



COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2014-2015

MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO

Para nuestros grupos de interés.

El periodo comprendido entre el segundo semestre del 2014 y el primero del 2015 fue un periodo de consolidación y despliegue de nuestras capacidades corporativas y de fortalecimiento de nuestra estructura organizacional, en desarrollo de la estrategia de negocios definida en la Planeación Estratégica y Corporativa de la Institución. Hemos podido incursionar en nuevos negocios y captar nuevos clientes y empezamos a conseguir que el nombre de la Empresa se sobreponga al de los consultores y propietarios y empiece a respirar con sus propios pulmones. Al igual que un niño que empieza a caminar de mano de sus padres, pero luego de un tiempo desea seguir sus propios pasos, abrir sus propios caminos, Jervis Consultoría S.A.S. he empezado a caminar sus propios senderos.

Nuevos clientes: Mutual SER ESS EPS-S (Cartagena), Clínica Crecer S.A. (Cartagena), Aspomujeres del Cesar (Valledupar), Te Sedamos S.A. (Cartagena), Sant Ji IPS (Cartagena), Neurodinamia (Cartagena), Clínica de la Costa (Barranquilla), Universidad del Norte (Barranquilla), han puesto su confianza en nosotros y no la hemos defraudado. Y nuevos aliados se nos han unido en este deseo de que la Responsabilidad Social Empresarial sea nuestra guía: Fundación Caribe Responsable (Cartagena, Colombia), Markeate (Cartagena, Colombia), Casa Productora (Cartagena, Colombia), CEP Advanced Concept (Cartagena), Management Total (Medellín, Colombia) e Inspira Corp (Santiago, Chile).

Nos complace confirmar que Jervis Consultoría reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta



información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Presentamos con orgullo nuestra segunda Comunicación de Progreso, en la cual describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Sin embargo, somos conscientes de que solo estamos contribuyendo con un grano de arena a esta gigantesca construcción de un mundo más incluyente, con negocios sustentables, lo que renueva nuestro compromiso generación de un modelo de operación sostenible, respetuoso de las libertades y los derechos individuales y colectivos y que apuesta por un mundo mejor para todos, al tiempo que **expresamos nuestro apoyo irrestricto y continuo al Pacto Mundial y renovamos el compromiso constante de nuestra compañía con la iniciativa y sus principios.**

Atentamente,

DAVID SCOTT JERVIS J.
Director Ejecutivo

INFORMACIÓN GENERAL

PERFIL DE LA ENTIDAD

Dirección	Km 10 de la Vía al Mar (Anillo Vial). Barceloneta, Blq 1, Apt 309
Dirección web	www.jervis.com.co
Presidente ejecutivo	David Scott Jervis Jálabe, MD
Persona de contacto	David Scott Jervis Jálabe, MD
E-mail de contacto	dirección@jervis.com.co
Teléfono de contacto	(315) 651-9985
Socio/firmante	David Scott Jervis Jálabe
Fecha de adhesión	2013/09/06
Números de empleados	5
Sector	Servicios de Apoyo
Periodo informado	Sep 2014-Ago 2015

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Jervis Consultoría S.A.S es una empresa originaria de Cartagena de Indias, Colombia, que incursiona en el sector de las Consultorías y Asesorías Profesionales Especializadas, en Desarrollo Organizacional en General y Responsabilidad Social Empresarial, especialmente. La vocación de la marca ha consistido en la prestación de servicios profesionales de altísima calidad, de uso práctico inmediato y a precios competitivos, entre los que en la actualidad se encuentra: Estrategia y Planeación, Gestión de la Productividad, Gestión de la Calidad, Desarrollo e Implementación de Sistemas de Información para la Gestión, Formación y Educación del Talento Humano, Responsabilidad Social Empresarial y Gestión Reputacional.

