

**INFORME DE PROGRESO
PACTO MUNDIAL 2013**

EDNON, S.L.



CARTA DE NUESTRO PRESIDENTE

Santiago de Compostela, diciembre 2014

Estimados amigos:



Un año más nos complace presentar nuestro Informe de Progreso para mostrar nuestros avances de acuerdo a los Principios del Pacto Mundial.

Este año es particularmente especial para nosotros, puesto que se cumplen diez años desde la fundación de Ednon. A base de mucho trabajo y esfuerzo hemos logrado convertir un sueño en una realidad, convirtiendo nuestra empresa en un referente del sector TIC en Galicia, creciendo a nivel nacional e internacional. Esto no hubiera sido posible sin el estupendo trabajo realizado por nuestros trabajadores, cuya implicación en los proyectos ha sido la mejor referencia ante nuestros clientes.

Nos quedan muchos años por delante en los que esperamos seguir creando empleo ofreciendo oportunidades laborales a los más jóvenes, participar en proyectos tecnológicos de vanguardia mejorando la calidad de vida de los ciudadanos y seguir contribuyendo de forma decisiva al desarrollo de políticas de RSE en nuestra compañía. En este sentido hemos dado un paso más en nuestro compromiso, convirtiéndonos en socio de la Red Española de Pacto Mundial.

En Ednon apoyamos los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en el año 2014 continuaremos esforzándonos para desarrollarlos con mayor intensidad.

Atentamente,

Francisco Javier Bao Rodríguez

Presidente



ÍNDICE

INFORMACIÓN GENERAL	2
Principio 1: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.”	7
Principio 2: “LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS”	14
Principio 3: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”	16
Principio 4: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN”	18
Principio 5: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL” ..	20
Principio 6: “LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN”	21
Principio 7: “LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE”	24
Principio 8: “LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL”	25
Principio 9: “LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE”	28
Principio 10: “LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO”	29

INFORMACIÓN GENERAL

Perfil de la entidad: EDNON S.L.

Forma jurídica: Sociedad Limitada.

Dirección: Rúa Monte dos Postes, 6. Santiago de Compostela. A Coruña. España.

Dirección web: www.ednon.com

Alto cargo: Presidente Francisco Javier Bao Rodríguez

Fecha de adhesión: 29/12/2010.

Número de empleados: 82.

Sector: Telecomunicaciones y tecnologías de la información.

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Ednon, S.L. es una empresa integradora de servicios avanzados de tecnologías de la información y la comunicación. Sus servicios incluyen centro de atención a usuarios, soporte y mantenimiento, integración de sistemas y comunicaciones, outsourcing e infraestructuras.

Ventas / Ingresos: 8 millones de euros.

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores.

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Los grupos de interés han sido seleccionados en base al impacto de nuestra actividad.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: Ednon opera en todo el territorio español a través de sus oficinas en Santiago de Compostela (sede central), Valladolid (delegación de Castilla y León y Castilla La Mancha) y Madrid (Delegación Centro). En el año 2012 establece su filial Ednon International, S.A. en el mercado panameño, con objetivo de comenzar la internacionalización en la región LATAM&CARIBE.

Sectores principales a los que sirve: Administración Pública, Sanidad, Educación, Comunicaciones e Informática.

Asociaciones/ organizaciones a las que pertenece: La empresa apoya el avance del sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación a través de la participación activa en Asociaciones y Plataformas, contribuyendo a la creación de riqueza en los lugares donde

opera. Ednon forma parte del Cluster TIC Galicia, que aglutina a las empresas, asociaciones empresariales y colegios profesionales del sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación de Galicia.

Cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado. Ednon se adhirió al **Chárter de la Diversidad de España** el 3 de agosto de 2012, Carta/Código de compromiso a través del que manifestamos nuestro compromiso con los siguientes principios básicos. Sensibilizar: los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad deben estar incluidos en los valores de la empresa y ser difundidos entre los empleados. Avanzar en la construcción de una plantilla diversa, Promover la inclusión, Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio. Extender y comunicar el compromiso hacia los empleados. Extender y comunicar el compromiso a las empresas proveedoras. Extender y comunicar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales. Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación.

Ednon ha firmado también el **“Manifiesto por la Corresponsabilidad: hacia una Responsabilidad Compartida”** de la Fundación Corresponsables, por lo que declaramos nuestra decidida voluntad de: Compartir y contribuir a la idea de que la construcción de un mundo más justo, sostenible y solidario es posible. Ejercer la corresponsabilidad con nuestro entorno. Reconocer la necesaria corresponsabilidad de todo tipo de organizaciones y colectivos, como grandes empresas, pymes, administraciones públicas, medios de comunicación, ONG, organismos nacionales e internacionales, colegios y asociaciones profesionales y empresariales, sindicatos, universidades y escuelas de negocio y, por supuesto, todos los ciudadanos, consumidores y trabajadores. Acercar la Responsabilidad Social a la sociedad, a los ciudadanos de a pie, a las generaciones presentes y también a las futuras, a través de la formación y la sensibilización. Fomentar y difundir la cultura de la Corresponsabilidad y extenderla en nuestro entorno, entre todo tipo de organizaciones, colectivos y ciudadanos.

Ednon forma parte del Proyecto **RSE-TIC para el Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial en el Sector TIC Gallego**. El 20 de noviembre de 2013 se firma en Santiago de Compostela un protocolo de colaboración a nivel autonómico entre las principales asociaciones empresariales gallegas (Cluster TIC de Galicia, Agestic, Eganet y Agasol) y la Administración Pública (Consellería de Trabajo e Benestar y AMTEGA – Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia), en el que Ednon participa de forma activa como ponente en la mesa de empresas del sector TIC que integran la RSE de forma transversal, en

todas las áreas de negocio, alineando las políticas y estrategias de RSE con los valores y objetivos de la empresa.



Fotografía 1 Momento de la ponencia de Ednon “La implantación de la RSE en la estrategia de empresa”

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: El alcance del presente informe corresponde a todas las actividades de Ednon, S.L. en España.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Los aspectos más relevantes se han establecido de acuerdo a su impacto con nuestros principales grupos de interés: clientes, empleados y proveedores.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Ednon está difundiendo el Informe de Progreso a nivel externo: a través de nuestra página web www.ednon.com, en nuestra presentación corporativa y dossier de prensa (ambos documentos son actualizados anualmente). En el año 2013 realizamos una actualización de nuestro vídeo corporativo (que se encuentra disponible en la página web y en el canal de Ednon de YouTube) en el que se muestra nuestra adhesión al Pacto Mundial.

A nivel interno el principal medio es la newsletter, boletín informativo destinado a los trabajadores de Ednon, que cuenta con un apartado de Responsabilidad Social Empresarial en el que se informa de los diferentes proyectos e iniciativas en los que participa la compañía.

Colaboraciones realizadas durante el periodo informativo: Desde marzo de 2013 Ednon colabora con la Junta Provincial de A Coruña de la Asociación Española contra el Cáncer en el

“Programa de salud y solidaridad en la empresa” para concienciar a la población sobre la importancia de la prevención y la detección precoz del cáncer, y divulga entre sus empleados comunicaciones sobre formas de prevenir la enfermedad.

Somos empresa colaboradora del proyecto “Red Transregional de Impulso de la RSE” que “nace a través de una iniciativa pública, transregional, promovida por la Dirección Xeral de Trabajo e Economía Social de la Consellería de Trabajo e Benestar dependiente del gobierno autonómico de la Xunta de Galicia y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, FSE.” Toda la información del proyecto se encuentra en la web: www.netrse.org.



Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013.

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2012.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual.

