



empleo, emprendizaje, futuro

## COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

Correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014

INTERNATIONAL CAMPAIGN FOR THE YOUTH  
EMPLOYMENT DECADE

CAMPAÑA INTERNACIONAL PARA LA DECLARACIÓN  
DE LA DÉCADA DEL EMPLEO JUVENIL

## 1.- DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE DE FUNDACIÓN NOVIA SALCEDO EXPRESANDO SU APOYO CONTINUO A LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS



empleo, emprendizaje, futuro

Bilbao, 28 de enero de 2016

A nuestras partes interesadas:

El informe que les presentamos expresa, un año más, el compromiso de Fundación Novia Salcedo (NSF) con los principios y enfoques de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en general, y con los Diez Principios del Pacto Mundial, en particular.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia global, cultura y actividades diarias.

Desde que inició su andadura, hace ya más de 35 años, nuestra Fundación tiene el objetivo de acompañar a los jóvenes en el proceso de integración profesional y social; y lo hace desarrollando programas que respondan a los nuevos retos del mercado laboral y fomenten el compromiso social de las organizaciones. En NSF nos inspiramos en nuestro pensamiento Icaro Think-Tank (basado en un modelo que fomenta la concienciación social), para desarrollar Proyectos de investigación en Innovación Social, Programas integrales de inserción laboral y emprendizaje, y acciones de concienciación en la sociedad a través de la convocatoria del "Premio a la Integración Profesional de los Jóvenes", y de la organización de diversos encuentros con jóvenes y actores sociales de nuestro entorno.

Después de todos estos años trabajando con jóvenes y empresas sobre el terreno, en Fundación Novia Salcedo (NSF) queremos ir más allá. Creemos que tenemos que hacer una propuesta para cambiar el modelo económico y social a través de la integración de los jóvenes en nuestro desarrollo humano y social, a través de la implementación de acciones globales específicas para reducir el desempleo juvenil. Para ello, y proponemos una campaña, en la que estamos trabajando desde mediados de 2013, llamada ***"Campaña Internacional para la Declaración de la Década del Empleo Juvenil 2016-2025 por parte de la Asamblea General de las NNUU"*** ([www.youthemploymentdecade.org](http://www.youthemploymentdecade.org)).

Se trata de una iniciativa de cooperación público – privada que tiene como objetivo generar un movimiento internacional de reflexión, pensamiento, debate y acción que aporte ideas, contenidos y soluciones consensuadas a la situación de desempleo o empleo no decente en la que viven cientos de millones de jóvenes en el mundo. Nuestro propósito es que la Década sea una herramienta que ayude a **desplegar el Objetivo de Desarrollo Sostenible Número 8 "Promover el Desarrollo Económico Sostenible e Inclusivo, Empleo Pleno y Productivo y Trabajo Decente para todos"**.


En este momento, 505 entidades, organizaciones y empresas de 72 países están apoyando esta campaña.

Por otro lado, y desde la perspectiva interna, el Modelo EFQM de Gestión de Excelencia Empresarial ha permitido a nuestra organización ir desarrollando y desplegando, sólidamente, unos enfoques hacia los grupos de interés más importantes de la organización (jóvenes, personas/empleados, empresas, organizaciones sociales, autoridades públicas...), que reflejan la asunción de nuestra responsabilidad de contribuir a un futuro sostenible.

El carácter inconformista de NSF, no autocomplaciente, y centrado en la gestión excelente, le obliga a evaluarse de forma constante y periódica frente a los que considera son los mejores marcos: su gestión global frente al Modelo EFQM (finalista del European Excellence Award (EEA) en 2003, Premio Europeo en 2005 y Premio Europeo en 2007), y su gestión de la RSE frente al Pacto Mundial.

Nos despedimos, ratificando nuestro compromiso, no sólo a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación, sino también a promover el despliegue de los Diez Principios en más y más organizaciones, para lo cual nos mostramos totalmente dispuestos a colaborar.

