

---

**INFORME DE PROGRESO  
NEWPOINT IT CONSULTING S.L.,  
PACTO MUNDIAL**

**Periodo de informe 16/04/2013 -16/04/2015**

---

## Tabla de contenido

<b>1</b>	<b>RENOVACIÓN DEL COMPROMISO.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>INFORMACIÓN GENERAL DE NEWPOINT IT CONSULTING.....</b>	<b>4</b>
2.1	PERFIL DE LA ENTIDAD	4
2.2	ESTRATEGIA Y GOBIERNO	5
2.3	OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS	5
2.4	MÁS INFORMACIÓN	5
<b>3</b>	<b>METODOLOGÍA UTILIZADA .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS.....</b>	<b>7</b>
4.1	PRINCIPIO 1	7
4.2	PRINCIPIO 2	9
4.3	PRINCIPIO 3	10
4.4	PRINCIPIO 4	10
4.5	PRINCIPIO 5	11
4.6	PRINCIPIO 6	12
4.7	PRINCIPIO 7	13
4.8	PRINCIPIO 8	14
4.9	PRINCIPIO 9	15
4.10	PRINCIPIO 10	16



Mr. George Kell  
Executive Director  
United Nations 51892  
New York, NY 1007

Madrid, a 30 de marzo 2015

Distinguido señor,

Me complace confirmarle que NewPoint IT Consulting S.L. renueva su firme compromiso con los 10 principios del pacto mundial en materia de los derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción.

En nuestro primer informe de progreso informamos de las medidas tomadas para integrar estos principios en nuestra estrategia de negocios, nuestra cultura empresarial y las operaciones del día a día.

Igualmente estamos compartiendo esta información con nuestros stakeholders a través de nuestros canales habituales de comunicación.

Le saluda atentamente

A blue ink handwritten signature, appearing to read "Ignacio Gromaz", is positioned above the typed name.

Ignacio Gromaz  
Director General  
NewPoint IT Consulting S.L.  
C/Marques de Riscal, 2 Bajo Izquierda  
28010 Madrid / España

## 2 INFORMACIÓN GENERAL DE NEWPOINT IT CONSULTING

### 2.1 Perfil de la entidad

- Dirección  
*C/Marqués de Riscal, 2, 28010 Madrid*
- Dirección web  
*www.newpoint-cs.com*
- Alto cargo  
*Ignacio López Gromaz, Director General (CEO)*
- Fecha de adhesión  
*16/04/2014*
- Número de empleados  
*150*
- Sector  
*Telecomunicaciones y tecnologías de la información*
- Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:  
*Consultoría y servicios TIC*
- Ventas / Ingresos  
*12 millones de Euro*
- Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno  
*Ninguna*
- Desglose de Grupos de Interés
- Clientes, Empleados, Proveedores
- Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés
- Consideramos que los grupos de interés seleccionados son los que se ven más afectados en la toma de decisiones y políticas de nuestra empresa, de la misma manera, son estos los grupos que ejercen mayor influencia en la actividad de nuestra entidad.
- Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos  
*España, Alemania*
- Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen  
*España*
- ¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

*Se ha tenido en cuenta tanto la estrategia como los valores de la empresa, así como las expectativas o intereses detectados en los principales grupos de interés.*

- ¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?  
*Comunicación por correo a los stakeholder*
- Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo  
–
- Periodo cubierto por la información contenida en la memoria  
*2014 (26/4/2014 -26/04/2015)*

Ciclo de presentación del Informe de Progreso:

*Anual*

## **2.2 Estrategia y Gobierno**

- Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión  
*Mediante Encuestas y entrevistas especialmente a empleados y responsables técnicos y de gestión en los clientes.*
- 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  
*Órganos de gestión: Comité de Dirección.*  
*El máximo órgano de gobierno ejecutivo es el presidente.*
- Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:  
*El comité de Dirección es el órgano de gestión más ejecutivo en el día a día y realiza el seguimiento oportuno de diferentes indicadores de gestión empresarial que impactan directa o indirectamente sobre los 10 principios.*

## **2.3 Objetivos y temáticas de Naciones Unidas**

- Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)  
*No tenemos proyectos de colaboración.*

## **2.4 Más información**

- Dirección web  
*No disponible*
- Día de publicación del Informe  
*No definido*
- Responsable:  
*Director General*

- Tipo de informe:

A

### 3 METODOLOGÍA UTILIZADA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

- **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.*

## 4 ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS

# Principios de Derechos Humanos

### 4.1 Principio 1

*LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA*

#### Diagnóstico

RRHH junto con la Dirección General de NewPoint ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad.