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: En Ednon nuestros clientes, proveedores y trabajadores son fundamentales para la estrategia y los procesos de decisión.

Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: El principal órgano de decisión en la empresa es el Comité de Dirección, que está formado por el

Presidente, el Director General y la Directora Financiera. El Director General es la persona encargada de fijar, coordinar e implantar la política de RSE en la compañía.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 Principios mediante indicadores: (Sí) El Director General informa al resto de miembros del Comité de Dirección del progreso en la implantación.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación con los objetivos y temáticas de Naciones Unidas. (Si). Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Más información

Día de publicación del Informe: martes, 30 de diciembre de 2014.

Responsable: Director General Javier Atán Castro.

Tipo de informe: A.

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 cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.

Respuesta: Si.

Describa los “riesgos” identificados en relación a este proyecto.

Como empresa de servicios, uno de nuestros grandes activos son nuestros recursos humanos. En Ednon realizamos actuaciones encaminadas a crear un ambiente de trabajo atractivo y a impulsar el desarrollo de una carrera profesional en Ednon. A través de la puesta en marcha de diversas políticas (formación, promoción del talento, establecimiento de canales de comunicación, medidas que favorecen la igualdad) hemos logrado que la rotación del personal sea inferior al 4%.

POLÍTICAS

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?

Respuesta: Si.

Implantación: La política de calidad de Ednon define el compromiso de la compañía con clientes, proveedores y empleados y refleja la visión de la empresa *“Generar valor para nuestros clientes mediante las mejores prácticas en los servicios, el apoyo de los partners más cualificados del mercado de las Tecnologías de la Información, la atención cercana y los mejores profesionales con una amplia experiencia”*.

Ednon cumple de manera rigurosa los Derechos fundamentales y la legislación aplicable: aplica de manera efectiva la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y proporciona a todos sus trabajadores seguridad y salud en el lugar de trabajo. Se establecen actividades formativas específicas sobre ergonomía y prevención de riesgos específicos. Los trabajadores realizan una

formación general sobre prevención de riesgos laborales al incorporarse a la empresa. Además de esta formación general los trabajadores que realizan tareas de mantenimiento cuentan con formación adicional. Para trabajos específicos, se realizan también cursos de formación a medida (por ejemplo carretillas elevadoras).

La empresa cumple de forma rigurosa la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

Ednon forma parte del reducido grupo de empresas españolas del sector de las tecnologías de la información y la comunicación que ha obtenido las certificaciones de más prestigio, lo que le permite garantizar la calidad y la excelencia en sus servicios: **ISO 9001 Sistemas de Gestión Continua de la Calidad** (obtenida en Abril 2008) La empresa orienta sus esfuerzos para incrementar la satisfacción de sus clientes con sus servicios comprometiéndose con la mejora continua. **ISO/IEC 20000 de Gestión del Servicio de T.I. compatible con las Mejores Prácticas de ITIL** (obtenida en Marzo 2010). El objetivo es desarrollar un mejor servicio: más innovador, más eficiente, más fiable, más efectivo y más alineado con las necesidades y requisitos del negocio. **ISO/IEC 27001 del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) (Mayo 2011)**. Proporciona el conocimiento y la experiencia para evaluar los riesgos de una organización e implementar los controles adecuados para mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad de sus activos de información.

En el año 2013 obtuvimos la certificación ISO 166002 que acredita nuestro sistema de gestión de I+D+i, lo que supone un paso adelante en nuestra política de I+D+i.



Fotografía 2 Entrega de la Certificación ISO 166002 en el Ayuntamiento de Santiago de Compostela

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

Respuesta: Si.

GESTIÓN DEL TALENTO DEL EMPLEADO

Proyecto: Galardón I Concurso de Generación de Ideas iEDNON

El 17 de abril de 2013 entregamos el galardón correspondiente al I Concurso de Generación de Ideas iEDNON. El concurso premiaba a la idea más innovadora susceptible de convertirse en un desarrollo tecnológico. Los premiados fueron un grupo de trabajadores autores de la idea CITAPP.