Plataforma Estratégica

- **Misión.** Desarrollar para nuestros clientes soluciones que le permitan ser más efectivos en la gestión de sus activos intangibles para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, a la medida de sus necesidades y expectativas, con resultados palpables y retorno de inversión positivo.
- **Visión.** En el 2020 seremos la firma consultora referente para la gestión de activos intangibles de la Región Caribe colombiana y una de las más reconocidas a nivel nacional.
- **Valores.** Lealtad, excelencia y compromiso.
- **Principios.** Responsabilidad, transparencia y ética.

Ventas/Ingresos

En el ejercicio de 2014-2015, con corte a agosto 31, Jervis Consultoría S.A.S. alcanzó una facturación total de ciento cuarenta y seis millones quinientos treinta y dos mil pesos colombianos (\$146'532,000.00 COP), un total de cuarenta y siete mil doscientos cincuenta y dos dólares (\$47,252.00 USD), al cambio oficial a esa fecha.

Ayudas financieras recibidas del gobierno

Jervis Consultoría S.A.S., es una compañía privada que no recibe subvenciones del gobierno colombiano, ni de las administraciones públicas de ningún otro país.

Grupos de interés más significativos

Luego de realizar el ejercicio de priorización, se ha encontrado que los grupos de interés más significativos para Jervis Consultoría S.A.S. son:

1. Los clientes.
2. Los trabajadores y consultores especializados.
3. Los accionistas.
4. Los proveedores.

Otros grupos de interés

Como otros grupos de interés, menos significativos para la operación de la empresa, se identificaron

1. La opinión pública
2. Las entidades de regulación comercial en Colombia

Criterios que se han seguido para seleccionar los grupos de interés

La selección y priorización de grupos de interés se realizó siguiendo la siguiente metodología.

1. Se listaron la totalidad de grupos de personas u organizaciones que tienen o pudieran tener en el futuro cercano interés en el desarrollo de las actividades propias de la Empresa y en el desarrollo mismo de la compañía.
2. Se le asignó a cada grupo identificado un puntaje entre 0 y 3 respecto del grado de interés actual en la empresa y su desarrollo, así: 0: poco o ningún interés; 1: bajo interés; 2: moderado interés y 3: alto interés.
3. Se le asignó a cada grupo identificado un puntaje entre 0 y 3 respecto del grado de influencia que dicho grupo podría tener en el crecimiento de la empresa, así: 0: poca o ninguna influencia; 1: baja influencia; 2: moderada influencia y 3: alta influencia.
4. Se le asignó a cada grupo identificado un puntaje entre 0 y 3 respecto del interés que la Empresa manifiesta en cada uno de los grupos de interés identificados, así: 0: poco o ningún interés; 1: bajo interés; 2: moderado interés; 3: alto interés.

Una vez tabulados los resultados de la asignación de los puntajes descritos en una matriz de priorización, se obtuvo para cada grupo un resultado final multiplicando entre si los valores obtenidos y se organizó la lista en orden descendente, considerándose prioritarios los que obtuvieron puntajes por encima de 8.

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.

La oficina principal de Jervis Consultoría S.A.S., donde reside la mayor parte de los organismos de dirección y control corporativos se encuentra en la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia. La compañía además tiene operaciones en otras ciudades de Colombia como: Barranquilla, Santa Marta, Sincelejo, Montería, Medellín, Bucaramanga, Bogotá D.C. y Cali, a través de consultores especializados que residen en las mismas.

Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen.

Este informe de progreso se basa en los diagnósticos y acciones realizados y pensados, en Colombia, país donde la Empresa desarrolla sus operaciones principalmente.

¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Durante el diagnóstico de compromiso con los diez principios del Pacto Mundial se realizó simultáneamente una valoración de la importancia que cada compromiso reporta para la sostenibilidad financiera, legal, operativa y reputacional de la empresa. De esta evaluación se obtuvo la priorización de los temas y aspectos con mayor materialidad.

Difusión del Informe de Progreso

Este informe de progreso será enviado vía correo electrónico a todos los grupos de interés identificados, incluyendo, clientes, proveedores, trabajadores directos, consultores adscritos y autoridades locales. También será publicado en el sitio web de la Empresa, adecuadamente promocionado en la página principal.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo

No se recibieron premios ni distinciones durante el periodo informado.

