
	O.:NO APLICA	O.:NO APLICA	O.:CONSOLIDACIÓN	

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 (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: La Agrupación, por el tipo de trabajo que realiza, no es susceptible de incorporar entre sus empleados trabajo infantil aun trabajando en países subdesarrollados, ya que es necesario contar con un cierto grado de especialización que requiere de años de formación.



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 (P5C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En el Código de Conducta aprobado por Ineco-Tífsa, se recoge un apartado específico en el que se manifiesta abiertamente la posición de la organización en cuanto al respeto de los Derechos Fundamentales de los ciudadanos: "La totalidad de los profesionales de la Agrupación Ineco-Tífsa guardarán un respeto escrupuloso de los Derechos Humanos y de las Libertades Públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de los sistemas jurídicos de los países en los que desarrolle su actividad en todos y cada uno de los ámbitos de la empresa". La empresa rechaza el trabajo infantil en todas sus formas y en cualquier país en el que opere tal y como se deriva de su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a su compromiso con otras organizaciones no gubernamentales que explicitan el rechazo al trabajo infantil entre sus principios.

Objetivos: En el próximo ejercicio se consolidará la relación con las organizaciones no gubernamentales con las que se tienen firmados Convenios de Colaboración (Cruz Roja, Ingeniería sin Fronteras...) y se estudiará la necesidad de profundizar las relaciones con éstas.



ACCIONES:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

¿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: SI

Implantación: En relación con la infancia, la empresa ha realizado numerosas compras y donaciones a este sector: - Reyes Magos en Ineco-Tifsa: anualmente se organiza una visita de Sus Majestades los Reyes Magos a los principales centros productivos de la empresa a los que acuden los hijos y nietos de los empleados. Se hace entrega de un regalo solidario a los niños, que en 2009 procedía de UNICEF y Acción contra el Hambre. - Integración de jóvenes provenientes de Aldeas Infantiles en la plantilla de Ineco-Tifsa - Donación de excedentes a Aldeas Infantiles - Donación a la Fundación Apsuria, Asociación que atiende a personas con discapacidad intelectual, gravemente afectadas, desde los 3 años de edad. En el año 2009 se llevó a cabo la Campaña Euro Solidario con Intermón-Oxfam para recaudar fondos para el proyecto "AGROECOLOGÍA, AGUA Y SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL" en Pernambuco (Brasil).

Objetivos: En 2010 se prevé lanzar una nueva campaña del Euro Solidario con Médicos sin Fronteras orientada a la infancia en un país del tercer mundo. En esta campaña, los empleados deciden las donaciones a realizar y la empresa se compromete a igualar la aportación de los mismos hasta un límite a fijar.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C411)

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

Respuesta: No

Implantación: No se considera necesario ya que no es de aplicación para la empresa.

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de asociados a programas de ayuda (P5C412)

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

Respuesta: 0

Implantación: En los contratos a proveedores se especifica que éstos deben actuar valorando la Política de Responsabilidad Corporativa de la empresa que rechaza el trabajo infantil.

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C413)

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: 0

Implantación: Como se ha comentado, dada la actividad de la empresa, no es susceptible de incorporar este tipo de malas prácticas.

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:NO APLICA	R.:CÓDIGO DE CONDUCTA	R.:ACUERDOS CON ONGS	
	O.:NO APLICA	O.:CONSOLIDACIÓN	O.:NUEVA CAMPAÑA EURO SOLIDARIO	
Proveedores				R.:NO APLICA O.:NO APLICA

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: La empresa, a través de su Plan de Igualdad, ha realizado un diagnóstico de las diferencias relativas al género en cuanto a la contratación, la retribución y la promoción de sus empleados, variables que se evalúan y miden en el tiempo y concretamente, en el Comité de Dirección de la empresa se revisa mensualmente el número de incorporaciones por sexo, analizándose los resultados. El Plan Integra, incorpora un análisis de la situación de la empresa en cuanto a la inserción de personal en riesgo de exclusión social, realizando un importante esfuerzo en identificar a las personas susceptibles de recibir ayudas y definiendo las acciones a implantar. En cuanto a la diversidad por género, los hombres representan el 60,36% y las mujeres el restante 39,64% mientras que la diversidad en cuanto a la nacionalidad es variada, con trabajadores procedentes de los siguientes países: Angola, Ghana, Marruecos, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, México, Perú, Venezuela, Iran, Alemania, Inglaterra, Bulgaria, Francia, Holanda, Italia y Portugal.