Se realizó un acto en las oficinas centrales de Ednon que contó con la presencia de parte de la plantilla y de representantes de Centros Tecnológicos.



Fotografía 3 El presidente de Ednon, D. Francisco Bao, realiza la entrega del galardón a los trabajadores.

COMUNICACIONES CON LOS EMPLEADOS SOBRE VALORES, CÓDIGOS, MISIÓN/ VISIÓN


Proyecto: Comunicar los 10 Principios a nuestros empleados a través de los canales de comunicación internos.

Descripción: a través de la newsletter (canal de comunicación interno con nuestros empleados) se ha creado un apartado sobre el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Pacto Mundial de Naciones Unidas

Reconocimiento a nuestra política de RSE

En octubre presentamos el Informe de Progreso correspondiente al año 2011. Las medidas puestas en marcha y la implicación de los trabajadores nos han permitido alcanzar el nivel avanzado (GCAdvanced), que han conseguido quinientas empresas a nivel mundial y cincuenta en España. Este nivel reconoce a aquellas compañías que se esfuerzan para obtener resultados destacables y que declaran haber implementado y comunicado las mejores prácticas en gestión y gobernanza de la sostenibilidad.



Nos comprometemos a cumplir los siguientes principios:

NORMAS LABORALES

Principio 3
Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4
Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5
Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6
Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

5

Ilustración 1 Apartado informativo sobre el Pacto Mundial de Naciones Unidas en la newsletter de enero 2013

FORMACIÓN PARA EL EMPLEADO

Descripción: a lo largo del año 2013 la totalidad de los trabajadores de Ednon recibieron formación, siendo en su mayoría cursos de carácter técnico.

Además, se propició la participación en eventos/ talleres de Responsabilidad Social Empresarial como por ejemplo en la 39 Jornadas Corresponsables: “El impulso de la Responsabilidad Social en Galicia: claves y retos” celebrada en Santiago de Compostela el 22 de octubre de 2013.



En el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Ednon se propició la participación de trabajadores en acciones formativas. El 7% de la plantilla realizó el curso “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades” organizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

ACCIÓN SOCIAL

PROYECTOS DE ACCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

Como empresa perteneciente al sector TIC, consideramos como una de nuestras contribuciones principales a la comunidad participar y desarrollar iniciativas destinadas a incrementar la alfabetización e inclusión digitales, especialmente de los colectivos que pueden quedarse más rezagados en el acceso a las nuevas tecnologías.

Hemos alineado por lo tanto nuestra política de RSE con proyectos en el ámbito de la reducción de la brecha digital y mostramos a continuación algunos de los más destacados que realizamos durante el año 2013:

Proyecto: Mecenas Digital del Programa de Voluntariado Dixital.

Descripción: Ednon es mecenas digital del Programa de Voluntariado Dixital, proyecto de la Xunta de Galicia que tiene como misión garantizar la inclusión digital de toda la ciudadanía, mediante la colaboración de personas voluntarias con el objetivo de fomentar la inclusión social, utilizando las TIC como herramienta. Los objetivos del proyecto son: incorporar las nuevas tecnologías a la vida cotidiana de todos los gallegos, fomentar la cultura de la solidaridad a través de la colaboración, compromiso y dinamización del voluntariado, identificar y poner en valor para todos y en particular para el programa, el conjunto de recursos públicos y/o privados disponibles e incrementar y fortalecer las acciones de alfabetización digital en Galicia. Página web con información del proyecto: <https://voluntariadodixital.xunta.es/es>.



Proyecto: creación de la Bolsa de Voluntariado Corporativo.

