

LLORENTE & CUENCA

INFORME DE PROGRESO

LLORENTE & CUENCA Colombia

Bogotá, 23 de julio de 2015



Índice

1 Comprometidos con el Pacto Global	3
2 Perfil LLORENTE & CUENCA	5
Acciones tomadas por LLORENTE & CUENCA Colombia para implementar los 10 principios del pacto mundial	9
3 Derechos Humanos	10
Principio 1	10
Principio 2	12
4 Estándares laborales	14
Principio 3	14
Principio 4	15
Principio 5	17
Principio 6	18
5 Medio ambiente	20
Principio 7	20
Principio 8	21
Principio 9	22
6 Anticorrupción	23
Principio 10	23
Tabla de correlación entre los principios del pacto mundial y los indicadores del GRI	26



1 Comprometidos con el Pacto



En LLORENTE & CUENCA entendemos que nuestra responsabilidad empresarial no sólo consiste en generar valor económico, sino que al mismo tiempo debemos contribuir a generar progreso social a largo plazo y de forma sostenible.

Esta premisa de nuestra operación parte de nuestro compromiso a incentivar lugares de trabajo abiertos e inclusivos, donde respetamos los derechos laborales y nuestros colaboradores son valorados y se sienten inspirados a construir una carrera profesional y crecer en

nuestra organización

El respeto por los derechos laborales y humanos es uno de los principios fundamentales que caracterizan las actividades comerciales de LLORENTE & CUENCA en sus 20 años de operación en el mundo, 18 de expansión en América Latina y 15 de trabajo en Colombia.

Por segundo año consecutivo, formamos parte del Ranking “Las Mejores Empresas para Trabajar”, elaborado por la revista española Actualidad Económica. Nuestra apuesta por el talento en todos los países donde tenemos presencia es uno de los pilares de nuestra compañía, que nos ha permitido identificar, incorporar y formar a los mejores profesionales del sector.

En LLORENTE & CUENCA apostamos no sólo por la sostenibilidad de nuestra organización y un ejercicio profesional enmarcado en principios éticos incorruptibles, sino que además trabajamos para organizaciones que comparten nuestros valores e incentivamos, mediante nuestra consultoría, acuerdos entre sector privado, el sector público y la sociedad civil para generar desarrollo económico, social y ambiental en Colombia.

También colaboramos con distintas organizaciones de manera solidaria en proyectos de comunicación pro bono. En este sentido, cooperamos con organizaciones sin ánimo de lucro como Sanar, Ayuda en Acción y la



Fundación CRAN a través de acciones vinculadas al medio ambiente y voluntariado corporativo.

Para sellar este compromiso y declarar públicamente nuestros esfuerzos en la materia, LLORENTE & CUENCA Colombia suscribió voluntariamente hace cuatro años su adhesión a la red local del Pacto Global, que nos ha permitido reevaluarnos, identificar nuestras fortalezas y generar estrategias de trabajo conjunto para avanzar en este camino.

Me complace presentar el cuarto Informe de Progreso (COP), en el que LLORENTE & CUENCA Colombia renueva de forma expresa su compromiso de promoción de las buenas prácticas, bajo los diez principios del Pacto Global y se enumeran las acciones implementadas en 2014, orientas a continuar por la senda del crecimiento sostenible.

Atentamente,



María Esteve
Directora General LLORENTE & CUENCA Colombia



2 Perfil LLORENTE & CUENCA

LLORENTE & CUENCA es la firma de consultora de gestión de la reputación, la comunicación y los asuntos públicos líder en España, Portugal y América Latina. Presta servicios de consultoría estratégica a compañías de todos los sectores de la actividad económica, con especial énfasis en aquellas de habla hispana y portuguesa.

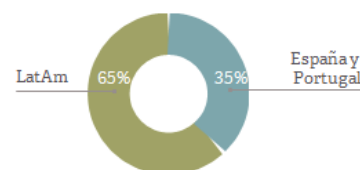
Dado su éxito y excelentes resultados de negocio, hoy cuenta con diez y ocho socios y más de 350 profesionales que prestan servicios de consultoría estratégica a empresas de todos los sectores de actividad, distribuidos en oficinas propias en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, España, México, Panamá, Perú, Portugal y República Dominicana. En el mes de agosto abrirán la primera oficina de la firma en Miami, Estados Unidos.

Además, la consultora también ofrece sus servicios a través de compañías afiliadas en Chile, Bolivia, Uruguay y Venezuela.

Internacionalización: un despliegue geográfico consolidado y en constante crecimiento



Mayor peso del negocio en LatAm



+60 Proyectos **multipaís**

Red de oficinas propias



Apertura de oficina en **Miami** en agosto de 2015




El desarrollo internacional como organización de **LLORENTE & CUENCA** ha llevado a la firma a ocupar en 2015 el puesto 56 del Ranking Global de compañías de comunicación más importantes del mundo, elaborado cada año por la publicación The Holmes Report.

LLORENTE & CUENCA es miembro del Foro de Marcas Renombradas Españolas y está adherida al Pacto Mundial (Global Compact) de las Naciones Unidas.



Desde su creación, en 1995, el modelo de negocio siempre ha estado ligado al talento y a la experiencia de las personas, que son el activo más importante de la compañía. Por esta razón, el desarrollo de los profesionales es un factor determinante para la consecución de los objetivos de negocio.

En el año 2000, la compañía apostó por abrir nuevos mercados y ampliar su operación en Latinoamérica con la apertura de una oficina en la ciudad de Bogotá. Durante estos quince años de operación en Colombia, LLORENTE & CUENCA se ha destacado por ser una empresa líder en el sector gracias a la planificación y desarrollo de estrategias de comunicación efectivas que aportan valor al negocio de los clientes. Por tal razón, numerosas y reconocidas compañías optan por sus servicios, siendo este un determinante para el crecimiento en la cartera de clientes y el volumen de facturación.