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Naturaleza Jurídica y Organigramas

Jervis Consultoría es una Sociedad por Acciones Simplificada –S.A.S, y su organigrama se encuentran en el documento anexo 1: Organigrama de Jervis Consultoría.

Papel que juega la RSE y en particular los principios del Pacto Mundial en los procesos de planeación estratégica y de decisión de la Empresa

Jervis Consultoría ha desarrollado un sistema de escucha activa de sus grupos de interés que incluye: encuestas de satisfacción y opinión estructuradas realizadas por vía electrónica a clientes, proveedores y trabajadores, consolidadas; existencia de buzones de correos electrónicos para recibir y tramitar sugerencias, quejas y reclamos; y encuestas periódicas realizadas en nuestra página web, sobre temas de interés.

La información acumulada por estos medios es organizada y analizada a fin de que se utilice como parte del diagnóstico situacional interno y externo que sirve como insumo para los procesos de planeación estratégica de largo plazo y de reformulación y ajuste de estrategias y planeación táctica de mediano plazo.

Además, una vez al año, durante la revisión de desempeño empresarial realizada por la Junta Directiva, se debaten los aspectos estratégicos de los principios del Pacto Mundial y se hace la medición de su progreso al interior de la Empresa utilizando mediciones objetivas (key performance indicators -KPI)

Los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial son responsabilidad del Comité de Dirección a nivel directivo. Es importante aclarar que el presidente de este comité, es el Director Ejecutivo de la Organización.

La entidad solo cuenta en la actualidad con su adhesión al Pacto Mundial como proyecto de colaboración para el desarrollo de acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas.

DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Principio 1. Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos Fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Diagnóstico

Con base en el diagnóstico en Derechos Humanos realizado en el periodo anterior, en el cual se identificó como riesgos la comunicación deficiente con los empleados y la falta de confianza de los proveedores logísticos, debido a la juventud de la Empresa y su impacto en la entidad, reflejado en un bajo compromiso de los empleados hacia la empresa y dificultades para generar relaciones de mutuo beneficio a largo plazo con los proveedores, se estableció un plan de comunicaciones con los empleados que incluyó la emisión periódica de un boletín electrónico, la realización mensual de reuniones informativas de corta duración y la realización de rondas de liderazgo en las que trimestralmente la alta dirección visitó las sedes operativas para enterarse de primera mano de sus logros y dificultades. De otra parte, se llevó a cabo una encuesta entre los proveedores para caracterizarlos y establecer sus necesidades y expectativas respecto de la relación con la empresa y a partir de su resultado se tomaron decisiones conducentes a mejorar las negociaciones, de manera que se lograra estrechar las relaciones y mejorar la confianza mutua.

La implementación de estos planes se logró en un estimado del 90%, arrojando como resultados de impacto los siguientes:

1. Porcentaje de empleados directos satisfechos con su relación laboral con la empresa: 80%
2. Calificación de “Confianza” o “Mucha confianza” en las encuestas sobre la percepción de confianza en el cumplimiento de los términos contractuales por parte de los proveedores de su trato con la Compañía: el 75%.

Políticas

La Entidad cuenta con las siguientes políticas relativas a los Derechos Humanos por escrito y aprobadas por la Junta Directiva, con el grado de implantación, medido en porcentaje, que a continuación se detalla: Código de Ética (100%), Código de Conducta (100%), Política de Calidad (100%), Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (100%), Plan de RSE (95%), Reglamento Interno de Trabajo (100%), Política de Recursos Humanos (100%), Sistema de Escucha Activa de Clientes, Empleados y Proveedores (90%), Política de Contratación de Proveedores (70%) y Política de Compras (80%).

Como objetivos para el año siguiente se ha trazado el lograr que todas las políticas alcancen un grado de implementación no menor al 100%.

Acciones

En relación a este principio Jervis Consultoría dispondrá de las siguientes acciones concretas de RSE y Acción Social.