Descripción: con el objetivo de seguir colaborando con otras ONGs, se abrió de forma permanente una bolsa para que se apunten todos los trabajadores de Ednon interesados en

realizar formación sobre nuevas tecnologías o en ayudar en proyectos en los que se necesite aportar know how de especialistas en informática y telecomunicaciones. Indicadores cuantitativos. Porcentaje de trabajadores inscritos en la Bolsa de Voluntariado Corporativo: 4%.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos

Respuesta: Si.

Implantación: como empresa certificada en la norma UNE–EN ISO9001 se ha establecido una sistemática para establecer las relaciones entre cliente y Ednon y la medición de la satisfacción. Se ha procedimentado el tratamiento de las reclamaciones de cliente y se ha implementado una encuesta anual para evaluar la satisfacción del cliente. Toma de datos: cada doce meses el Director General elabora una encuesta de satisfacción de clientes, elaborando también la forma de medición de la misma la cual contendrá como mínimo la siguiente información: clientes a los que se destina la encuesta, baremos, forma de medir el resultado, resultados esperados. Evaluación de la satisfacción del cliente: una vez recibidas las encuestas, el Director General, evaluará las mismas en función de los criterios explicados en el punto anterior y plasmará los resultados por escrito.

En el año 2013 se recibieron 34 encuestas.

La estrategia de nuestra empresa se basa en identificar de antemano las expectativas que puedan tener nuestros clientes y así hemos introducido la investigación, el desarrollo y la innovación de soluciones tecnológicas avanzadas como uno de nuestros ejes de crecimiento para los próximos años.

A nivel de proveedores, tanto la evaluación del departamento de compras, como el sistema de clasificación y la gestión de incidencias se encuentran detallados en el Procedimiento de Gestión de Compras de la norma UNE-EN ISO-9001.

A nivel de empleados disponen de una cuenta de correo electrónico para que puedan hacer llegar cualquier idea/ sugerencia relacionada con el desarrollo de nuevos proyectos de I+D+i y otra cuenta de correo electrónico en el que expresar sus opiniones/ sugerencias sobre el Plan de Igualdad puesto en marcha.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los Principios éticos por los que se rige la entidad

Respuesta: 100%

Implantación: Todas las políticas están disponibles a disposición de los empleados en el servidor común y en lugares visibles de los centros de trabajo. Además, en el protocolo de incorporación en Ednon se entrega a los nuevos empleados los siguientes documentos: Convenio Colectivo aplicable, Instrucción al Sistema Integrado de la Calidad, Política Interna de Uso de Recursos y Medios Tecnológicos y la Guía de buenas prácticas ambientales.

Principio 2: “LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPlices EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS”

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto

Respuesta: Si.

Implantación: Ednon se encuentra certificada en la Norma UNE-EN ISO 9001, en la que se establece a través del Procedimiento de Compras una selección y seguimiento a proveedores / subcontratistas.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: No.

Implantación: El procedimiento de compras para la gestión de proveedores y subcontratistas se encuentra definido y documentado dentro de las normas UNE-EN ISO 9001 y ISO/IEC 20000-1 en las que Ednon está certificada: Selección de nuevos proveedores / subcontratistas: se les aplicarán los siguientes criterios de selección (imagen de marca/empresa, plazo de entrega/precio e histórico de otros productos/servicios de la misma marca/empresa). Selección y seguimiento a proveedores / subcontratistas: inicialmente se ha considerado como Aptos tanto a aquellos proveedores como a los subcontratistas a los que en base a experiencia (históricos) se han considerado aceptables. Han sido incluidos en la “Lista de proveedores/subcontratistas aptos”, que estará permanentemente actualizada por el departamento Sale&Purchase y estará a disposición del personal que tenga responsabilidades para efectuar las compras. Se realiza asimismo un seguimiento inicial de subcontratistas/proveedores nuevos y un seguimiento de proveedores / subcontratistas aptos.

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

Respuesta: No.

Implantación: No se han realizado acciones concretas en relación a este Principio, ya que el proceso de compras viene establecido por las normas UNE-EN-ISO 9001 y la norma UNE-EN-ISO 20000 en las que Ednon se encuentra certificada.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total.