No se detectan vulneraciones de los derechos humanos dentro de la empresa pero se manifiestan las siguientes oportunidades de mejora:

- A. Mejora de comunicación respecto a la propagación de los principios del pacto mundial y la adherencia de la empresa de estos principios.
- B. Actualización y adaptación de los manuales de riesgos laborales centrando el contenido según el centro de trabajo del empleado.
- C. Ampliar horas de formación.
- D. Clasificación de la empresa para acudir a concursos públicos.

#### Política

La responsabilidad social corporativa está incluida como compromiso fundamental en la política de la empresa. Los 10 principios del pacto mundial se toman en cuenta no sólo a la hora de establecer los objetivos anuales sino también las decisiones operativas del día a día de la empresa (por ejemplo en la configuración de la cadena de suministros).

#### Acciones

Las acciones llevadas a cabo durante el periodo de evaluación son las siguientes:

- A. Mejora de comunicación respecto a la propagación de los principios del pacto mundial y la adherencia de la empresa de estos principios. Informando a nuestros stakeholders a través de e-mail damos ejemplo y colaboramos en la concienciación de la sociedad sobre los 10 principios del pacto mundial en general y la protección de los derechos humanos en concreto. Además nuestro compromiso con el pacto mundial está incluido en el manual de bienvenida de los empleados nuevos.

B. *Actualización y adaptación de los manuales de riesgos laborales centrando el contenido según el centro de trabajo del empleado. Facilitando información reducido y adaptada mejoramos el impacto de estos manuales y así la prevención de los riesgos laborales respaldando el derecho humano a la salud.*

C. *Formación: La formación que NewPoint impartió en 2014 aumentó un 5% respecto a 2013 respaldando el derecho humano al desarrollo personal.*

D. *La empresa está invirtiendo recursos y esfuerzo con el objetivo de clasificarse para poder acudir a concursos de la administración pública. Trabajamos por ampliar el negocio de la empresa de manera sostenible y contribuir de esta manera a la prosperidad de la sociedad en general y de nuestros empleados en concreto.*

E. *Durante este periodo de evaluación la empresa ha pasado con éxito las auditorías de la LOPD. Los datos personales de nuestros empleados, proveedores y clientes están protegidos según la legislación nacional. Hemos intensificado el esfuerzo para que nuestros empleados tomen conciencia de los aspectos de esta ley que afecten a su trabajo diario y mejorar de esta manera la calidad del servicio que prestemos a nuestros clientes. Entre otras cosas introdujimos en el procedimiento de contratación información exhaustiva a los nuevos empleados sobre la ley y las buenas prácticas asociadas.*

## Seguimiento y Medición de Impactos

Acción de Mejora	Objetivo	Estado
A. <i>Mejora de comunicación respecto a la propagación de los principios del pacto mundial y la adherencia de la empresa de estos principios.</i>	<i>100% de los stakeholder informados</i>	<i>100% de empleados informados 20% de proveedores informados 20% de los clientes informados</i>
B. <i>Actualización y adaptación de los manuales de riesgos laborales centrando el contenido según el centro de trabajo del empleado</i>	<i>100% de los empleados con manuales</i>	<i>Empleados nuevos</i>
C. <i>Ampliar horas de formación</i>	<i>Aumentó de 5% respecto a 2013</i>	<i>100%</i>
D. <i>Clasificación de la empresa para acudir a concursos públicos</i>	<i>Clasificación previsto para Abril 2015</i>	<i>90%</i>
E. <i>Mejor concienciación de los empleados de los aspectos de la LOPD</i>	<i>100% de los empleados</i>	<i>100% empleados de la oficina Empleados nuevos</i>



## 4.2 Principio 2

*LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.*

### Diagnóstico

*El director de Operaciones junto con la Dirección General de NewPoint ha realizado un diagnóstico en el que se analizan los procesos de la empresa que puedan afectar a la garantía de los Derechos Humanos.*

*No se detectan vulneraciones de los derechos humanos en la cadena de suministro pero se manifiestan las siguientes oportunidades de mejora:*

*F. Introducir criterios de respeto a los derechos humanos en la selección de los proveedores.*

### Política

*La responsabilidad social corporativa está incluida cómo compromiso fundamental en la política de la empresa. Los 10 principios del pacto mundial se toman en cuenta no sólo a la hora de establecer los objetivos anuales sino también las decisiones operativas del día a día de la empresa (por ejemplo en la configuración de la cadena de suministros).*

### Acciones

*Las acciones llevadas a cabo durante el periodo de evaluación son las siguientes:*