1. La Empresa desarrollará un programa de Promoción y Difusión de los Derechos Humanos Fundamentales y su relación con las Relaciones Laborales, de Negocios y Operación entre sus empleados, clientes y proveedores. Dicho programa contemplará la suscripción de los proveedores al Compromiso de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos Fundamentales establecido por la Empresa y la realización de eventos de promoción y difusión (conferencias, seminarios, talleres, etc.) desarrollados con participación de trabajadores, proveedores, clientes y la comunidad en general.
2. La Empresa dedicará un porcentaje variable de sus utilidades a patrocinar el desarrollo de programas de defensa de los Derechos Humanos Fundamentales y a promover la realización de eventos relacionados con la temática a través de fundaciones y otras organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro.

Los resultados del impacto que estas políticas generaron en términos de mayor entendimiento y compromiso de empleados, proveedores y clientes de los Derechos Humanos Fundamentales y la importancia de su promoción, respeto y vigilancia, constituyeron un insumo importante para la reafirmación de las políticas relacionadas, así como para el seguimiento y ajuste de la planeación estratégica corporativa y de desarrollo institucional.

En el mismo sentido desarrollamos procesos de comunicación a nuestros clientes sobre la idoneidad ética de nuestros servicios.

Seguimiento

En la actualidad Jervis Consultoría agregó al Sistema de Escucha Activa de Empleados, Proveedores y Clientes, la realización de auditorías externas por parte de una entidad independiente que reportará directamente a la Junta Directiva, como mecanismo para el seguimiento al cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos,.

Los siguientes son los resultados de la medición de los indicadores incluidos en el Cuadro de Mando Integral de la Empresa que miden la implementación de la política de Derechos Humanos Fundamentales:

Indicador	Resultado 2013-2014	Resultado 2014-2015
Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad.	100,0%	100,0%
Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente	0,0%	0,0%
Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de pesos)	\$0,00 COP	\$5.000,00 COP

Como parte de la implementación de sus programas de RSE, la entidad inició el análisis anual de los proyectos que se desarrollan en las comunidades donde hace presencia, y lleva a cabo campañas de educación de interés público en las mismas, tanto directamente como en asocio y cooperación con entidades educativas y de extensión comunitaria.

Principio 2. Las entidades deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Diagnóstico

En el periodo 2014-2015, no realizamos un diagnóstico en el cual se evaluaran los factores de riesgo en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratistas, etc.) o de sus aliados estratégicos.

Política

En Jervis Consultorías S.A.S. contamos con una Política de Derechos Humanos, escrita y comunicada, que regulan nuestras relaciones con los proveedores, fundamentadas en el respeto por los Derechos Humanos. Estas políticas se encuentran implementadas en un 100%, a través de su uso como anexo técnico de los contratos que nos vinculan con nuestros proveedores.

Acciones

En la actualidad, la Empresa implementando dos acciones en relación a este principio:

1. Capacitaciones gratuitas a nuestros proveedores sobre factores de riesgo en Derechos Humanos en su operación diaria. Se realizaron cinco (5) en el periodo informado.
2. Diagnóstico del nivel de riesgo que presenta la empresa evaluada, de generar impactos negativos significativos en materia de derechos humanos fundamentales, discriminándolos entre reales y potenciales. Para este proyecto se vinculó a la Fundación Caribe Responsable, que cuenta con experticia en dicho campo.

Seguimiento

El seguimiento a la eficacia y efectividad de las acciones descritas en el aparte anterior se realiza a través de los siguientes indicadores:

Indicador	Resultado 2013-2014
Porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en materia de derechos humanos con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación.	1,0%
Porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en materia de derechos humanos con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.	0,0%
Número de quejas y consultas de y sobre los proveedores en materia de violación de derechos humanos, atendidas por la Empresa	0

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

Diagnóstico

En Jervis Consultoría no pudimos identificar para el periodo 2014-2015 ningún riesgo que pudiera poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores.