En 2014, la compañía continuó creciendo y aumentando sus cifras de facturación, manteniendo una rentabilidad razonable y con un continuo crecimiento en términos de incorporación de profesionales. El 29 de junio de 2015, la firma francesa de Private Equity MBO Partenaires se incorporó al accionariado tras una ampliación de capital en la que ha tomado el 22% efectivo del Grupo.



Hoy, LLORENTE & CUENCA cuenta con 350 colaboradores en el mundo y en Colombia con 14 entre consultores y personal administrativo, quienes se destacan por su profesionalismo y calidad humana.

La estructura de gobierno de la oficina está compuesta en primer lugar por una Directora General, quién es la encargada de tomar las decisiones, supervisar la gestión, diseñar las estrategias e impulsar la implantación de los 10 Principios en la empresa. A esta figura la acompaña un equipo conformado por Gerentes de Cuentas, Consultores Seniors, Consultores, Consultores Junior, Asistentes de consultor y un estudiante en práctica, que tienen la tarea de prestar todo el asesoramiento a los clientes y ejecutar los planes de trabajo.

Premios y reconocimientos obtenidos durante 2014

La firma de comunicación más premiada

128 premios en 20 años

Distinciones corporativas

-  Consultoría de Comunicación del Año en América Latina y Europa 2014 y 2013
International Business Awards
-  Premio Aster de Comunicación 2014
ESIC Business & Marketing School
-  Iberian Consultancy of the Year 2014, 2009 y 2007
EMEA SABRE Awards
-  Mejor Consultoría de Comunicación del Perú 2014 y 2013
Premios ANDA
-  Luisa García fue elegida Ejecutiva del Año en Servicios Corporativos y Ejecutiva del Año en América Latina
Stevie Awards for Women in Business 2014
-  Mejor Consultoría de Comunicación Financiera del Mundo 2013
Global SABRE Awards

Proyectos premiados en 2015/2014

-  
Copa del Mundo Brasil 2014
Embratur. Premios compartidos con Máquina da Notícia
-  
Gonvarri Emotional Driving
Gonvarri Steel Industries.
-    
Whatsred
Coca-Cola Iberia
- 
Cruzada contra el cáncer de mama. AVON
- 
Superando Barreras de "La Caixa". CaixaBank
-    
Special Post-Surgery Bras y Swimwear
Fundación Salud de la Mujer
Dexeus
-  
Prensa peruana es futuro
Sociedad de Empresas Periodísticas del Perú

Este es el balance de premios conseguidos en 2014 - 2015 por la firma, en reconocimiento a la excelencia en los programas que desarrolla para sus



clientes y en la implementación de iniciativas innovadoras a nivel corporativo.

Nuestros stakeholders

Los principales grupos de interés de LLORENTE & CUENCA son los clientes, colaboradores, proveedores y medios de comunicación.

Con estos stakeholders se mantiene una comunicación de doble vía por medio de encuentros, muchos de ellos multi stakeholders, realizados de forma periódica a lo largo del año en los que se identifican sugerencias.

La oficina se encuentra ubicada en la Carrera 14 # 94-44 Torre B, oficina 501, en Bogotá.

Metodología

LLORENTE & CUENCA tiene una metodología propia de consultoría a clientes, cuyos objetivos son:

- Generar reflexión estratégica acerca de las necesidades y oportunidades del cliente.
- Agregar valor estratégico, más allá del simple ejercicio divulgativo de la comunicación.
- Generar resultados que impacten el negocio del cliente.

La organización considera que la comunicación basada en metodologías serias conduce a toma de decisiones objetivas y costo-eficientes. La metodología de **LLORENTE & CUENCA** es el resultado de:

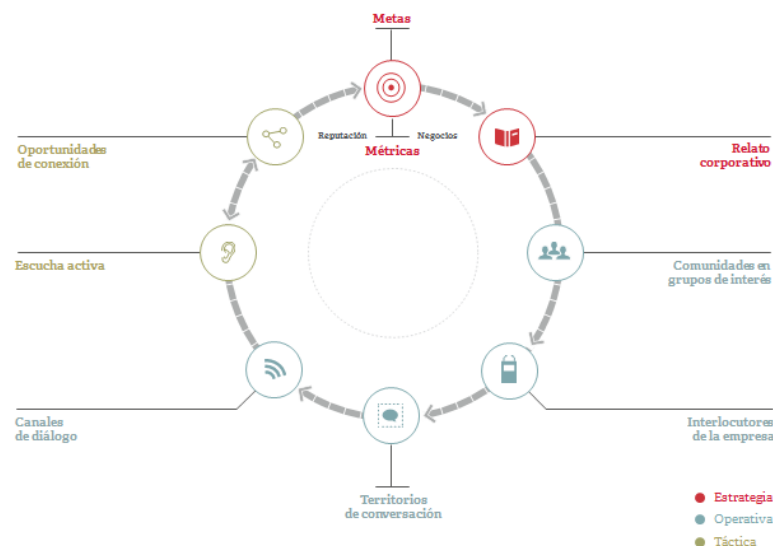
- Más de 20 años de experiencia de sus fundadores, directivos y gerentes.
- Liderazgo en el mercado español y latinoamericano, el cual es referente en el área de comunicación empresarial a nivel mundial.
- Experiencia combinada de sus fundadores, directivos y gerentes en empresas americanas adaptada a la cultura empresarial y necesidades de los mercados latinoamericanos



La metodología se basa en 5 pilares fundamentales:

- Conocimiento del cliente y cercanía al mismo.
- Proactividad y anticipación de soluciones a los problemas reales y potenciales.
- Creatividad e innovación en las ideas y nuevas propuestas de actuación
- Seniority con el cliente.
- Medición de la eficacia de los resultados conseguidos con los Planes de Comunicación.