Objetivos: En 2010 se avanzará en la consolidación e implantación del Plan de Igualdad y del Plan Integra en la organización.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el Código de Conducta se revoge un apartado específico sobre no discriminación: "No se tolerará la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación en función del sexo, edad, religión, raza, origen social, discapacidad, nacionalidad, pertenencia a organizaciones de trabajadores, filiación política, orientación sexual y cualquier otra característica personal o social." Ineco Tífsa, por la propia naturaleza de la actividad que desarrolla, se concibe como una empresa responsable y comprometida con el desarrollo económico, social y cultural, afrontando con ilusión el reto de constituir una organización socialmente responsable. Esta vocación de responsabilidad de Ineco Tífsa se materializa, entre otras, a través del Plan Integra que recoge un conjunto de

medidas dirigidas a colectivos en riesgos de exclusión social, a los que la organización quiere brindar una especial atención para facilitarles su acceso al mercado laboral en igualdad real de oportunidades. Los principales objetivos de esta política son los siguientes: - Potenciar el reclutamiento de personas pertenecientes a estos colectivos y comprometerse con la mejora de su empleabilidad - Mejorar la calidad de vida de empleados discapacitados y/o con familiares a su cargo con alguna discapacidad - Fomentar una cultura de integración y sensibilización social - Contribuir a la integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión - Igualar sus oportunidades de acceso al empleo Asimismo, se ha aprobado el Plan de Igualdad que tiene como objetivo promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la organización, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten la equidad y garanticen la igualdad en todas las políticas, comportamientos y procesos de gestión de la empresa. Incluye una serie de iniciativas orientadas a promover: - La igualdad de género - La conciliación entre la vida familiar y profesional - La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género La política se desarrolla en relación a estos ejes: 1. "Sensibilizar": Realización de acciones encaminadas a sensibilizar a las personas de Ineco Tífsa respecto a los estereotipos de género y a la tradicional asignación de roles a uno y otro sexo 2. "Evitar discriminaciones": Evitar discriminaciones en todos los procesos de gestión de personas y adecuar los distintos procedimientos a los principios de Igualdad de Oportunidades 3. "Igualdad de Oportunidades": Ofrecer y garantizar una situación de igualdad de oportunidades, donde no existan obstáculos ni limitaciones en el acceso y desarrollo profesional de ninguna de las personas ni grupos, nos hace mas capaces de alcanzar la excelencia logrando aprovechar todo el potencial y las capacidades de todas las personas. 4. "Facilitar medios para la Igualdad": Medidas dirigidas a facilitar la conciliación entre la vida personal y profesional así como creación de los mecanismos necesarios para la coordinación y aplicación del Plan de Acción de Igualdad. 5. "Proyectar una imagen por la Igualdad": Medidas dirigidas a proyectar una imagen exterior de empresa comprometida con la igualdad de oportunidades. Adicionalmente, se ha aprobado el llamado "Protocolo de Acoso" en Ineco-Tífsa que pretende prevenir y dar respuesta a los comportamientos y factores que pongan de manifiesto conductas de acoso laboral.

Objetivos: En el ejercicio 2010, se avanzará en la identificación de posibles desviaciones que pudieran identificarse y se consolidará el modelo definido en ambas políticas.

[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: La Política de Integración, plasmada en el Plan Integra recoge una serie de acciones para lograr los objetivos marcados: - MEDIDAS GENERALES DE ACCESO AL EMPLEO Y EMPLEABILIDAD - MEDIDAS DIRIGIDAS A EMPLEADOS: DISCAPACITADOS Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO - MEDIDAS DIRIGIDAS A EMPLEADOS CON FAMILIARES DEPENDIENTES A CARGO Las acciones específicas incluidas dentro del Plan de Igualdad se orientan de la siguiente manera: - Sensibilizar: información y sensibilización - Evitar discriminaciones: declaraciones sobre compromisos, desarrollo de herramientas informáticas a tal efecto, definir criterios de selección efectivos, guías de lenguaje, estudios por sexo etc... - Igualdad de Oportunidades: medidas en la selección, formación y promoción de empleados como por ejemplo ampliar la posibilidad de asistencia a cursos de formación en periodos de excedencia por cuidado de hijos o familiar o marcar directrices en revisiones salariales con objeto de disminuir brechas salariales. - Facilitar medios para la

Igualdad: como la ampliación permiso maternidad y paternidad y del periodo reserva puesto en excedencias por cuidado de familiares dependientes - Proyectar una imagen por la Igualdad: acciones como la certificación de Ineco-Tifsa como "Empresa Colaboradora por la Igualdad de Oportunidades" o la inclusión de contenidos relacionados con la Igualdad en revista Itransporte entre otros.