Respuesta: 75 %

Implantación: El 75% de los proveedores de Ednon disponen de algún tipo de certificación de calidad.

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. Descríbalos

Respuesta: No.

Implantación: Ednon cumple rigurosamente y protege los derechos laborales de sus trabajadores.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?

Respuesta: Si.

Implantación: La política principal que rige las relaciones de Ednon con sus trabajadores es el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos Provincial de A Coruña. En concreto el capítulo VIII del mismo se especifica que en todo lo concerniente a los aspectos sindicales dentro y fuera de la empresa, se estará a lo que sobre esta materia dispone el vigente Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica 11/1985, del 2 de agosto, de libertad sindical.

Además, al ser una empresa certificada en la norma UNE-EN ISO 27001 del Sistema de Gestión de Seguridad, los empleados firman un Acuerdo de Confidencialidad en el que se regula el alcance del tratamiento a terceros de datos.

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

Respuesta: No.

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?

Respuesta: Si.

Descríbalos Ednon cuenta actualmente con los siguientes canales de comunicación con los empleados: newsletter, reuniones periódicas departamentales, reuniones periódicas con superior jerárquico. Evaluación acción formativa que las trabajadoras y trabajadores de Ednon tienen que cumplimentar después de haber realizado un curso de formación, en el que se puntúa de 1 a 5 los distintos aspectos del curso así como los aspectos negativos y positivos, de acuerdo al Procedimiento de Recursos Humanos de la norma UNE-EN ISO 9001.

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.

Respuesta: No.

Implantación: No se han identificado factores de riesgo de este tipo en las actividades que realizamos.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si.

Implantación: La ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de Ednon está definida en el Convenio Colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de A Coruña, la ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el Documento de Garantía de Compromiso de la Dirección con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad implantado tiene como uno de sus ejes la *ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, con el objetivo de estudiar la idoneidad de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar existentes con las necesidades de trabajadoras y 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.

Respuesta: Si

Describe las “acciones” llevadas a cabo en relación a este principio: son varias los beneficios sociales que disfrutan nuestros empleados.

Cheques restaurante

Desde el 1 de mayo de 2013 se implanta el uso de cheques restaurante, con el objetivo que los trabajadores no tengan que adelantar el importe correspondiente a la comida.

Otros incentivos

Se entrega a la totalidad de la plantilla una cesta de navidad para que puedan disfrutar en familia y se regala una canastilla en el nacimiento de los hijos de nuestros trabajadores. El 12% dispone de aparcamiento gratuito.

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. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla

Respuesta: No.

Implantación: De acuerdo a nuestras actividades no se ha identificado el trabajo infantil como factor de riesgo. Nuestra actividad se desarrolla en España, donde está terminantemente prohibida la contratación de menores de edad.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si.

Implantación: Como empresa firmante del Pacto Mundial, nos comprometemos a contribuir a erradicar el trabajo infantil.

ACCIONES:

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

Respuesta: Si.

Implantación: Hemos realizado un mayor esfuerzo en el área de comunicación para dar a conocer los 10 principios a través nuestra página web, dossier corporativo, dossier de prensa, presentación corporativa, newsletter y un nuevo vídeo corporativo.

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 en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto

Respuesta: Si.

Implantación: Para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades se realizó en el año 2012 un completo análisis de la situación real de la empresa Ednon a través de un diagnóstico de situación actual, se realizaron actividades de recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa, análisis de documentación de la empresa y de sus procesos, todo según a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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? Descríbalos.

Respuesta: Si.

Desde el año 2012 está implantado el **Plan de Igualdad de Ednon** se ha incidido expresamente en la cultura de la empresa, el acceso al empleo en igualdad, formación en igualdad para la plantilla, promoción profesional de las trabajadoras a puestos de responsabilidad, ampliación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y proyección de una imagen igualitaria interna y externa.