Metodología de trabajo

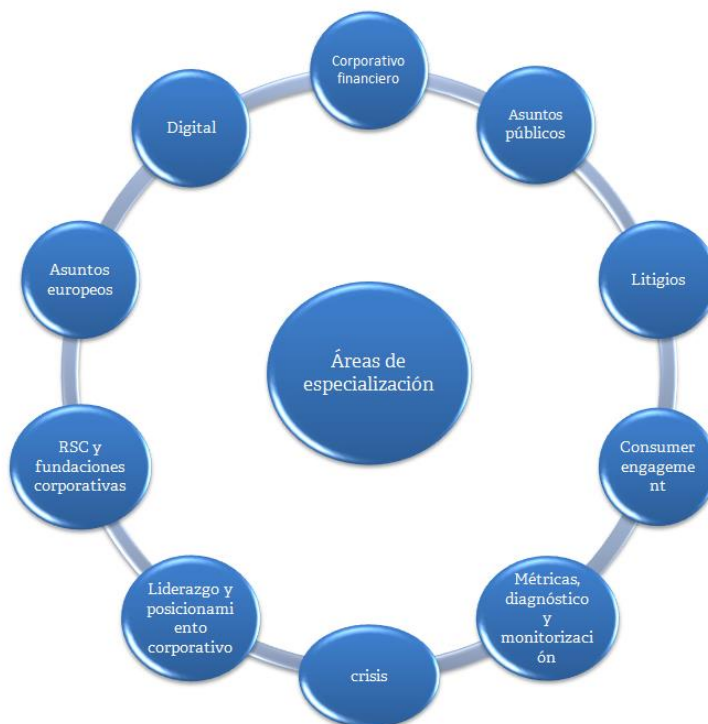


- El modelo metodológico parte del entendimiento del negocio de los clientes (incluyendo competencia), seguido por descubrir lo que sus públicos perciben acerca de sus marcas, aunado al tipo de posicionamiento en los medios.
- Posteriormente se analiza la situación del cliente en términos de sus necesidades, retos, oportunidades y amenazas de comunicación.

- Luego se plantean entonces objetivos de comunicación alineados con los objetivos de negocio del cliente para posteriormente diseñar estrategias y tácticas (plan de acción).
- El proceso de ejecución es monitoreado por medio del Plan Calidad 100% Cliente, de **LLORENTE & CUENCA**, que garantiza la implementación eficaz del Plan de Acción.
- El cliente cuenta con diversos mecanismos diseñados por la compañía para la medición de los resultados.

Áreas de Especialización

LL&C cuenta con las siguientes áreas de especialización



En Colombia LL&C cuenta con las siguientes áreas de especialización:



**ACCIONES TOMADAS POR
LLORENTE & CUENCA COLOMBIA
PARA IMPLEMENTAR LOS 10
PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL**



3

Derechos humanos

Principio 1

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

LLORENTE & CUENCA Colombia tiene la firme convicción de que el respeto por los Derechos Humanos es un elemento fundamental en el ambiente laboral. De ahí que la compañía está en contra de cualquier acto de discriminación por sexo, raza u origen étnico, nacionalidad, religión o creencias, edad u orientación sexual, o por cualquier otra condición, circunstancia personal y social. De este modo, se promueve el respeto por la vida, libertad de expresión, la seguridad social y el trabajo.

Las normas de conducta guían a los empleados a comportarse con el principio de igualdad y no discriminación; teniendo siempre en cuenta que las relaciones laborales y personales debe estar enmarcada en el respeto y la dignidad. En **LLORENTE & CUENCA** son conscientes que todo tipo de relación tienen que estar basada en la comunicación, la confianza y la educación.

Durante este año, la dirección de recursos humanos continuó implementando una serie de encuentros con cada uno de los consultores y líderes de la compañía con el fin de identificar aquellos aspectos positivos y negativos que



ocurran en el ambiente laboral, estas actividades se realizaron como seguimiento a las iniciativas implementadas en 2013. Este ejercicio personalizado le ha permitido a los consultores la oportunidad de hablar con franqueza acerca de sus necesidades, inquietudes y sugerencias y su resultado ha sido un fortalecimiento de sus carreras profesionales.

La estructura organizativa, valores corporativos y código de ética ofrecen un marco de referencia para que las prácticas laborales sean respetuosas con los derechos humanos.

Visión

Ser reconocida como la **primera consultoría en gestión de la reputación**, la comunicación y los asuntos públicos en España y América Latina.

Misión

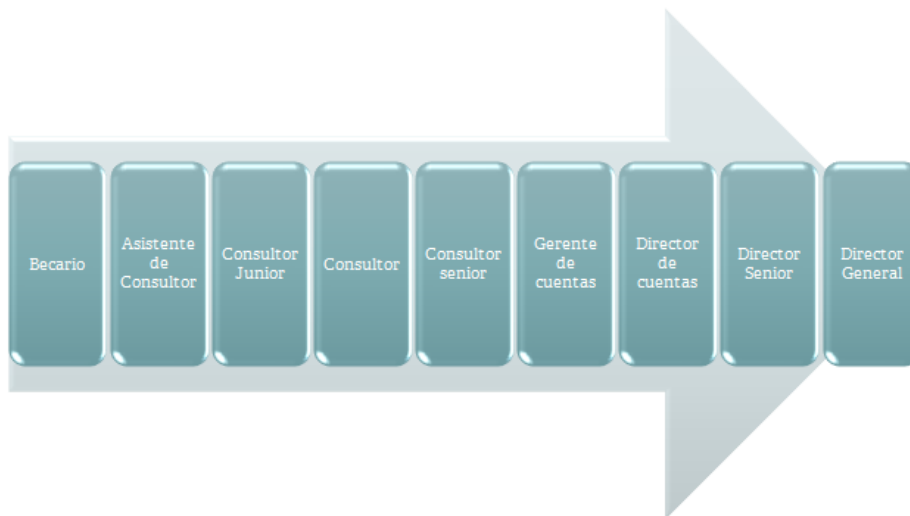
Obtener **resultados para el negocio de nuestros clientes** mediante el mejor servicio de **asesoramiento y ejecución** de actividades de comunicación del mercado.