Atentamente,

A handwritten signature in dark ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

**Luis Cañada**

*Presidente de Fundación Novia Salcedo*

## 2.- DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS / ACCIONES

### 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.*

En lo que respecta a su dimensión interna, Fundación Novia Salcedo (NSF), cuenta desde hace muchos años con un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, que contempla una Evaluación de Riesgos y un Plan de Prevención (que incluye reconocimientos médicos), actualizados anualmente, lo que nos permite conocer en todo momento cuáles son los riesgos que pueda haber en la organización, así como desplegar acciones para prevenirlos. Nos ayuda a garantizar a los trabajadores de nuestra organización que se les están proporcionando instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas.

Por otro lado, NSF cuenta con una política que incluye los valores y normas de la organización; ésta está reflejada de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General.

Contamos con una política de Calidad y gestión interna, nos gestionamos en base al marco del Modelo EFQM de la Excelencia en la Gestión. Sus principios y valores son los que están en la base de nuestras relaciones y actuaciones con todos nuestros grupos de interés (clientes, empleados, proveedores, etc.). Nuestros enfoques y políticas, en este sentido, han sido evaluados externamente en varias ocasiones, habiendo alcanzado diversos reconocimientos en los últimos años: Premio Europeo a la Excelencia en la Gestión EEA 2007; Premio Human- AEDIPE a la Innovación en nuestros enfoques de Desarrollo de Personas 2012; Premio Príncipe de Girona 2013. Del mismo modo, realizamos autoevaluaciones de nuestro sistema de gestión cada año.

En 2014, AED, La Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia ha premiado a Begoña Etxebarria, Directora de NSF, por su contribución a mejorar la competitividad de nuestro tejido empresarial, al desarrollo de nuestras empresas y a la mejora de la calidad de vida de nuestra sociedad.

Otra iniciativa donde se reflejan los valores y enfoques que luego desplegará NSF es nuestro Icaro Think Tank. Las conclusiones de sus reflexiones y de sus trabajos con distintos grupos de interés está recogidas en varios cuadernos que pueden consultarse en el siguiente link:

[http://www.noviasalcedo.es/es/menu\\_publicaciones--/menu\\_cuadernos-icaro-/](http://www.noviasalcedo.es/es/menu_publicaciones--/menu_cuadernos-icaro-/). Es éste un espacio de reflexión, compuesto por personas con conocimientos, vocación de trabajo en equipo y deseo de abordar la Innovación Social, para ayudar a la fundación a interpretar las claves necesarias a la hora

de activar el cambio y la transformación de nuestra sociedad (por ejemplo, Cooperación como reto clave del siglo XXI; y Buen Gobierno y Transparencia).

Por otro lado, y en lo que se refiere a su dimensión externa, el Proyecto Pegasus ***“Campaña Internacional para la Declaración de la Década del Empleo Juvenil 2016-2025 por parte de la Asamblea General de las NNUU”*** que iniciamos a mediados de 2013, nos posibilita aportar nuestro grano de arena en la sensibilización y reflexión acerca de una de las dimensiones más importantes de los Derechos Humanos, y que es el empleo. Se trata de una iniciativa de cooperación público – privada que tiene como objetivo generar un movimiento internacional de reflexión, pensamiento, debate y acción que aporte ideas, contenidos y soluciones consensuadas a la situación de desempleo o empleo no decente en la que viven cientos de millones de jóvenes en el mundo. Nuestro propósito es que la Década sea una herramienta que ayude a desplegar el Objetivo de Desarrollo Sostenible Número 8 “Promover el Desarrollo Económico Sostenible e Inclusivo, Empleo Pleno y Productivo y Trabajo Decente para todos”.

En lo que respecta a los mecanismos que nuestra entidad tiene para realizar un seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos y una medición del impacto de las mismas, hasta donde son de aplicación, en el ámbito de los clientes podemos mencionar los talleres que desarrollamos con empresas, los talleres con jóvenes; entrevistas personales, tanto con empresas como con cliente joven; foros y encuentros diversos que utilizamos (tanto con cliente empresa como con cliente joven), etc...

## Principio 2

*Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*

NSF realiza 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. Debido a nuestra actividad y a la tipología de proveedores que precisa (principalmente formativos), no hemos identificado riesgos en lo que se refiere a la vulneración de los Derechos Humanos.

De cualquier modo disponemos de un sistema de identificación y gestión de proveedores, el cual se basa, más que en políticas de compras o calidad concretas, en criterios que tienen que ver con valores afines a los de nuestra organización, que compartan con nosotros formas de ver y hacer las cosas; se basa también en una relación de transparencia y confianza.