Política

No obstante lo informado en el ítem anterior, desarrollamos una política de información, consulta y negociación con los trabajadores sobre los cambios en la operación de la Empresa, tal como se propuso en el periodo inmediatamente anterior.

Acciones

En el periodo 2014-2015 se realizaron reuniones trimestrales con los trabajadores, en la cual se les hizo rendición de cuentas del resultado de la operación y se recibieron y discutieron observaciones y propuestas para mejorar el desempeño económico, social y ambiental de la compañía y mitigar los riesgos derivados de la operación.

Así mismo, implementamos los siguientes indicadores:

Indicador	Resultado 2013-2014	Resultado 2013-2014
Número mínimo de semanas de preaviso a los trabajadores y a sus representantes electos que se utiliza habitualmente antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarles sustancialmente.	SD	2

Seguimiento

Finalmente, la Empresa implementó un procedimiento para realizar el seguimiento y medición de la eficacia de medidas que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización y estableció mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los trabajadores con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos.

Para ello, en el curso del periodo informado se implementó un sistema de Escucha Activa del Trabajador, con todos los componentes que le permiten a la organización un efectivo feed-back con sus trabajadores, estableciéndose el siguiente indicador:

Indicador	Resultado 2013-2014	Resultado 2014-2015
Proporción de trabajadores que toman parte efectiva de la toma de decisiones o en la gestión de la organización	SD	1

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

Diagnóstico

Dado el tipo de actividad a la que se dedica Jervis Consultoría S.A.S., el trabajo forzoso no es un factor de riesgo.

Política

Aunque la entidad tiene establecidas el número de horas de trabajo máximo por día y por semana, la forma de trabajo (presencial y virtual) y la remuneración de los trabajadores, estos factores no se encuentran en el marco de una política, ni están puestas por escrito.

Para el año 2015 estableceremos una Política de Talento Humano, en la que incluiremos los aspectos abordados por este principio.

Acciones

Durante el periodo 2013-2014 no se adelantaron acciones concretas en relación a este principio. Para el periodo 2014-2015, se inició la implementación de las siguientes:

1. Llevar un control de horas de trabajo máximo por día, semana y mes, que garantice la protección de los trabajadores contra el trabajo forzado.
2. Socializar entre nuestros proveedores la Política de Talento Humano, en su aspecto relacionado con las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso.
3. Verificar que nuestros proveedores son fieles al cumplimiento del número máximo de horas de trabajo establecidos por la Ley para sus trabajadores.

Seguimiento

Jervis Consultoría S.A.S. ha iniciado el control y verificación del acatamiento de leyes y normas laborales y ha iniciado el proceso de implementación de los estándares contemplados en la norma SA8000, con especial énfasis en los numerales que prohíben el trabajo forzoso y con miras a su Certificación. En el segundo semestre del año 2014 se inició con la revisión general de la normativa, y en el primero semestre de 2015, con la implementación de la misma.

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

Diagnóstico

Aunque en Jervis Consultoría no identificamos riesgos importantes en materia de trabajo infantil, y se trabajó durante el periodo informado en lograr una cobertura del 100% en la verificación de los proveedores para el cumplimiento de este principio, nos fue imposible alcanzar esta meta ya que el 20% de los mismos son empresas de mayor tamaño que la nuestra y que no contemplan este tipo de verificación por terceros. Para el periodo 2015-2016 esperamos haber cerrado esta brecha, bien sea por convencimiento de dichas empresas de la necesidad de esta verificación o por el cambio de las mismas por otras con este requisito y que no implique pérdida en nuestra capacidad competitiva.

Política

Jervis Consultoría cuenta con una política específica de prohibición del trabajo infantil y además esta política se encuentra refrendada en nuestro Código Ético, Política de Recursos Humanos, Política de RSE, Política de Contratación y Política de Compras.