El perfil profesional en **LLORENTE & CUENCA** acoge a profesionales líderes destacados en sus labores, y educa a los recién egresados para formar su carrera profesional en la compañía.

En **LLORENTE & CUENCA**, los profesionales están comprometidos con la firma y con los clientes, aportan valor continuo y les supone un reto moverse dentro de este entorno tan exigente. Pensando siempre en el crecimiento profesional de los miembros de la organización, se ofrece un plan de carrera que garantiza que cada empleado tenga todas las oportunidades de ascender hasta altos cargos si su rendimiento así lo amerita. Cada caso se analiza de forma individual y se le hace un seguimiento permanente para identificar sus fortalezas y debilidades.

Categorías profesionales en LLORENTE & CUENCA



En el proceso de crecimiento de nuestros consultores, cada año, como máximo se realiza una evaluación de desempeño y revisión salarial a todos los profesionales. Adicionalmente el modelo de “socios”, único en el sector, permite a los profesionales con un desempeño excelente llegar a serlo.

Principio 2

Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

Las organizaciones tienen la obligación de respetar los derechos humanos siempre. Por esto **LLORENTE & CUENCA** Colombia tiene establecida una política explícita que garantiza la defensa de los derechos de los trabajadores y sus demás audiencias de interés.

Desde el centro corporativo se ha creado un Código de Ética que guía todos los comportamientos y decisiones que se toman, incluyendo aquellas que tienen que ver con la cadena de suministros.

LLORENTE & CUENCA



Normas de conducta

1. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Nos comprometemos a ofrecer un ambiente de trabajo con igualdad de oportunidades laborales en lo referente a contratación, salario, beneficios o promociones.

No puede existir discriminación alguna por razón de sexo, raza u origen étnico, nacionalidad, religión o creencias, edad u orientación sexual, ni por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Todos los empleados actuarán con sometimiento a este **principio de igualdad y no discriminación** y serán tratados bajo premisas de respeto y dignidad. Ningún empleado deberá estar sujeto a ningún tipo de acoso o abuso físico, sexual, psicológico, verbal o de cualquier otra naturaleza.

Nos comprometemos a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso o intimidación en el trabajo.

Todos los miembros de la Compañía son responsables de colaborar y asegurar que el lugar de trabajo esté libre de prácticas abusivas de cualquier tipo.



En consonancia con las normas de conducta, LLORENTE & CUENCA Colombia, escoge sus proveedores de acuerdo con criterios basados en los precios, calidad, utilidad o necesidad para el negocio o nuestros clientes.

De la misma forma, LLORENTE & CUENCA procura que los clientes cumplan con las exigencias y principios de honestidad que nosotros mismos promulgamos. Por tal motivo, no se involucra en negocios que atenten contra los derechos fundamentales, ni que corrompan la integridad de las personas. Guiándonos siempre por la honestidad y transparencia, creando valores compartidos con los principales stakeholders.

El carácter y comportamiento de los empleados son el pilar del éxito y representan la identidad de la firma. Es por ello que se han establecido valores y principios corporativos que se reflejan en el día a día de las labores, y que guían la manera en la que actuamos.

LLORENTE & CUENCA

Valores LLORENTE & CUENCA



4

Estándares laborales

Principio 3

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

En LLORENTE & CUENCA Colombia no hay Sindicato, sin embargo la compañía respeta la libertad de asociación sindical.

Existe una línea de comunicación que siempre está abierta ante cualquier inquietud, preocupación o crítica de los empleados, se facilita el diálogo constructivo entre empleados para discutir libremente las situaciones de inconformidad.

La compañía posee canales de comunicación continua como: blog corporativos, reuniones de equipo y mailing, por medio de los cuales se mantiene informado a todo el personal sobre la marcha de la organización, los proyectos relevantes, resultados, etc.

Durante cada año se realiza una evaluación interna con cada consultor para identificar aquellos aspectos a destacar de su labor y las debilidades evidenciadas. Este sirve también como espacio de retroalimentación para que el colaborador pueda expresar sus posturas, sugerencias y percepciones sobre la empresa.



Cuando alguno de los profesionales decide abandonar la firma, se le hace una entrevista de salida en la que se evalúa la valoración sobre la empresa, aspectos positivos y negativos, opinión de los proyectos, valores corporativos y las posibilidades de desarrollo.