Nuestra aspiración siempre es mantener relaciones de largo plazo con aportación de valor para ambas partes (win - win). Concretamente, las acciones pasan por en el caso de los nuevos

proveedores, establecer entrevistas personales en las que se muestran los intereses y formas de hacer por ambas partes, y, si prospera, se establecen los acuerdos de la relación. En caso de ser relaciones ya consolidadas en el tiempo, siempre se realizan entrevistas y reuniones personales con cada nuevo proyecto, o con cada cambio en las premisas y acuerdos del contrato, si fuera el caso.

Como forma de hacer un seguimiento y medición de impacto de la relación y contrato establecido entre los proveedores y la organización, se mantienen reuniones individuales con frecuencia.

En ellas se revisan, entre otras cosas, los términos del acuerdo, se identifican los puntos fuertes, las áreas de mejora, y posibles oportunidades de colaboración conjunta en nuevos proyectos.

## TRABAJO

### Principio 3

*Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

Los distintos mecanismos y procesos desplegados en nuestra organización a lo largo de los años para hacer partícipes a las personas de nuestras estrategias y planes de recursos humanos, hacen que en la actualidad no exista riesgo relevante en este punto.

No hay una política como tal a este respecto, sino que todas nuestras acciones con las personas (empleados) están bajo el marco de organización "excelente" en la gestión que queremos ser; siguiendo con los principios de Excelencia en la gestión de las organizaciones, y, más concretamente, con el Modelo EFQM.

Cuando cada año revisamos la Estrategia de la organización y, por ende, establecemos el Plan de Gestión para el año entrante, se revisa y establece también el plan de Gestión de personas (todos los empleados participan en la elaboración del mismo), incluyendo las políticas de comunicación.

Las personas de NSF participan y contribuyen activamente en la definición y desarrollo de estrategias y planes de recursos humanos (cada año al revisar la estrategia y el plan de gestión de la organización). Hay múltiples canales a través de los cuales las personas pueden informarse de todo lo que acontece en la organización:

email, intranet, boletines internos, reuniones generales, reuniones de procesos, reuniones informales, talleres, reuniones de proyectos de innovación, etc... Tanto la dirección como los responsables de proceso o de proyecto son muy accesibles, y en cualquier momento, cualquier persona de la organización puede trasladar sus dudas, quejas, propuestas, etc....

Hay varias maneras, canales y mecanismos a través de los cuales realizamos seguimiento,

evaluación e identificación de áreas de mejora en lo que respecta a este punto. Algunos de ellos son:

- La encuesta de satisfacción de personas que se pasa anualmente al 100% de los empleados de la organización.
- las reuniones individuales que cada año, y cuando proceda y sea necesario, tiene cada responsable con cada una de las personas del equipo.
- las revisiones desde cada equipo de la estrategia de la organización también son un espacio para evaluar en qué medida lo hemos hecho bien o no.
- etc...

#### Principio 4

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

Para nuestra organización, el trabajo forzoso no constituye un factor de riesgo dado el tipo de actividad a la que nos dedicamos.

Existen, sin embargo, desde hace muchos años medidas y acciones desplegadas relacionadas con la conciliación. Nuestra organización está compuesta por un 85% de mujeres, y la casi totalidad de ellas tienen hijos, por lo que siempre hemos convivido con ese factor, y desde los inicios hemos promovido acciones en favor de la conciliación.

Esto no se aplica sólo a las mujeres, sino a cualquier otra persona de la organización que lo pueda necesitar.

Del mismo modo, disponemos de una política clara en la que se determinan las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales.

A través de los marcos de actuación señalados en principios anteriormente descritos, es cómo se determinan y explicitan nuestras actuaciones en materia de conciliación.