Acciones

Durante el año que se informa, Jervis Consultoría ha adelantado algunas acciones importantes en el campo de la RSE, como es la aplicación de la política de prohibición del trabajo infantil en nuestros proveedores mayores. Para ello, se ha incluido en la minuta de los contratos que nos vincula cláusulas específicas que comprometen a los proveedores en no tener en su plantilla de trabajadores menores de 18 años y a permitir auditorías por nuestra parte para garantizar su cumplimiento. Esta acción, además, nos

permite asegurar que nuestros principios y valores se transfieren a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, al menos en los directos. Sin embargo, en el año que se informa no se realizaron auditorías en este sentido. Sin embargo, como ya se dijo, dicha cláusula resultó inoperante en el 20% de nuestros proveedores.

Seguimiento

Para el seguimiento en el cumplimiento de este principio en nuestra empresa se cuenta con los siguientes indicadores en el Cuadro de Mando Integral corporativo, los cuales para el año informado alcanzaron los siguientes valores:

Indicador	Resultado 2013-2014	Resultado 2013-2014
Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores.	0	8
Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos.	0	0
Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil en la Empresa	1	1

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

Diagnóstico

La Empresa evaluó durante el año informado los factores de riesgo de discriminación en la contratación, formación y promoción de su talento humano, encontrándose la ausencia de una política formal como la más importante.

Política

Se estableció e implementó en el curso del año informado una política de antidiscriminación y/o igualdad de oportunidades, en concordancia con el mismo tema desarrollado en nuestra política de Derechos Humanos. Esta política se incluyó dentro de la Política de Talento Humano que también se desarrolló en este año.

Acciones

Durante el año comprendido entre el segundo semestre del 2014 y el primero del 2015, se realizaron las siguientes acciones concretas en relación a este principio:

1. Se elaboró e implementó un protocolo de prevención de acoso laboral y sexual en la operación de la compañía.
2. Se llevó a cabo un diagnóstico de igualdad.

3. Se realizaron dos (2) actividades de formación sobre las prácticas discriminatorias en materia de empleo y ocupación y medidas para su prevención entre los trabajadores de la Empresa.
4. Se configuró una página de RSE en el sitio web corporativo donde se publican los indicadores de seguimiento a la no discriminación en materia de empleo y ocupación y otra información que refleje la composición de los órganos directivos y los demás trabajadores de la Compañía.

Seguimiento

Se realizó la medición y análisis de los siguientes indicadores:

Indicador	Resultado 2013-2014	Resultado 2013-2014
Porcentaje de Directivos frente a Empleados	37,5%	37,5%
Porcentaje de Directivos Mujeres	66,7%	50,0%
Porcentaje de Trabajadores Mujeres	60,0%	60,0%
Porcentaje de Trabajadores Mayores de 45 años	37,5%	37,5%
Porcentaje de Trabajadores Menores de 30 años	12,5%	12,5%
Porcentaje de Trabajadores No Nacionales	0,0%	0,0%
Porcentaje de Trabajadores con Contrato Fijo	37,5%	37,5%

Esta información está publicada en la página web corporativa, en el micrositio de RSE.

Principio 7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente y Principio 8. Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan mayor responsabilidad ambiental.

Diagnóstico

Durante el año 2015 se estableció un modelo de evaluación para determinar nuestra huella de carbono, con los siguientes resultados:

	2013-2014	2014-2015
Oficina	SD	0,31 tn CO ₂
Vuelos	SD	0,58 tn CO ₂
Vehículo	SD	12,84 tn CO ₂
Taxis	SD	0,87 tn CO ₂
Huella secundaria	SD	5,84 tn CO ₂
Total	SD	20,44 tn CO₂

Sin embargo no se pudo implementar el de las emisiones de gases de efecto de invernadero, el consumo de agua y energía por horas de consultoría facturadas y la eficacia de las medidas de mitigación de riesgos ambientales tomadas por la compañía en el curso del año, lo cual es propósito realizar en el periodo 2015-2016.

Política

Hemos promulgado, publicado y socializado con nuestros proveedores y trabajadores, una Política de Protección del Ambiente, que incluye la reutilización, reciclaje y valorización de los insumos de nuestra labor profesional, la uso de transporte masivo, la disminución en el uso de energía eléctrica, la adherencia a normas de buenas prácticas de producción más limpia y la protección de la biodiversidad.