Entrevista de salida-RRHH

Oficina:

Nombre del profesional:
 Fecha de incorporación:
 Fecha de baja de empresa:
 Categoría:
 Evaluación realizada por:

FACTORES DE SATISFACCIÓN		R	B	MB	E
1	¿Cual es la valoración global de tu trabajo en LL&C (objetivos, funciones, responsabilidades...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Cual es tu valoración sobre tu relación con tu responsable directo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿Cuál es la valoración que crees que realiza tu responsable directo sobre tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿Cual es tu valoración sobre la calidad de servicio y la orientación a los clientes de la línea de negocio a la que perteneces?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Cual es tu valoración sobre tu desarrollo profesional dentro de LL&C?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Crees que existe concordancia entre tu retribución económica y el trabajo desarrollado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Cuál es tu valoración sobre el equipo directivo/seniors con el cual interactúas (genera confianza, es eficaz,...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	¿Cual es tu valoración sobre el ambiente laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿Cual es tu valoración sobre las condiciones de trabajo (oficinas, entorno, medios...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MOTIVOS PRINCIPALES DE TU SALIDA DE LA EMPRESA	
Señalar los 3 motivos principales	
<input type="checkbox"/> Trabajo / Actividad desarrollada	Exceso <input type="checkbox"/> Defecto <input type="checkbox"/> Discordancia con expectativas <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Relación con el Responsable directo	
<input type="checkbox"/> Calidad de servicio/atención al cliente	
<input type="checkbox"/> Desarrollo profesional (estancamiento, falta de aprendizaje, sensación de haber tocado techo)	
<input type="checkbox"/> Compensación	
<input type="checkbox"/> Equipo Directivo	
<input type="checkbox"/> Ambiente laboral	
<input type="checkbox"/> Condiciones de trabajo	
<input type="checkbox"/> Equilibrio vida personal / profesional	
<input type="checkbox"/> Otras causas (expresar)	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	

¿Has trasladado estos motivos a tu responsable directo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
¿A quién? (a tu jefe directo, al director de equipo, a RRHH...) Indicar: <input type="text"/>	
¿Se adoptaron medidas al respecto?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

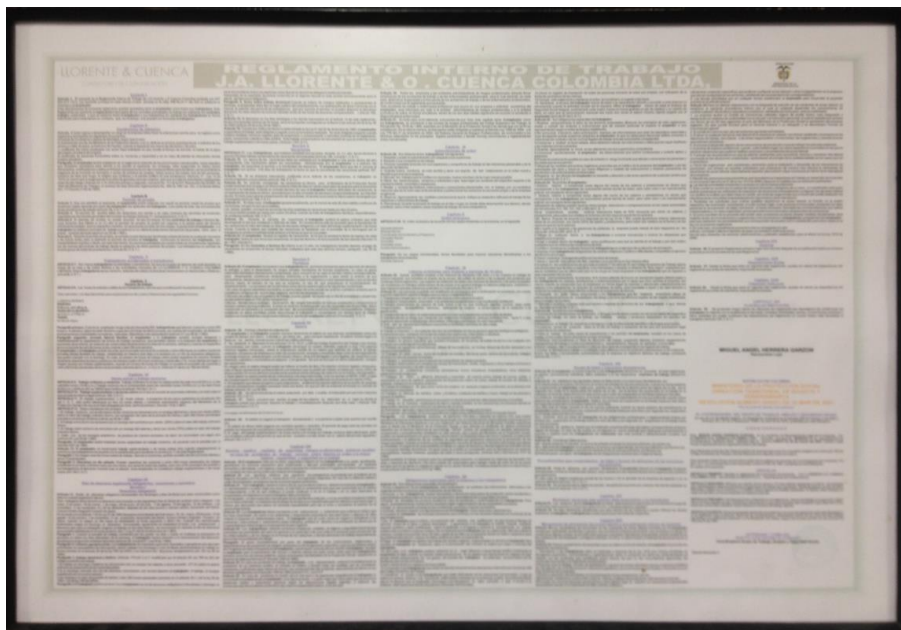
¿Cuales consideras que son los aspectos más positivos de tu paso por LL&C?			
<input type="text"/>			
¿Qué aspectos cambiarías en LL&C??			
<input type="text"/>			
¿Recomendarías LL&C como un buen lugar para trabajar?		SI	NO
En caso afirmativo, indicar las razones:			
... por las posibilidades de desarrollo que ofrece a sus profesionales	SI	NO	
... por sus expansión internacional	SI	NO	
... por su cartera de clientes	SI	NO	
... por su buen clima laboral	SI	NO	
... por las oportunidades de aprendizaje	SI	NO	
... por salario competitivo	SI	NO	
... otras razones (indicar)			
¿Te gustaría seguir manteniendo el contacto con LL&C en el futuro?		SI	NO
Dirección de e-mail y/o datos de contacto en el futuro:			
<input type="text"/>			
Comentarios de Recursos Humanos:			
<input type="text"/>			

Principio 4

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

Al ser **LLORENTE & CUENCA** Colombia una compañía consultora en comunicación, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo dentro de las prácticas laborales. En ninguna situación se exige que una persona trabaje bajo amenazas; por el contrario, todos actúan de forma voluntaria.

El reglamento interno, puede ser consultado por los empleados en cualquier momento, en este se expresa claramente el horario de entrada y salida, así como las jornadas extras y el trabajo nocturno.



Adicionalmente, con el objetivo de llevar un control de las horas que le dedican los consultores a cada uno de los clientes, contamos con un formato de horas que es entregado a la dirección administrativa cada mes. Esta herramienta sirve, para identificar si existe sobre carga laboral y analizar si el tiempo invertido es equiparable con el valor de asesoría que paga el cliente.

Igualmente, la organización cuenta con tablas de remuneración por categorías profesionales competitivas en el mercado local. Finalmente, cada año se hace una revisión de los salarios con el fin de determinar si el rendimiento laboral del profesional corresponde con la remuneración.