Además, existe un documento, que es enviado a todos los trabajadores de NSF, en el que reflejan, entre otras cosas, las horas a trabajar según convenio y el calendario laboral. Del mismo modo, existe una tabla salarial en la que queda reflejado el enfoque de NSF en lo que respecta a la remuneración de los trabajadores, y que es revisada anualmente en el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Nuestro calendario laboral y horas de trabajo están establecidas a través del convenio de Intervención Social. Sin embargo, cada año se intenta realizar un esfuerzo por establecer un calendario que supere ampliamente lo establecido por el convenio de Intervención Social por el que nos regulamos. Tenemos establecidas, asimismo, unas tablas salariales que enmarcan nuestra política salarial. Y hay toda una serie de acciones desplegadas en pro de la conciliación: no se pide

traer justificantes cada vez que se necesita ir al médico; los horarios de trabajo son flexibles; si es pertinente, se permite a los trabajadores trabajar desde casa; etc...

Contamos con mecanismos de evaluación de las acciones puestas en marcha en este sentido:

Existe una Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

- A través del Comité Directivo se revisan los enfoques de gestión de personas y los resultados obtenidos.
- A través de la encuesta anual de satisfacción de personas se testea la satisfacción de los empleados al respecto de las acciones de conciliación puestas en marcha.
- A través de las entrevistas individuales de cada persona con su responsable también se chequea este aspecto.
- En el día a día, en cualquier momento, si alguna persona tiene una necesidad concreta en base a su situación personal puede plantearla sin problema a su responsable, y será valorada.
- ..

## Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

Dada la actividad a la que se dedica nuestra organización el trabajo infantil no es un factor de riesgo. Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio.

## Principio 6

*Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*

Nuestra política de selección y contratación no busca discriminar a nadie por su condición sexual, religiosa, de edad, política, etc... La selección se hace en base a un perfil de puesto, que incluye aspectos de conocimiento y competencias técnicas, así como otro tipo de competencias de carácter más actitudinal, previamente elaborado, y a unos criterios objetivos.

Es cierto que el 98% de nuestra organización la forman personas que han ido haciendo y desarrollando su carrera profesional en NSF, esto es, que han entrado muy jóvenes, sin una experiencia previa de primer empleo, y nuestra organización siempre ha buscado favorecer a ese tipo de colectivo.

Uno de nuestros principales objetivos en lo que se refiere al desarrollo de personas, tiene que ver con asegurarnos que el 100% de nuestros empleados dispongan de formación en línea con líneas estratégicas y con sus propios itinerarios de desarrollo profesional. En este sentido, tenemos varias



preguntas al respecto en nuestra encuesta de satisfacción anual y varios indicadores en nuestro cuadro de mando integral, a saber: que el 95% de empleados consideren que en NSF se potencia el desarrollo de competencias a través de la asunción de retos y responsabilidades, alineadas con la estrategia NSF.

En NSF, intentamos promover la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? El 100% de las personas que componen nuestro Comité Directivo son mujeres.

No ocurre lo mismo con nuestro órgano máximo de gobierno, que es el Patronato, donde son mayoría los hombres, pero estamos trabajando en que eso vaya cambiando: en el último año se han sumando 2 mujeres.

Contamos con algunos mecanismos para evaluar los resultados de las prácticas aplicadas con este principio. La efectividad y eficiencia de estas acciones, especialmente las que hacen referencia a la formación y desarrollo de personas, se miden a través de la encuesta de satisfacción anual, y de las entrevistas individuales que tenemos con cada una de las personas. Fundación Novia Salcedo publica e informa a sus grupos de interés y a través de distintos canales sobre la composición de sus estructuras organizativas: composición de la Junta de Patronato (máximo órgano de gobierno), del Comité Directivo, así como los responsables y portavoces de distintos proyectos que estén en marcha y a los que se puede dirigir directa y personalmente cualquier persona.

A lo largo de la historia de nuestra Fundación nunca se ha dado el caso de tener ningún expediente abierto por acusaciones de acoso, abuso o intimidación

## MEDIOAMBIENTE

### Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

En NSF no hemos identificado riesgos especialmente relevantes en relación a este principio según nuestra actividad. Es por ello que no contamos con una política por escrito integrada ni seguimos ningún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental. Sin embargo, existe una sensibilidad y un compromiso por parte de todas las personas de la organización.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

A nivel interno, y desde que nos mudamos de oficina, en 2011, tenemos en marcha un equipo de proyecto que, entre otras cosas, tiene como objetivo la definición y revisión anual del enfoque y el despliegue de acciones en pro de "hacer de nuestra organización un sitio lo más agradable posible

para trabajar". Esto incluye parámetros medioambientales. En este sentido, están puestas en marcha varias acciones de reciclaje (vidrios, plástico y basura orgánica en la cocina; tóner, papel, elementos electrónicos a nivel general en la organización. En la actualidad, este enfoque está desplegado de manera sistemática.