Objetivos: A finales de 2010 se aprobaron los Planes de Igualdad y de Integración por lo que en ese ejercicio no se realizaron campañas de comunicación, que están previstas para el 2010. Dado lo ambicioso de ambos planes, en el ejercicio 2010 se avanzará en su implantación en todos los niveles de la empresa tomándose las medidas correctoras que sean menester.



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. (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La composición de este Consejo de Administración y de las diferentes Direcciones Generales de la Agrupación se publican en la Memoria Anual de la Empresa y tanto en la intranet como en la página web de la agrupación se publica el organigrama y las competencias de todos sus directivos. En la memoria anual del 2009 se publican datos en relación a igualdad dentro de la empresa como el número de personas por puestos y género y la plantilla por edades y género.

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Cualquier empleado de la Agrupación o persona de un grupo de interés tiene derecho a comunicar los presuntos incumplimientos que detecte del Código de Conducta en la organización. Estas denuncias de incumplimientos o consultas en cuanto a la interpretación de este Código de Conducta, se podrán hacer llegar al Comité de Ética a través de correo, postal o electrónico. Este Comité analizará la información presentada, instruirá el procedimiento correspondiente y, si procede, presentará los expedientes al Presidente. Igualmente, en el marco del llamado "Protocolo de Acoso", procedimiento aprobado para evitar (y solventar, en sus caso) que se produzcan en la empresa actitudes de acoso laboral, se ha creado una Comisión de Mediación a la que las personas que se encuentren en situación de acoso laboral pueden acudir para ser ayudadas en el proceso, garantizando en todo momento la confidencialidad requerida en esta situación tan delicada. Asimismo, se ha creado la figura de un Mediador, que proporciona toda la información necesaria sobre el desarrollo del procedimiento y canaliza y gestiona, según el protocolo establecido, las posibles denuncias de acoso laboral. Ineco Tifsa cuenta con el apoyo de un servicio externo de psicología con profesionales expertos en la materia para asesorar a las personas encargadas de desarrollar el procedimiento así como para orientar o dar apoyo a las víctimas de acoso. Este Protocolo ha sido firmado por los Comités de Empresa y la Dirección de la Agrupación y las medidas que incluye se encuentran en la intranet de la empresa, para consulta de cualquier empleado.

Objetivos: En el ejercicio 2010, se trabajará definiendo planes de comunicación para mejorar la difusión del Código

entre todo el personal de Ineco – Tifsa. El Comité de Ética y la Comisión de Mediación ante casos de acoso laboral, continuarán ejerciendo su función en cuanto a la interpretación de sus normas y orientación de las actuaciones en caso de duda, a la recepción de comunicaciones y tramitación de expedientes, a su actualización y a la consideración de las sugerencias que sobre el mismo se le hagan llegar.