El objetivo general del Plan consiste en integrar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la empresa, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión. Objetivos Específicos: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad. Objetivo: Incorporar en la cultura y misión de la empresa el valor de la igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres como valor estratégico. Acceso al empleo, selección y reclutamiento. Objetivo: Diversificar la plantilla en términos de sexo y garantizar un paulatino equilibrio en los procedimientos de reclutamiento y selección. Formación. Objetivo: Formar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades. Clasificación profesional y promoción. Objetivo: Formalizar una política de promoción de las mujeres a puestos de alta responsabilidad. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Objetivo: Estudiar la idoneidad de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar existentes con las necesidades de trabajadores y trabajadoras.

Ednon está sometida al Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la Provincia de A Coruña, y que recoge en su Disposición Final la aplicación de leyes que velan por la integración y la no discriminación: "Ambas partes acuerdan la incorporación aplicación de los nuevos aspectos de la Ley de igualdad que no están incluidos en el Convenio o que se modifican con esta nueva ley y los nuevos aspectos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Ley de Dependencia que no contemple este convenio y cualquier aspecto de otra ley de aspecto social que durante la vigencia de este convenio pudiese incidir en el contenido de este."

En el año 2012 se implementó el **Protocolo Antiacoso**. Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, Ednon afirma tajantemente que no tolerará la violencia de género incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

ACCIONES:

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Proyectos de inserción laboral: prácticas para estudiantes

A través de diversos convenios con Universidades y otros centros de enseñanza Ednon acoge a estudiantes en prácticas todos los años con el objetivo de proporcionarles su primera

experiencia laboral y conocimiento del mundo empresarial. Un número elevado es contratado para formar parte de Ednon.

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Directivos frente a empleados: 4 %.

Directivos mujeres: 33 %.

Directivos hombres: 66 %.

Mujeres: 24 %.

Hombres: 76 %.

Empleados no nacionales: 4 %.

Empleados con contrato fijo: 96 %.

Empleados con contrato temporal: 4%.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información

Como empresa certificada en la norma UNE-EN-ISO 9001, se especifica cómo se tiene que realizar la publicación del organigrama: "Este documento debe ser notificado a todo el personal por medio de su difusión en el tablón de anuncios de la empresa, entrega en mano al personal, correo electrónico, o cualquier otro medio efectivo. En caso de cambio de responsables, el Director General aprobarán la nueva versión del organigrama y su difusión será idéntica a la descrita en el anterior párrafo."

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

Si, dentro del Protocolo Antiacoso hay un capítulo "Procedimiento de garantía" en el que se detalla el tratamiento. Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que se regula.

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.

Respuesta: Si.

Implantación: Desde el año 2010 contamos con una **Guía de Buenas Prácticas Ambientales** en la que definimos nuestra política de calidad y medioambiente dentro del desarrollo de nuestro sistema de gestión medio ambiental. La guía ambiental cuenta con dos objetivos claramente definidos: el fomento de una actividad empresarial más respetuosa con el medio ambiente y la aplicación del Principio de responsabilidad compartida.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: No se ha contabilizado.

Principio 8: “LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL”

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.

Respuesta: Si.

Describe los “riesgos” identificados en relación a este Principio: Se han identificado y evaluado los aspectos ambientales de la empresa en condiciones normales, anormales y de emergencia, teniendo en cuenta las actividades nuevas o planificadas, determinando aquellas que pueden tener impacto significativo.

Se han identificado las entradas y salidas de materia, agua y energía especialmente críticas y además se ha realizado el seguimiento de los aspectos ambientales, para documentar la mejora continua de protección ambiental de la empresa y de ahorro económico.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si.