*F. En el marco de la certificación de la empresa según la norma ISO 9001 (certificación obtenido por primera vez en 12/2014) formalizamos la evaluación de los proveedores. Se introducen criterios RSC especialmente de derechos humanos para premiar empresas que garanticen el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministros.*

### Seguimiento y Medición de Impactos

Acción de Mejora	Objetivo	Estado
<i>F. Introducir criterios de respeto a los derechos humanos en la selección de los proveedores</i>	<i>100% de los proveedores relevantes indagados sobre su política de la empresa respecto a los derechos humanos</i>	<i>100% de los proveedores nuevos</i>

# Principios de Normas Laborales

---

## 4.3 Principio 3

*LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.*

### Diagnóstico

---

*RRHH junto con la Dirección General de NewPoint ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan las normas laborales de la empresa respecto a la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

*No se detectan vulneraciones de este principio y no se deciden acciones de mejora concretas al respecto.*

### Política

---

*En todo caso la empresa se rige por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, que garantiza el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores.*

## 4.4 Principio 4

*LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.*

### Diagnóstico

---

*RRHH junto con la Dirección General de NewPoint ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan las normas laborales de la empresa respecto al trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

*No se detectan vulneraciones de este principio y no se deciden acciones de mejora concretas al respecto.*

### Política

---

*Debido al tipo de actividad que desempeña la empresa el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra entidad. En cualquier caso, se cumplen de forma estricta tanto el Estatuto de los*

Trabajadores como el Convenio Colectivo, en donde se garantiza la no existencia de este tipo de trabajo.

#### 4.5 Principio 5

LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

La responsabilidad social corporativa está incluida como compromiso fundamental en la política de la empresa. Los 10 principios del pacto mundial se toman en cuenta no sólo a la hora de establecer los objetivos anuales sino también las decisiones operativas del día a día de la empresa (por ejemplo en la configuración de la cadena de suministros).

Por el tipo de empresa no hay peligro de trabajo infantil, se encuentran las siguientes oportunidades de mejora:

G. Introducir criterios de respeto a los derechos humanos en la selección de los proveedores.

#### Política

Debido al tipo de actividad que desempeña la empresa el trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra entidad. La responsabilidad social corporativa está incluida como compromiso fundamental en la política de la empresa. Los 10 principios del pacto mundial se toman en cuenta no sólo a la hora de establecer los objetivos anuales sino también las decisiones operativas del día a día de la empresa (por ejemplo en la configuración de la cadena de suministros).

#### Acciones

Las acciones llevadas a cabo durante el periodo de evaluación son las siguientes:

G. En el marco de la certificación de la empresa según la norma ISO 9001 (certificación obtenido por primera vez en 12/2014) formalizamos la evaluación de los proveedores. Se introducen criterios RSC especialmente de derechos humanos para premiar empresas que garanticen la ausencia de trabajo infantil en su cadena de suministros.

#### Seguimiento y Medición de Impactos

Acción de Mejora	Objetivo	Estado
G. Introducir criterios de respeto a los derechos humanos en la selección de los proveedores	100% de los proveedores relevantes indagados sobre su política de la empresa respecto al trabajo infantil	100% de los proveedores nuevos

## 4.6 Principio 6

LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

### Diagnóstico

RRHH junto con la Dirección General de NewPoint ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan las normas laborales de la empresa respecto a las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

No se detectan vulneraciones de este principio en la empresa pero se manifiestan las siguientes oportunidades de mejora:

H. Introducir criterios de selección de personal que en igualdad de calificaciones y experiencia dan preferencia a mujeres o personas con discapacidad.

### Política

En todo caso la empresa se rige por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, que establece los derechos de los empleados para armonización de la vida laboral y familiar.

### Acciones

Las acciones llevadas a cabo durante el periodo de evaluación son las siguientes:

H. Introducir criterios en el procedimiento de selección de personal que en igualdad de calificaciones y experiencia dan preferencia a mujeres o personas con discapacidad.

### Seguimiento y Medición de Impactos

Acción de Mejora	Objetivo	Estado
H. Introducir criterios en el procedimiento de selección de personal que en igualdad de calificaciones y experiencia dan preferencia a mujeres o personas con discapacidad	25% Mujeres 2% Personas con discapacidad	23,3 % Mujeres 1,7 % Empleados con discapacidad

# Principios de Medio Ambiente

---

## 4.7 Principio 7

LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.

### Diagnóstico

---

La Dirección de Operaciones junto con Dirección General de NewPoint ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan las normas de la empresa respecto a cuidado del medio ambiente.

Se detectan las siguientes oportunidades de mejora:

- I. Contrato empresa de reciclaje

### Política

---

El cuidado del medio ambiente está incluida cómo compromiso fundamental en la política de la empresa.