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

Respuesta: 1

Implantación: En 2009 se recibió una denuncia al Comité de Ética por acoso laboral que se resolvió satisfactoriamente. En relación al Protocolo de Acoso, no se recibió ninguna denuncia en este ejercicio.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:PLAN IGUALDAD, PLAN INTEGRAL	R.:CODIGO DE CONDUCTA, PLAN DE IGUALDAD, PLAN INTEGRAL, PROTOCOLO DE ACOSO	R.:ACCIONES DERIVADAS DE LOS PLANES DE IGUALDAD E INTEGRAL	R.:COMITÉ DE ÉTICA, COMISIÓN MEDIADORA
	O.:PLAN CONCILIACIÓN, IMPLANTACIÓN	O.:CONSOLIDACIÓN	O.:CONSOLIDACIÓN	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, descríbalas. (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: INECO - TIFSA mantiene una política activa de responsabilidad medioambiental, que contribuye a que todo su equipo esté comprometido con el respeto al Medio Ambiente. La organización posee una cultura preventiva que favorece el Medio Ambiente, por lo que establece un programa para la gestión del mismo que incluye iniciativas como: - Sensibilización y Formación sobre Gestión de Medio Ambiente en Proyectos, en Direcciones y Asistencias a Obra a Técnicos con implicación directa en la redacción de proyectos, en Direcciones y Asistencia a Obra. - Programa Anual de comunicación del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente en la intranet, con el objetivo de contribuir a la difusión de información de Medio Ambiente entre los empleados y contribuir así en la consecución de objetivos del Programa de Gestión de Medio Ambiente. - Difusión y establecimiento de Guías de Buenas Prácticas Ambientales para las distintas actividades desarrolladas en la organización: actividades desarrolladas en oficina, en campo y mantenimiento de instalaciones. - Campañas de sensibilización de Medio Ambiente dirigidas a todas las personas de la organización, para recordarles la importancia de poner en práctica en su día a día medidas y hábitos de conducta que permitan la reducción de consumos de papel, energía, agua, combustible de locomoción... y fomenten el reciclaje, en su caso. - Revisión de los criterios de Medio Ambiente en el proceso de calificación y selección de proveedores. - Realización de jornadas que contribuyan a la mejora del Medio Ambiente en el sector Transporte, como por ejemplo la jornada realizada de "Eficiencia energética en el sector del transporte". Concretamente, la entidad realizó en 2009 una campaña de sensibilización de Medio Ambiente a través de distintos medios: spots animados, folletos, pegatinas, mensajes en intranet, web. Asimismo, se impartió formación específica en sensibilización de Medio Ambiente al personal implicado en proyectos y se organizó una jornada sobre: "Nuevos avances y estudios en la evaluación y reducción de la contaminación de Medio Ambiente de las carreteras, Integración paisajística".

Objetivos: Cada ejercicio se realiza una actualización del Programa de Gestión de Medio Ambiente, adaptando los objetivos y las actividades a implantar a la realidad vigente. Así, se continuará avanzando en el Plan de Formación en Materia Medioambiental incorporando nuevos cursos, si se considerara necesario. Los objetivos recogidos en el Programa de Gestión de Medio Ambiente para el ejercicio 2010 están dirigidos a minimizar los impactos ambientales asociados a las actividades, procesos y servicios prestados y al funcionamiento de las instalaciones y medios necesarios para desarrollarlos y a mejorar continuamente el comportamiento del Medio Ambiente.

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: El Programa de Gestión de Medio Ambiente que se realiza periódicamente considerando la Política integrada de Calidad y de Medio Ambiente de la Organización así como los aspectos de Medio Ambiente identificados y evaluados, potencia iniciativas enfocadas a la reducción de consumos, como son: - Consumo de papel: fomentar entre los Clientes la entrega de los trabajos en soporte informático, reduciendo el número de copias en papel (Comunicación de nuestro compromiso con el Medio Ambiente). - Sensibilización para que los documentos se revisen y corrijan directamente por pantalla, siempre que sea posible. - Fomentar el ahorro de papel de uso interno, a través de medidas como la impresión a doble cara, potenciación del uso del correo electrónico, ... - Reducción del consumo de agua: El consumo de agua en INECO - TIFSA no constituye un dato significativo. Aún así, la Organización es consciente de la importancia de la reducción de su consumo, al igual que para el resto de recursos renovables y no renovables. Desde el año 2003 se realiza un seguimiento y control del porcentaje de consumo de agua por empleado. - Reducción del consumo de energía: Para racionalizar y reducir el consumo de energía se han implantado buenas prácticas encaminadas al ahorro. - Se ha cambiado a ordenadores y pantallas eficientes. - Contribución a la disminución de emisiones de CO2 a la atmósfera: Fomento del uso del transporte público y desplazamiento en bicicleta, siempre que sea posible para lo que se han adecuado zonas para el aparcamiento de bicicletas en las oficinas centrales. Asimismo, se ha realizado una labor de difusión de buenas prácticas para el uso de los vehículos de empresa. - Residuos: Segregación adecuada de los residuos producidos y donación de equipos eléctricos y electrónicos que no es posible reutilizar dentro de la organización a instituciones o fundaciones benéficas y ONGs. Los residuos de papel y cartón son retirados por un gestor autorizado y los residuos peligrosos son retirados por gestores autorizados de acuerdo con la legislación vigente. INECO - TIFSA está registrada en la Comunidad como pequeña productora de residuos peligrosos.