Implantación: Como empresa certificada en la **norma UNE-EN ISO 14001**, Ednon está obligada a desarrollar e implementar una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los aspectos ambientales significativos dentro de nuestro sistema de gestión medio ambiental, con el compromiso de reducción de éstos. El objetivo global de la norma es apoyar la protección ambiental y la prevención de la contaminación. De esta manera, la compañía se compromete a cumplir todos los requisitos legales, reglamentarios, contractuales que sean aplicables a sus actividades y otros requisitos de carácter voluntario con el fin de proteger el medio ambiente en cuanto a los impactos ambientales (en particular consumo de recursos) ocasionados por su actividad empresarial.

Ednon se ha comprometido a cumplir todos los requisitos legales, reglamentarios, contractuales que sean aplicables a su actividad y otros requisitos de carácter voluntario con el fin de proteger al medio ambiente en cuanto a los impactos ambientales (en particular consumo de recursos) ocasionados por su actividad empresarial.

La empresa tiene una **Guía de Buenas Prácticas Ambientales**.

Ednon cuenta asimismo con una Política de Gestión de Consumos, que incluye las siguientes recomendaciones: se realizará un consumo responsable de energía eléctrica con medidas como por ejemplo mantener las luces apagadas cuando no estén siendo utilizadas, programar los ordenadores en modo ahorro cuando se interrumpa su uso temporalmente, utilización del aire acondicionado cuando sea imprescindible. De igual modo se velará porque los grifos permanezcan cerrados cuando no sea necesario. Se realizará igualmente un uso responsable de los vehículos para evitar desplazamientos innecesarios y procurar un consumo eficiente de los mismos. Se reutilizará papel en la medida de lo posible.

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.

Nuestros esfuerzos se centran en la **promoción de una mayor responsabilidad medioambiental**. Para ello realizamos un análisis anual de la actividad con el objetivo de introducir mejoras medioambientales: uso de papel, consumo de agua y electricidad.

Los datos de consumo totales comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2013 los indicamos a continuación.

Consumo de papel: *95 paquetes*.

Consumo de agua: *42 M³*.

Consumo de electricidad: *53.784 KWH*.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales

Respuesta: Si.

Describa los “mecanismos de seguimiento” desarrollados en torno a este Principio

La Dirección ha delegado en el Director de Calidad la responsabilidad para la implantación y la verificación del cumplimiento del Sistema de Medio Ambiente, para lo cual posee la autoridad e independencia necesaria así como los medios y recursos adecuados con el fin de realizar el seguimiento de la gestión medioambiental de la empresa.

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.

Respuesta: Si.

Implantación: como empresa del sector TIC creemos que podemos contribuir de manera significativa en este principio. A nivel interno, por una parte, a través del uso de nuevas tecnologías (videoconferencia para la celebración de reuniones) o a través del desarrollo de proyectos de I+D+i, que fomenten las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

A nivel externo, colaboramos de forma muy estrecha con nuestros clientes en el ámbito de la eAdministración.

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.

Respuesta: Si. (0,13%).

Principio 10: “LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO”

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto

Respuesta: No.

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?

Respuesta: Si.

Implantación: Como empresa firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas estamos comprometidos con el Principio 10 de lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno.

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.

Respuesta: No.

Implantación: No se han realizado actuaciones en el área de este Principio.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad.

Cientes: 100%.

Empleados: 100%.

Proveedores: 100%.

Implantación: Nuestros grupos de interés sí que conocen que Ednon, como empresa firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas se compromete con el Principio 10. No obstante no se han realizado acciones concretas de difusión de este Principio.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?

Respuesta: No.

Implantación: En Ednon nos caracterizamos por trabajar cumpliendo los Principios más estrictos de transparencia, entre otras medidas presentamos nuestras cuentas anuales en el Registro Mercantil que son verificadas por Auditores Externos. Todos nuestros proyectos de I+D+i son auditados de forma externa por auditores independientes y por organismos públicos. Auditores independientes también verifican nuestro cumplimiento de las certificaciones alcanzadas a través de auditorías anuales.