Los 10 principios del pacto mundial se toman en cuenta no sólo a la hora de establecer los objetivos anuales sino también las decisiones operativas del día a día de la empresa.

### Acciones

---

Las acciones llevadas a cabo durante el periodo de evaluación son las siguientes:

- I. En Marzo 2015 se contrata una empresa de reciclaje y destrucción de documentación en papel. Igualmente esta empresa se encarga de y nos garantiza el correcto tratamiento de los siguientes residuos:
  - elementos electrónicos (RTC)
  - tóner
  - pilas

### Seguimiento y Medición de Impactos

---

Acción de Mejora	Objetivo	Estado
H. Contrato empresa de reciclaje	100% Reciclaje de papel 100% Reciclaje de elementos electrónicos 100% Reciclaje de tóner 100% Reciclaje de pilas	No existen aún medidas.

## 4.8 Principio 8

*LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.*

### Diagnóstico

---

*La Dirección de Operaciones junto con Dirección General de NewPoint ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan las normas de la empresa que promuevan una mayor Responsabilidad Ambiental.*

*Se detectan las siguientes oportunidades de mejora:*

- J. Adecuación de la empresa a la ISO 14000.*
- K. Manual de buena conducción.*
- L. Manual de consumo responsable.*

### Política

---

*El cuidado del medio ambiente está incluida cómo compromiso fundamental en la política de la empresa.*

*Los 10 principios del pacto mundial se toman en cuenta no sólo a la hora de establecer los objetivos anuales sino también las decisiones operativas del día a día de la empresa.*

### Acciones

---

*Las acciones llevadas a cabo durante el periodo de evaluación son las siguientes:*

- J. En el último trimestre se inicio el proceso de adecuación/certificación de la empresa a la norma ISO 14001 para la reducción de los impactos en el ambiente. Está previsto conseguir la certificación para el mes de abril 2015.*
- K. NewPoint está en proceso de adecuarse a la norma ISO 14001. Dentro de este proceso se elaboró un Manual de buena conducción que se distribuyó a los conductores habituales de los coches de la empresa.*
- L. NewPoint está en proceso de adecuarse a la norma ISO 14001. Dentro de este proceso se elaboró un Manual de consumo responsable que está a disposición de todos los empleados y se incluye en el pack de bienvenida para los nuevos empleados.*

### Seguimiento y Medición de Impactos

---

## Seguimiento y Medición de Impactos

---

Acción de Mejora	Objetivo	Estado
J. Adecuación de la empresa a la ISO 14000	Certificación Abril 2015	90%
K. Manual de buena conducción	Distribución a 100% de los conductores de la empresa	100%
J. Manual de consumo responsable	Distribución a 100% de los empleados de la empresa	10%

### 4.9 Principio 9

LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.

#### Diagnóstico

---

La Dirección de Operaciones junto con Dirección General de NewPoint ha realizado un diagnóstico de las normas de la empresa respecto al desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Durante el periodo de evaluación no se han tomado medidas para progresar este principio.

#### Política

---

El cuidado del medio ambiente está incluida cómo compromiso fundamental en la política de la empresa.

Los 10 principios del pacto mundial se toman en cuenta no sólo a la hora de establecer los objetivos anuales sino también las decisiones operativas del día a día de la empresa.

# Principios de Lucha Contra la Corrupción

## 4.10 Principio 10

LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO.

### Diagnóstico

La Dirección de Operaciones junto con Dirección General de NewPoint ha realizado un diagnóstico evaluando las normas de la empresa respecto a la corrupción en todas sus formas.

No se detectan vulneraciones de este principio en la empresa pero se manifiestan las siguientes oportunidades de mejora:

- M. Código ético de la empresa.

### Política

La responsabilidad social corporativa está incluida como compromiso fundamental en la política de la empresa. Los 10 principios del pacto mundial se toman en cuenta no sólo a la hora de establecer los objetivos anuales sino también las decisiones operativas del día a día de la empresa.

### Acciones

Las acciones llevadas a cabo durante el periodo de evaluación son las siguientes:

- M. Se elabora una Política Antisoborno / Anticorrupción de NewPoint para ayudar a los empleados evitar áreas de riesgo y permitirle reconocer situaciones en las cuales deberá consultar al Departamento Legal. Se distribuye al grupo de riesgo de la empresa que incluye los directivos y comerciales.

### Seguimiento y Medición de Impactos

Acción de Mejora	Objetivo	Estado
M. Política Antisoborno / Anticorrupción	Distribución a todo el grupo de riesgo	100%