Objetivos: En el año 2010 están previstas las siguientes acciones dentro del Programa de Gestión del Medio Ambiente: - Reducir el impacto ambiental por consumo de papel: en el año 2010, disminuir el consumo de papel en un 2%. - Actuar sobre la disminución de emisiones de CO2. - Empleo de vehículos de menor consumo, proyecto e implantación del programa de coche compartido y sustitución de luminarias en oficinas. - Producir energía alternativa: Instalación de generación de energías alternativas en la sede principal de la Organización.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %. (P2C2I1)

Respuesta: 0,01 %

Implantación: Durante el ejercicio 2009 se impartieron 5 jornadas (32 horas) de sensibilización medioambiental y 39 jornadas (252 horas) de formación acerca del Sistema de Gestión de Medio Ambiente. También se elaboró el Plan Transversal de Formación, que incluye el módulo de "Sistema de Calidad y de Medio Ambiente, 2010 – 2013" y campañas de sensibilización de Medio Ambiente (sketches animados para intranet, trípticos informativos, carteles para oficina). Así, las labores de sensibilización potencian las buenas prácticas definidas por la Organización en las oficinas y en el desarrollo de sus actividades en el exterior. La totalidad de los empleados tienen acceso, a través de la web y de la intranet, a la Política integrada de Calidad y de Medio Ambiente y, por medio de la intranet, a la Guía de Buenas Prácticas de Medio Ambiente de nuestras actividades.

Objetivos: En 2010 se realizarán las jornadas de formación y sensibilización de Medio Ambiente previstas en el Plan cuatrienal de formación 2010-2013.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			<p>R.:PAPEL, AGUA, ENERGÍA, CO2, RESIDUOS,SENSIBILIZACIÓN, PROGRAMA ANUAL DE GESTIÓN DE MEDIO AMBIENTE</p> <hr/> <p>O.:PAPEL, CO2, INICIATIVA COCHE COMPARTIDO, PRODUCCIÓN ENERGÍA, ACTUALIZACIÓN ANUAL DEL PROGRAMA</p>	

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: En INECO - TIFSA la identificación de riesgos y responsabilidades se realiza en base al Procedimiento de "Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales" derivadas de las actividades de la Organización. Los principales apartados que contempla el documento son: - Identificación y registro de los Aspectos Ambientales. - Evaluación de la significancia de los Aspectos Ambientales. - Evaluación de aspectos ambientales en operación normal y en emergencia. - Resultado de la evaluación. - Revisión periódica. INECO - TIFSA presta gran atención a los aspectos de Medio Ambiente en el desarrollo de sus actividades a través del Sistema de Gestión de Calidad y de Medio Ambiente, basado en las normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004, certificado por AENOR, cuyos certificados son: - INECO ER-0251/1996, otorgado el 10-06-1996 y el No. GA-2003/0329, otorgado el 12-09-2003. - TIFSA ER-0414/1999, otorgado por AENOR el 05-07-1999 y el No. GA-2003/0314, otorgado por AENOR el 03-09-2003.

Objetivos: Los objetivos para el próximo ejercicio son principalmente el mantenimiento de los Certificados ISO 9001 e ISO 14001 y la mejora del Sistema de Gestión de Calidad y de Medio Ambiente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: INECO - TIFSA dispone de una política integrada de Calidad y de Medio Ambiente (se adjunta) que forma parte del Sistema de Gestión de Calidad y de Medio Ambiente certificado por AENOR con la ISO 9001 y con la ISO 14001.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio 2009 se han llevado a cabo diversas actuaciones que promueven una mayor responsabilidad ambiental, como el establecimiento de mediciones y controles sistemáticos de emisiones a la atmósfera, consumos de energía, agua y materias primas o la segregación adecuada de los residuos producidos y donación de equipos eléctricos y electrónicos que no es posible reutilizar dentro de la organización a instituciones o fundaciones benéficas y ONG. Igualmente, con el fin de reducir los consumos, se han instalado temporizadores de grifos en las oficinas de Paseo de la Habana así como sensores de luz.