Acciones

Como acción concreta para este principio citamos el hecho de que todos nuestros impresos, tanto de mercadeo y publicidad, como de trabajo, se hacen sobre papel reciclado y utilizando tintas amigables con el medio ambiente. Aunque hemos adecuado conductas para reducir el consumo de energía, agua, emisiones a la atmósfera, las mismas no forman parte de un programa o proyecto formal. Así mismo, realizamos medición de nuestra huella de carbono.

También realizamos durante el periodo 2014-2015 una campaña de sensibilización entre nuestros clientes y proveedores sobre prácticas medioambientales. El seguimiento a esta iniciativa se hizo a través del siguiente indicador:

Indicador	Resultado 2013-2014	Resultado 2014-2015
Porcentaje de Recursos / Total de Ingresos Brutos, dedicados a campañas de sensibilización y formación sobre prácticas medioambientales	SD	2,31%

Seguimiento

Como ya se indicó, sólo hacemos seguimiento formal al desempeño de este principio en nuestra Empresa a través de la medición de la huella de carbono, pero es nuestro propósito para el siguiente año realizarlo a través de los restantes indicadores:

Indicador	Resultado 2013-2014	Resultado 2013-2014
Huella de carbono	SD	20,44 tn CO ₂
Emisiones de gases de invernadero	SD	SD
Litros de agua consumidos por hora de consultoría facturada	SD	SD
Porcentaje de ingresos brutos invertidos en protección de la biodiversidad	SD	SD

Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente

Acciones

No realizamos en el periodo informado (2013-2014), acciones concretas en relaciones con este principio. Para el periodo 2014-2015 generamos, con periodicidad trimestral, un informe producto de revisión documental, en el que se difunde la existencia de tecnologías respetuosas del medio ambiente y de mejora de eficiencia energético y que promueva su uso entre nuestros clientes, proveedores y trabajadores, lo cual realizamos en nuestra página en la red social Facebook

Seguimiento

Implementamos para el seguimiento de las acciones ya mencionadas, los siguientes indicadores:

Indicador	Resultado 2013-2014	Resultado 2013-2014
Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	SD	4
Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	SD	0,23%

Principio 10. Las entidades deben trabajar contra todas las formas de corrupción, incluidas la extorsión y el soborno.

Diagnóstico

Jervis Consultoría no ha realizado, para el periodo informado, un diagnóstico que nos permita identificar las áreas de mayor riesgo dentro de la organización y en nuestro sector de actividad para la existencia o tolerancia de cualquier forma de corrupción (incluidos la extorsión y el soborno), y que, además, identifique cuáles son sus riesgos e impactos.

Política

En Jervis Consultoría contamos con una Política Anti-Corrupción, la cual hemos adoptado voluntariamente y solicitamos suscribir a nuestros proveedores. Así mismo, la comunicamos a nuestros clientes en el proceso de suscripción de relaciones contractuales y la promocionamos activamente en nuestra página web. Dicha política incluye controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, entre ellos los límites y canales de información de los mismos.

Acciones

Como acciones concretas en esta problemática podemos citar la encuesta de ambiente ético que realizamos anualmente entre nuestros proveedores, clientes, trabajadores y personas interesadas a través de nuestra página web y formularios enviados por correo electrónico; la socialización entre trabajadores, clientes y proveedores de nuestro Código de Ética y Buena Conducta

Seguimiento

No obstante lo declarado en los puntos de Política y Acciones, no contamos durante el periodo informado con mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción.

El seguimiento a la eficacia en la implementación de este principio se realiza a través de la medición y análisis de los siguientes indicadores:

Indicador	Resultado 2013-2014
Porcentaje sobre el total, de trabajadores, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	100%
Porcentaje sobre el total, de proveedores, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	100%
Porcentaje sobre el total, de clientes, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	90%

ANEXO 1. ORGANIGRAMA JERVIS CONSULTORÍA