A nivel externo, desde el año 2012 se llevan a cabo actividades de temática medioambiental, en el marco de lo que llamamos "Día Solidario de las Empresas", promovido por nuestra organización. En estas actividades, en las que han participado un total de 10 empresas y 100 personas voluntarias (entre ellas trabajadores de NSF), organizados en equipos, se han realizado, por ejemplo, tareas de recogida de basura en la cala de Ispaster, y Restauración de un robledal en el monte de Ea.

Previo a la celebración de las jornadas como tal, se hacen talleres de preparación y sensibilización.

Del mismo modo, a través de los programas de formación en áreas emergentes e innovadoras que desarrollamos para los jóvenes, históricamente siempre hemos apostado por temáticas relacionadas con enfoques medioambientalmente sostenibles. En este sentido, desde el año 2012 desarrollamos programas formativos en sectores de actividad ligados a la economía verde a través de las Becas de Eco Innovación (20 jóvenes) y en el área de Diseño de producto según parámetros respetuosos con el medioambiente (40 jóvenes). Además, hemos promovido 21 becas de investigación para el Laboratorio de Ideas del Basque Ecodesign Center; Formación en Cálculo en la Huella de Carbono; Energía y Competitividad; Ecodiseño y Análisis de Ciclo de Vida de Producto.

## Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*

En NSF no hemos identificado riesgos especialmente relevantes en relación a este principio según nuestra actividad. Es por ello que no contamos con una política por escrito integrada ni seguimos ningún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental. Sin embargo, existe una sensibilidad y un compromiso por parte de todas las personas de la organización.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

A nivel interno, y desde que nos mudamos de oficina, en 2011, tenemos en marcha un equipo de proyecto que, entre otras cosas, tiene como objetivo la definición y revisión anual del enfoque y el despliegue de acciones en pro de "hacer de nuestra organización un sitio lo más agradable posible para trabajar". Esto incluye parámetros medioambientales. En este sentido, están puestas en marcha varias acciones de reciclaje (vidrios, plástico y basura orgánica en la cocina; tóner, papel, elementos electrónicos a nivel general en la organización. En la actualidad, este enfoque está desplegado de

manera sistemática.

A nivel externo, desde el año 2012 se llevan a cabo actividades de temática medioambiental, en el marco de lo que llamamos "Día Solidario de las Empresas", promovido por nuestra organización. En estas actividades, en las que han participado un total de 10 empresas y 100 personas voluntarias (entre ellas trabajadores de NSF), organizados en equipos, se han realizado, por ejemplo, tareas de recogida de basura en la cala de Ispaster, y Restauración de un robledal en el monte de Ea. Previo a la celebración de las jornadas como tal, se hacen talleres de preparación y sensibilización.

Del mismo modo, a través de los programas de formación en áreas emergentes e innovadoras que desarrollamos para los jóvenes, históricamente siempre hemos apostado por temáticas relacionadas con enfoques medioambientalmente sostenibles. En este sentido, desde el año 2012 desarrollamos programas formativos en sectores de actividad ligados a la economía verde a través de las Becas de Eco Innovación (20 jóvenes) y en el área de Diseño de producto según parámetros respetuosos con el medioambiente (40 jóvenes). Además, hemos promovido 21 becas de investigación para el Laboratorio de Ideas del Basque Ecodesign Center; Formación en Cálculo en la Huella de Carbono; Energía y Competitividad; Ecodiseño y Análisis de Ciclo de Vida de Producto.

## Principio 9

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

En Fundación Novia Salcedo no disponemos de acciones concretas relacionadas con este principio ya que, por nuestra actividad, entendemos que no aplica. E por ello que tampoco se contempla una identificación de indicadores medidores ni, por tanto, contemplamos la recogida de estos datos ni el establecimiento de objetivos establecidos al respecto.

## ANTICORRUPCIÓN

### Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno*

Aunque NSF no posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales, sí desarrolla desde hace muchos años una serie de acciones con el propósito de evitar en lo posible las mismas, siempre en aquellos ámbitos o áreas en los que le aplica directamente por su actividad.