Objetivos: Como se ha mencionado anteriormente, las principales acciones a desarrollar durante el próximo año están dirigidas a reducir las emisiones de CO2 mediante la utilización de vehículos de menor consumo o la producción de energía alternativa, entre otras.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. (P8C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: INECO - TIFSA posee unos objetivos y metas cuantificables, relacionados en el Programa de Gestión de Medio Ambiente a los que se puede acceder a través de la Intranet. También se realiza un seguimiento de la evolución de los consumos de energía, agua, y de emisiones a la atmósfera, residuos etc... Dichos resultados son una entrada para la revisión y el establecimiento de los Objetivos de Medio Ambiente. - Consumo de energía. La energía eléctrica consumida procede de la distribuida por el Sistema Eléctrico Peninsular. - Consumo de agua. El principal consumo de agua que existente en INECO - TIFSA es el destinado a usos sanitarios y a la limpieza de las instalaciones. Esta agua procede de la red pública de abastecimiento. - Consumo de papel. Se mide y se realiza un seguimiento del consumo de papel en las oficinas. - Emisiones. Las emisiones a la atmósfera generadas como consecuencia de las diferentes actividades desarrolladas por INECO - TIFSA son indirectas, debidas al consumo de energía eléctrica y representan el 16,4 % en el 2009 de las emisiones de CO2 totales (directas + indirectas). - Residuos. En el año 2009 se retiraron 1,53 kg / semana / persona.

Objetivos: Las principales metas relacionadas con el ahorro de residuos y la no contaminación para el año 2010 son: - Disminuir el consumo de papel en un 2%. - Actuar sobre la disminución de emisiones de CO2 mediante el empleo de vehículos de menor consumo, el proyecto e implantación del programa de coche compartido y la sustitución de luminarias en oficinas. - Producir energía alternativa: Instalación de generación de energías alternativas en la sede principal de la Organización.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %. (P8C3I1)

Respuesta: 20 %

Implantación: El porcentaje de proveedores y sucontratas con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo con ISO 14001 es del 20%. INECO - TIFSA tiene un procedimiento para Adquisición de Bienes y Contratación de Obras y Servicios, que incluye la clasificación y evaluación de proveedores para asegurar que siguen las directrices indicadas por la Alta Dirección de la Organización teniendo en cuenta criterios objetivos de calidad y los mismos compromisos de Medio Ambiente que se exigen internamente. En este Procedimiento se informa a los proveedores de la imposibilidad de contratar con Ineco-Tifsa en caso de haber sido condenados mediante sentencia firme por delitos relativos a la protección al Medio Ambiente. Asimismo, la empresa publica en su página web las Cláusulas Medioambientales obligatorias que deben cumplir los proveedores para ser adjudicatarios de contratos de Ineco-Tifsa. Por otra parte, en el formulario inicial de proveedores que realiza la empresa para clasificar a sus suministradores, se asigna una puntuación a cada proveedor y subcontrata en función de si tienen certificado ISO 14001, están en fase de implantación, etc.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	<p>R.:IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS MEDIOAMBIENTALES, ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004, (AENOR)</p> <p>O.:CERTIFICADOS, MEJORA DEL SISTEMA</p>	<p>R.:POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL INTEGRADA</p> <p>O.:CONSOLIDACIÓN</p>	<p>R.:EMISIONES, CONSUMOS</p> <p>O.:NUEVAS MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: INECO - TIFSA trabaja intensamente en la búsqueda de soluciones ambientalmente sostenibles que generen ventajas a nuestros clientes. Entre los proyectos de I+D internos financiados por la organización, que configuran el Plan de I+D anual, se incluye siempre algún proyecto relacionado con el ahorro o la producción energética en instalaciones o actividades nuestras o de nuestros clientes. Concretamente, en el año 2009 se realizaron los siguientes estudios: - Estudio de viabilidad de la refrigeración solar en las instalaciones de uno de nuestros principales clientes - Estudio piloto para Auscultación Ambiental de Infraestructuras - Estudio de la Instalación de una Plataforma Fotovoltaica de inyección a red en la cubierta del edificio de la sede principal, - Estudio de car - pooling en INECO - TIFSA.

Objetivos: El principal objetivo para 2010 es incluir en el programa anual de I + D al menos un proyecto relacionado con generación y/o ahorro de energía o recursos en instalaciones propias o del cliente.