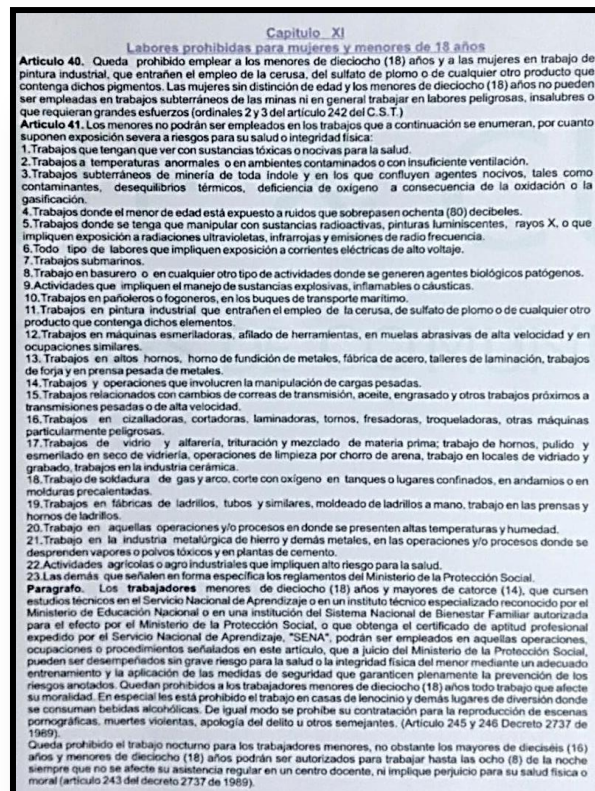


Principio 5

Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

De acuerdo a la línea de negocio, el trabajo infantil no es un factor de riesgo para las actividades de la organización. No obstante, en su afán de generar una cultura empresarial y ciudadana que responda a las problemáticas y retos sociales, **LLORENTE & CUENCA** Colombia tiene en su reglamento un capítulo especial que prohíbe la contratación de menores de dieciocho (18) años en labores específicas que pongan en riesgo su salud, moralidad e integridad física, además de las otras actividades que señalan los reglamentos del Ministerio de la Protección social. Siguiendo la legislación colombiana y el código del Menor, que expresa la prohibición absoluta de emplear a menores de doce (12) años.





Paralelamente, en 2013 **LLORENTE & CUENCA** inició un proceso de colaboración con Ayuda en Acción, una organización española de cooperación al desarrollo que en Colombia trabaja desde el 2006 en pro de la erradicación de la pobreza a través de programas auto sostenibles, mejorando las condiciones de vida de más de 17.000 personas. La colaboración se fundamentó en apoyar el plan de comunicación que permitiera visibilizar la acciones de la organización en Colombia y de esta manera obtener mayor cooperación por parte de la sociedad civil.

Principio 6

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

Tal y como lo hemos expresado en nuestras normas de conducta, las políticas de la empresa y actividades laborales están encaminadas a abolir la discriminación en el trabajo por raza, género, orientación sexual, religiosa o política, y orígenes étnicos y sociales.

La compañía promueve la Transferencia Internacional de sus empleados para que puedan aportar su conocimiento en las distintas operaciones alrededor del mundo e impulsar su carrera. Por lo tanto, hay profesionales de distintas nacionalidades a los cuales siempre se les ha prestado una atención amable y cordial durante la estadía en el país.

De igual forma, los consultores locales participan activa y frecuentemente en procesos de selección internos para cubrir vacantes en Colombia y en el exterior. De esta manera, se garantiza el cumplimiento del Plan de Carrera promovido por la firma y se le permite al equipo de trabajo la posibilidad de interactuar y compartir prácticas laborales positivas y de crecimiento en otras latitudes y desde nuevas y retadoras posibilidades.

Paralelamente, LORENTE & CUENCA cuenta con una política de promoción personal que se fundamenta en las capacidades, conocimientos y rendimiento acorde con los requerimientos del cargo. Es decir, las oportunidades son iguales para todos y tanto las mejoras en los salarios como los ascensos dependen del rendimiento individual, de esta forma evitando cualquier tipo



de discriminación. Desde la dirección de la compañía se vela para que los mejoramientos en los salarios se den en función de las políticas establecidas.

Actualmente en la organización colaboran 3 hombres y 11 mujeres laborando en la oficina de Bogotá, de las cuales 2 desempeñan altos cargos. Del total del personal, 10 personas no superan los 30 años y 2 superan los 40 años. Cada empleado tiene un rol claro y específico dentro de toda la operación, y sobre el cumplimiento de esos ítems se hace la evaluación anual de rendimiento:

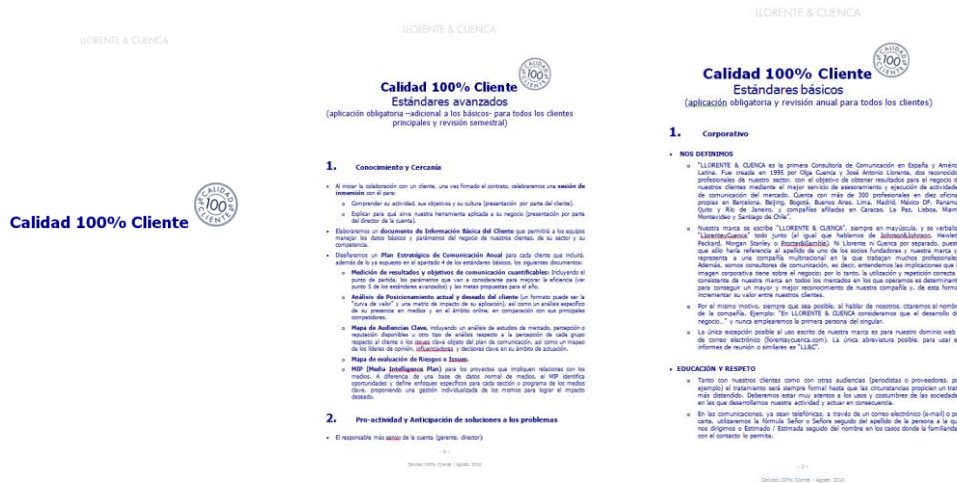
AC-FUNCIONES PRINCIPALES			
De las funciones correspondientes a su categoría, indicar cuáles ha desarrollado: (NP = no procede)			
1.- Planificación, Desarrollo y Gestión	NP	NO	SI
Cumple con los parámetros de facturación establecidos para su categoría en el modelo económico de la compañía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realiza las tareas encomendadas en el plazo y con la calidad exigidos, siguiendo instrucciones y bajo un alto nivel de supervisión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elabora y envía a primera hora de la mañana el informe de cobertura de sus clientes, habiendo realizado una primera valoración de las noticias que es supervisada por su responsable directo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mantiene actualizados y ordenados los listados y bases de datos de sus clientes y medios de comunicación, tanto en soporte físico como electrónico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contacta con los medios de comunicación, en su nivel de interlocución, para la ejecución de gestiones sencillas (organización de reuniones, envío de notas de prensa, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prepara los listados de medios para ruedas de prensa y encuentros informativos, envía las invitaciones y realiza el seguimiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coordina la logística necesaria para las reuniones, eventos o encuentros informativos (equipo audiovisual, documentación, confirmaciones y demás detalles)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comienza a elaborar materiales de comunicación sencillos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genera de forma regular los informes de actividades de las cuentas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ofrece soporte técnico al resto del equipo (escaneos, recopilación de repercusiones, tareas logísticas, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.- Diseño de soluciones para responder a la problemática del cliente	NP	NO	SI
Colabora con el resto del equipo en la ejecución y mantenimiento del programa de comunicación del cliente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se informa de los aspectos determinantes del negocio de los clientes y del sector en el que operan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conoce la estrategia diseñada para el cliente, el posicionamiento de comunicación y sus implicaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.- Elaboración de propuestas	NP	NO	SI
Colabora en las tareas de investigación ó documentación que le sean requeridas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.- Calidad	NP	NO	SI
Conoce y aplica los estándares de calidad establecidos en nuestro Plan "Calidad 100% Cliente" y trata de adecuarse a ellos en lo máximo posible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El desarrollo de las habilidades de los empleados es una prioridad, por tal motivo, periódicamente se realizan jornadas de capacitaciones internas que se van dando en función a las necesidades evidenciadas. Generalmente las formaciones son impartidas por los socios y directores de la firma, aunque en algunos casos son llevadas a cabo por especialistas externos.

En 2005 se creó el Plan "Calidad 100% Cliente". Con estos lineamientos se definen los estándares, documentación, plantillas, procedimientos y guías prácticas que debemos cumplir con cada uno de nuestros clientes.



Esta herramienta es utilizada para establecer las bases sobre las cuales se puede alcanzar mayor eficacia y eficiencia, y de esta forma, lograr fidelizar y aportar al crecimiento de las compañías que confían en nuestra labor.



Todas estas políticas y directrices son dadas a conocer a cada uno de los empleados durante su ingreso a la oficina. También se cuenta con un blog corporativo que sirve como herramienta para dar a conocer los lineamientos que rigen la compañía.

Complementando esto, periódicamente se vienen realizando actividades de integración con todo el personal profesional y administrativo de la oficina. Por medio de estas dinámicas se busca fomentar la unión del equipo y mejorar continuamente el ambiente laboral.



5

Medio ambiente

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Conscientes de que la protección del medio ambiente es un pilar fundamental del desarrollo sostenible, **LLORENTE & CUENCA** Colombia comenzó en 2011 a trabajar bajo el concepto de oficina verde, este modelo aún continua, implementando de un sistema de clasificación de basuras para su reciclaje. Estas acciones evolucionaron en 2014 por medio de campañas internas que han logrado sensibilizar a los colaboradores acerca de la correcta disposición de los recursos.



En 2014 se mantuvo el compromiso con el medio ambiente, continuó la alianza emprendida con la Fundación SANAR, organización colombiana sin ánimo de lucro que atiende pacientes con cáncer con edades desde recién nacido hasta los 18 años de vida y sus familias, y presta asistencia a cerca de 500 niños con cáncer en Bogotá. De estos más del 60% han logrado curarse y continuar una vida normal. Estos niños son los que ingresan al Hospital de La Misericordia de Bogotá, el cual recibe anualmente un promedio de 200 casos nuevos de cáncer. A esta organización le donamos el papel de reciclaje producto de nuestras actividades.




Principio 8

Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Al ser la compañía una firma consultora en comunicación, su actividad no está estrechamente relacionada con el medio ambiente, ni implica riesgos o grandes responsabilidades en este tema. Sin embargo, como lo hemos mencionado desarrollamos acciones de reciclaje y reducción de consumo.

Aún no contamos con mecanismos de medición y seguimiento para evaluar la gestión y la adquisición de una conciencia ambiental.