En este sentido, y en el marco de nuestra política de comunicación y transparencia en nuestra gestión y todas y cada una de las actividades que desarrollamos, todos nuestros clientes, proveedores, empleados y otros grupos de interés conocen nuestro plan estratégico, plan de gestión y sistema de gestión. Se lo hacemos llegar a través de diferentes canales: boletines, emails, reuniones

personales, sesiones informativas generales, memoria anual, página web, etc... Si hablamos de nuestro Código Ético, no todos los grupos de interés mencionados lo conocen, sobre todo los proveedores, si bien está publicado en nuestra página web y, por tanto, cualquier persona puede acceder a él, así como a los valores organizativos.

Contamos con mecanismos, revisados, refinados y mejorados cada año, para gestionar las incidencias que puedan surgir en materia de anticorrupción, y se evalúan los resultados de las prácticas aplicadas con este principio, en lo que respecta a los Clientes y a los empleados, a través de los Comités de Gestión, en lo que respecta a los Empleados, y en referencia a los Proveedores, a través de Auditorías, de Comités de Gestión y de Control financiero.

#### Puertas abiertas

Todas las acciones que desplegamos tanto hacia el grupo de interés cliente, como empleado, como proveedor, tienen que ver fundamentalmente con la transparencia y consenso (informamos de cada proyecto que emprendemos, y reportamos los resultados de nuestra actividad, no sólo los resultados económicos) y con la colaboración y cooperación (cada empleado de la organización colabora contribuyendo a la formulación de la estrategia, y ésta se despliega a través de distintos proyectos siempre en equipo y con autonomía de gestión y decisión).

También implicamos y hacemos partícipes a clientes, proveedores y aliados de nuestros nuevos proyectos y de innovaciones que vamos incorporando a nuestros productos y servicios.

Además, nuestra directora general es miembro de Transparency International España, organización no gubernamental que persigue combatir la corrupción, y que busca llevar a una coalición global a la sociedad civil, el sector privado y los gobiernos.

### 3.- MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, presentamos los indicadores más relevantes que utilizamos para medir nuestros resultados, los objetivos a alcanzar establecidos para cada uno de dichos indicadores, así como los datos finalmente obtenidos.

- Número de accidentes laborales: 0

Objetivo: 0

- Porcentaje de empleados de NSF que son informados sobre los principios éticos por lo que se rige la organización: 100%

Objetivo: 100%

-Porcentaje de clientes satisfechos con el despliegue de nuestros enfoques relacionados con los Derechos Humanos: 90%

Objetivo: 100%

-% que recomendarían NSF: 90%

Objetivo: 100%

-% de proveedores que nos recomendarían como cliente:

Objetivo: 90%

-% de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001): 20%

-% de empleados que ven a NSF como el mejor espacio para construir con otros: 95%

Objetivo: 100%

-% de nuestros empleados que disponen de formación en línea con líneas estratégicas y con sus propios itinerarios de desarrollo profesional: 100%

Objetivo:100%

-% de empleados que consideran que en NSF se potencia el desarrollo de competencias a través de la asunción de retos y responsabilidades, alineadas con la estrategia NSF: 95%

Objetivo: 100%

-Composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad:

% de directivos frente a empleado: 26%

% de directivos mujeres: 100%

% de directivos hombres:0%

% de mujeres: 84%

% de hombres: 16%

% de mayores de 45 años: 16%

% de menores de 30 años: 6,45%

% de empleados no nacionales:0%

% de empleados con contrato fijo: 95%

% de empleados con contrato temporal: 6,5%

-Número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales: 60

NOTA: No disponemos de una sistemática de recogida y análisis de datos en el marco de este principio, relacionados con los consumos en electricidad, agua y papel.

-Porcentaje de clientes que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de Fundación Novia Salcedo: 30%

Objetivo: 0 incidencias de corrupción, extorsión y/o soborno.

-Porcentaje de empleados que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de Fundación Novia Salcedo: 100%

Objetivo: 0 incidencias de corrupción, extorsión y/o soborno

-Porcentaje de proveedores que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de Fundación Novia Salcedo: 20%

-nº de incidencias de corrupción, extorsión y/o soborno:0

Objetivo: 0