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: En este aspecto, en 2009 se realizaron los siguientes estudios y comunicaciones para aumentar la difusión de energías respetuosas con el Medio Ambiente y Mejorar la eficiencia energética: - 4 estudios - 6 comunicaciones en intranet y la web - Difusión a través de la revista itransporte: el Departamento de Comunicación de INECO-TIFSA ha difundido interna y externamente, a través de la revista itransporte "Revista de la ingeniería y consultoría del transporte", de la intranet y de la web de la organización, este tipo de estudios medioambientales

Objetivos: En el próximo ejercicio se potenciará la comunicación y el apoyo a los estudios y proyectos medioambientales que permitan aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente y la mejora de la eficiencia energética.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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. (P9C2I2)

Respuesta: 0,25

Implantación: La inversión realizada en los cuatro estudios indicados en los apartados anteriores asciende a 714.837 euros, lo que supone un 0,25% de los ingresos totales de la Agrupación.

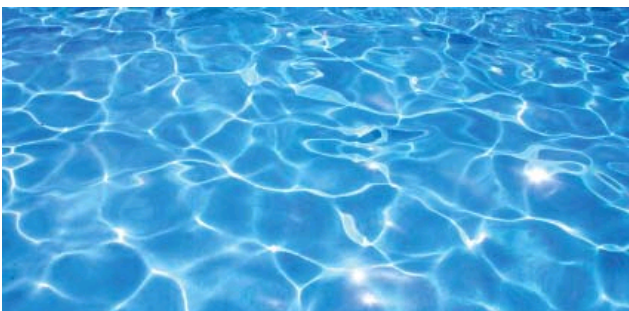
Objetivos: En 2010 se realizará el proyecto y puesta en funcionamiento del estudio de la "Instalación de una Plataforma Fotovoltaica de inyección a red en la cubierta del edificio de la sede principal" con la que se espera inyectar a red 43.000 kWh/año.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:PROYECTOS I+D+i MEDIOAMBIENTALES <hr/> O.:NUEVOS PROYECTOS MEDIOAMBIENTALES DE I+D+i	

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. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Ineco-Tífsa, mediante su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, expresa su rechazo a este tipo de actividades. En cualquier caso, no existen riesgos significativos en este sentido, dada la naturaleza de la empresa.

Objetivos: En el ejercicio 2010 se crearán nuevos mecanismos de control especialmente en proyectos realizados en otros países.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa cuenta con un Código de Conducta para empleados que incluye un apartado específico en el que se manifiesta contra la corrupción en todas sus formas: "Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno y aceptación o entrega de pago de facilitación en todas sus formas, activas y pasivas, ya sea por medio de actos u omisiones o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares" Las relaciones con los proveedores y colaboradores deben regirse por los principios de integridad y honestidad, y su elección responderá a los principios de mérito y capacidad, atendiendo a la relación entre la calidad del producto o servicio y el coste del mismo. Para ello los profesionales involucrados en las decisiones de selección deben garantizar la transparencia, imparcialidad y objetividad en cada proceso de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos. Por otra parte, existe un Procedimiento de Contratación al que le deben obligado cumplimiento todas los proveedores de la casa en el que se describen los supuestos en los que una empresa no podrá contratar con Ineco-Tífsa, como son haber sido condenada mediante sentencia firme por delitos de asociación ilícita, corrupción en transacciones económicas internacionales, tráfico de influencias, cohecho, fraudes y exacciones ilegales, delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, malversación y receptación y conductas afines o a pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio. Nuestra naturaleza jurídica nos obliga a que las relaciones comerciales con terceros se basen en los

principios de publicidad, concurrencia, igualdad, no discriminación, transparencia y confidencialidad. Nos comprometemos además a establecer relaciones comerciales fluidas basadas en la confianza y el beneficio mutuo, el respeto y la transparencia. Los proyectos de colaboración con ONGs se realizan, salvo casos justificados atendiendo a su evaluación por la Fundación Lealtad, que audita a las organizaciones certificando que cumplen estos requisitos.

Objetivos: El próximo año, se prevé realizar una campaña de comunicación para afianzar entre nuestros principales grupos de interés las políticas de la empresa en materia de Responsabilidad Corporativa y el Código de Conducta.