<p>GINNASIA LABORAL Y PAUSAS ACTIVAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduce el riesgo de lesión muscular. • Reduce la tensión muscular. • Estiramiento de cada grupo muscular de 20 a 30 segundos. • Repetirlas 2 a 3 veces por grupo muscular. • Realizar de manera ascendente o descendente. <p> INSURANCEBONDS CONSULTING</p>	<p>1. Cuello</p>  <p>Gire la cabeza hacia uno de los lados y llévela al pecho, permanezca por 20 seg. Repítalo 3 veces.</p>  <p>Incline la cabeza llevando la oreja a tocar el hombro por 20 seg. Cambie hacia el lado contrario. Ayúdese de la mano</p>  <p>Lleve el mentón a tocar el pecho por 20 seg.</p>	<p>2. Hombros</p>  <p>Lleve los hombros hacia el frente por 20 seg. Repítalo 3 veces</p>  <p>Entrelace las manos y lleve los brazos hacia arriba y atrás por 20 seg. Repítalo 3 veces</p>  <p>Lleve un brazo por detrás de la cabeza ayúdese del brazo contrario, durante 20 seg. Repítalo 3 veces en cada brazo</p>  <p>Eleve hombros a tocar las orejas por 20 seg. Repítalo 3 veces</p>
--	---	---

En temas de salud ocupacional y seguridad, se continúan realizando capacitaciones con nuestros profesionales sobre aquellos riesgos y lesiones que se pueden derivar de las labores. Se dan a conocer contantemente métodos sencillos para mejorar la actividad diaria a través de

la gimnasia laboral y las pausas activas.

Principio 9

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

Se implementó un programa de manejo y disposición de basuras que tiene como componentes la separación, clasificación y reciclado de dichos residuos. Durante su ejecución se informó a los empleados del procedimiento a seguir a la hora de arrojar algún desperdicio. Durante 2014, se ha fortalecido este proceso de concientización.

Durante 2014 continuamos fortaleciendo la cultura corporativa en relación a lo ambiental, a partir de información y difusión de mensajes relacionados con el cuidado del medio ambiente. La actividad diaria que se desarrolla en las instalaciones de LLORENTE & CUENCA no ha requerido la implementación de sistemas de control que analicen los avances tecnológicos factibles y disponibles para optimizar los recursos.

Con el crecimiento de la operación, LLORENTE & CUENCA evaluará si es necesario analizar los procesos que se llevan a cabo con la perspectiva de modificarlos atendiendo tecnologías ecológicas que se puedan implementar.



6

Anticorrupción**Principio 10**

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

El código de conducta de LLORENTE & CUENCA especifica claramente el compromiso de la compañía por luchar activamente contra toda forma de corrupción. Ya sea activa o pasiva.

LLORENTE & CUENCA

**3. Política anticorrupción**

LLORENTE & CUENCA se compromete a luchar activamente contra la corrupción, adoptando todas aquellas medidas necesarias para evitar este tipo de prácticas.

Se prohíbe estrictamente a los empleados **toda forma de corrupción**, activa o pasiva, sin distinción de origen, destino o cuantía.

Se entiende como corrupción, en términos generales y sin ánimo exhaustivo, aquellas situaciones en las que una persona física o jurídica promete, ofrece o da a otra persona alguna cantidad de dinero u otros bienes, regalos, dádivas, servicios gratuitos, encargos profesionales, participaciones en negocios, colocación de personas u otros favores, a cambio de la promesa de una compensación en forma de permisos, concesiones, contratos, nombramientos, información privilegiada, y en general de cualquier acción u omisión que en caso de no recibir tales beneficios no se hubiere realizado.

Entendemos como corrupción las situaciones en las que una persona o entidad jurídica ofrece a otra persona una cantidad de dinero, regalos, bienes, dádivas, préstamo, entre otros, para recibir algo a cambio, favorecer algún tipo de interés o inducir a que se cometa algo deshonesto o ilegal en contra de los valores y conductas de la empresa.

De esta forma, solo se realizan negocios con clientes y proveedores

dedicados a actividades comerciales realizadas con el amparo de la ley colombiana. Todas las relaciones con los grupos de interés (clientes, medios de comunicación, funcionarios, proveedores) deben estar cobijadas bajo los principios de integridad, honestidad y libre competencia. Adicionalmente, se deben cumplir todas las leyes y normas existentes en el país en relación a la corrupción.

Como norma general, ningún empleado aceptará ningún regalo o invitación que pudiera ser interpretada como una forma de alterar las normas de comportamiento establecidas en código y aquellos que se desarrollen por su práctica. Todo el personal tiene pleno conocimiento de esta política de conducta a través del blog corporativo y el correo electrónico.

Desde la alta dirección general y administrativa se tiene control interno sobre todos los procesos de contratación y aquellos trámites que puedan ser susceptibles de corrupción, para así vigilar que en ningún momento se llegue a incumplir la normatividad.

De igual manera, **LLORENTE & CUENCA** aplica el principio de discreción ética, para seleccionar los proyectos que asesora y asegurar un correcto desempeño en el marco de nuestros principios fundamentales.



TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS INDICADORES DEL GRI



Áreas	Indicadores GRI	Página	
Carta de renovación con el Pacto Global	1.1, 3.1	3	
Perfil LLORENTE & CUENCA	G4-1, G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-7, G4-8, G4-9.	5, 6, 7	
Áreas	Principios del Pacto Mundial	Indicadores GRI	Página
Derechos Humanos	Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente	G4-HR3 / G4-LA10 / G4-56	13
	Principio 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los Derechos Humanos.	G4-HR6 / G4-56	16
Estándares laborales	Principio 3. Las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo	G4-LA11	18
	Principio 4. Las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio	HR7	21
	Principio 5. Las empresas deben sustentar la abolición del trabajo infantil.	G4-HR5	23



	Principio 6. Las empresas deben sostener la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.	G4-LA2	27
Medio Ambiente	Principio 7. Las empresas deben apoyar un abordaje cauteloso de los desafíos ambientales	G4-EN23	28
	Principio 8. Las empresas deben implementar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.	G4-SO1	30
	Principio 9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que no dañen el medio ambiente	G4-SO1	31
Anticorrupción	Principio 10. Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el pago de sobornos.	G4-SO4	32

*Para mayor información podrá contactarse con:

David Viñuales: dvinales@llorenteycuenca.com

María Elisa Fajardo: mefajardo@llorenteycuenca.com