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

Respuesta: SI

Implantación: El recientemente creado Comité de Ética es un mecanismo de control puesto en marcha por la empresa para canalizar las denuncias que pudieran surgir en cuanto a prácticas ilícitas en relación a regalos, invitaciones y gastos empresariales. Tanto control de gestión como el resto de direcciones velan por la no existencia de desvíos en este sentido, poniendo todos los medios a su alcance para evitar que se produzcan. Asimismo, la División de Control de Gestión realiza un control habitual sobre el cumplimiento del procedimiento de contratación. Por su parte, las donaciones realizadas a organizaciones no gubernamentales o asociaciones se adaptan rigurosamente a la política de la empresa en este sentido siendo siempre un criterio de selección prioritario que éstas estén auditadas por la Fundación Lealtad, quien evalúan el cumplimiento de este principio, como se ha comentado en páginas anteriores.



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. (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Tal y como se ha detallado con anterioridad, la empresa dispone de un Código de Conducta que recoge el comportamiento que los empleados deben asumir en materia de lucha contra la corrupción.

Objetivos: En el año 2010 se lanzará una campaña de comunicación para el recordatorio de la Política de RC, del Código de Conducta así como de la composición y funcionamiento del Comité de Ética. La nueva Unidad de Compras, que se creará en el próximo ejercicio, velará por que la relación con los proveedores se base en criterios transparentes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El 100% de los empleados ha sido informado del Código de Conducta a través de la Intranet y de



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

correos comunicativos y las nuevas incorporaciones reciben esta información a través del Manual de Acogida El 100% de los proveedores está informado, a través de las condiciones de contratación disponibles en la página web. Como se ha comentado anteriormente, existe un Procedimiento de Adquisición de Bienes y Contratación de Obras y Servicios que los proveedores deben acatar y en el que se incluye la política de la Agrupación en cuanto a la práctica de este tipo de delitos por parte de este grupo de interés.

Objetivos: Con el objetivo de dar a conocer el Código de Conducta así como las políticas en materia de Responsabilidad Corporativa, se creará un espacio en la web en el que se incorporará este tipo de información.

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

Respuesta: SI

Implantación: Todas las donaciones se realizan de forma transparente y con un respeto escrupuloso de la legalidad vigente Igualmente, se han establecido a nivel interno una serie de características que deben cumplir los proyectos, asociaciones y organizaciones con las que se trabaje: - Tanto los proyectos como la ONG deberán ser independientes, sin connotaciones políticas ni religiosas. - ONG´s preferiblemente analizadas por la Fundación Lealtad o, en su defecto, de reconocido prestigio. - Colectivos: Cualquier colectivo susceptible de precisar ayuda humanitaria. - Ubicación geográfica: Países con presencia de Ineco Tífsa y con montante económico e interés estratégico relevante. Preferiblemente países prioritarios o de especial atención según el Plan Director de Cooperación Española.

¿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: Está completamente prohibidas este tipo de acciones que van en contra de nuestra naturaleza como empresa de capital público además de incumplir nuestro Código de Conducta.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes		R.:CÓDIGO DE CONDUCTA O.:COMUNICACIÓN Y CONSOLIDACIÓN	R.:NO SE DISPONE O.:NO SE DISPONE	
Empleados		R.:CÓDIGO DE CONDUCTA O.:COMUNICACIÓN Y CONSOLIDACIÓN	R.:CÓDIGO DE CONDUCTA O.:COMUNICACIÓN	
Accionistas		R.:CÓDIGO DE CONDUCTA O.:COMUNICACIÓN Y CONSOLIDACIÓN	R.:NO SE DISPONE O.:NO SE DISPONE	
Proveedores		R.:CÓDIGO DE CONDUCTA, MODELO DE CONTRATACIÓN O.:COMUNICACIÓN Y CONSOLIDACIÓN	R.:NO SE DISPONE O.:UNIDAD DE COMPRAS	
Sociedad		R.:CÓDIGO DE CONDUCTA, CRITERIOS DE ACCIÓN SOCIAL O.:COMUNICACIÓN Y CONSOLIDACIÓN	R.:NO APLICA O.:NO APLICA	
Medio ambiente		R.:CÓDIGO DE CONDUCTA O.:COMUNICACIÓN Y CONSOLIDACIÓN	R.:NO APLICA O.:NO APLICA	
Varios grupos de interés	R.:PACTO MUNDIAL O.:REFUERZO DE SISTEMAS			

R.: Respuesta

O.: Objetivo