

IMAGEN Y PROTOCOLO NEW LINE



**INFORME DE PROGRESO
2015**

Imagen y Protocolo New Line S.L.
Plaza de la Ciudad de Viena, 6
Madrid

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Proveedores
		Comunidad/Sociedad Civil



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Madrid, 5 de Junio de 2016.

Desde New Line nos complace comunicaros la renovación del compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios.

En este año, 2016, New Line presenta su primer informe de progreso en el que se informa de aquellos avances que hemos llevado a cabo en el apoyo a los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de seguir apoyando y desarrollando estos principios dentro de nuestra esfera de influencia y por supuesto, queremos transmitir a todos nuestros grupos de interés los valores que rigen nuestro código ético ya que gracias a todos vosotros hemos creado del hecho, una realidad.

Entre estos valores destacan entre otros: el compromiso, la superación, creatividad, confianza, desarrollo del talento, experiencia y trayectoria.

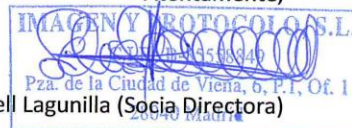
Nos comprometemos a seguir haciendo del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas.

Desde New Line queremos destacar que los objetivos que nos habíamos fijado en este primer año se han cumplido con éxito en los 2 principales ejes de trabajo sobre los que hemos trabajado (personas y comunidad), pero seguiremos progresando para hacer de ellos un gran avance en términos de RSC.

De cara al próximo año, algunos de nuestros objetivos son:

- Aumentar la participación en fundaciones y colaborar con nuevas ONGs en términos de empleo y género.
- Fomentar y apoyar la creación de empleo joven aprovechando la experiencia y el impacto que NLE tiene en ese colectivo, a partir de acciones de formación y comunicación.
- Aumentar la participación en el voluntariado corporativo, incorporando el talento y las competencias del equipo para impulsar acciones de apoyo al empleo.
- Contribuir a través de organismos especializados en la mejora del medioambiente.

Atentamente,



Silvia Carbonell Lagunilla (Socia Directora)





PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Imagen y Protocolo New Line S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Plaza de la Ciudad de Viena, 6

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.newlineevents.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Silvia Carbonell Lagunilla

Persona de contacto

Virginia Macarro Onieva

Número de empleados directos

47

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

New Line Events es una agencia fundada en 1997, especializada en el desarrollo de estrategias de Marketing Experiencial, eventos e implementación de personal ofreciendo un servicio 360 a nuestros clientes en todo el territorio nacional. Con el objetivo de servir al cliente con la máxima garantía, ha desarrollado en estos años una gama de servicios que le han permitido situarse entre las empresas líderes de su sector.

- Gestión integral: desarrollo de estrategias BTL, organización de eventos e implementación de personal.
- Gestión personalizada y de largo plazo con los clientes.
- Control exhaustivo de todos sus servicios.
- Máxima seguridad en la contratación.
- Conocimiento y experiencia en el sector.
- Basada en estos principios, el éxito de New Line se refleja en sus cifras. En los últimos cinco años hemos trabajado para más de 300 clientes entre los cabe destacar (Grupo Mahou San Miguel, Pernod Ricard, L'oréal, IFEMA y Real Madrid)

Ventas / Ingresos

8.300.290,02 €

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos:
(Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Comunidad/Sociedad Civil

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

En primer lugar, realizamos un diagnóstico para conocer cuáles son nuestros grupo de interés. Para ello, seleccionamos aquellos grupos con los que de una manera directa o indirecta New Line interactúa para el desarrollo de su actividad empresarial. Algunos de los criterios que hemos seguido para seleccionar dichos grupos han sido:

1)INFLUENCIA: grupos con capacidad suficiente de afectar en el desarrollo de los objetivos empresariales o que se ven afectados por el desarrollo de los objetivos de New Line.

2)VINCULACIÓN: grupos que de una forma directa o indirecta están vinculados con la actividad, productos o servicios de New Line.

3)PROXIMIDAD: grupos con los que New Line interactúa en el progreso y evolución de su actividad.

Países en los que está presente tú negocio o tiene producción

España

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

Los asuntos más significativos se han definido tomando de referencia los 10 principios del Pacto Mundial y en base al plan estratégico de New Line. Su materialidad se ha establecido mediante la elaboración de un Código Ético interno, como paso inicial fundamental que regula la relación de NLE con su entorno a partir de un lenguaje común. Dentro de nuestro proyecto de Plan de RSC se ha avanzado en diseñar internamente acciones de empleabilidad para sectores en riesgo de exclusión y en su vertebración con acciones de voluntariado corporativo.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Dependiente de cada grupo de interés, los canales de comunicación con cada uno han sido diferentes:

EMPLEADOS: notas internas, reunión anual de la compañía, página web.

CLIENTES/PROVEEDORES/COMUNIDAD: visitas,

presentaciones públicas, web corporativa y a través de la web de la Red Española y del perfil internacional de Pacto Mundial.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

NLE ha concretado sus compromisos recogidos en el código ético a través de acciones proactivas de comunicación con sus Stakeholders.

1) Integrar en el protocolo de relación con el cliente, y en los procesos de prestación de servicio, indicadores y propuestas que permiten obtener información acerca del impacto del servicio a nivel RSC

2) Integrar en el protocolo de relación con el proveedor, herramientas de recogida de información relativas a nuestros indicadores de RSC

3) Integrar en el protocolo de relación con los empleados, acercando el concepto de Responsabilidad Social desde el principio alineando la imagen externa e interna de la compañía. Todas las sugerencias recibidas, posteriormente se

mostrarán así como las decisiones y cambios llevadas a cabo sobre las mismas entre los propios trabajadores.

4) Integrar en el protocolo de relación con la comunidad/sociedad, a través de herramientas de información para recoger sugerencias / comentarios.

La información recogida se concreta y recoge en propuestas específicas que se valoran en el dpto de RSC, y se convierten en nuevas propuestas, cambios en los procesos de trabajo, o en el modelo de comunicación de la compañía.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Sociedad Limitada (IMAGEN Y PROTOCOLO S.L)

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

De la información recogida a partir de las sugerencias y observación del impacto de los procesos de trabajo para cada stakeholder, se va haciendo un seguimiento del impacto de los cambios y se toman las medidas que se estimen necesarias. Finalmente, en las reuniones anuales de la compañía, se analiza y se debate sobre la evolución en la implantación de los 10 principios, midiendo de esta forma el impacto de los mismos. En estas reuniones, están presentes todos los directivos de la compañía y los responsables de RC.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

Los diferentes responsables de Responsabilidad Social Corporativa de la compañía son los encargados de llevar a cabo todos los proyectos de RC, así como la implantación de las diferentes acciones de dicho ámbito. Siempre con la previa

autorización de la dirección general y resto de departamentos implicados.

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAD

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

No. Desde New Line mantenemos proyectos de colaboración y desarrollo con otras ONG no vinculadas a Naciones Unidas.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.newlineevents.es



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

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

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



10

Desafíos u Oportunidades
contemplados



3

Desafíos u Oportunidades
contemplados



1

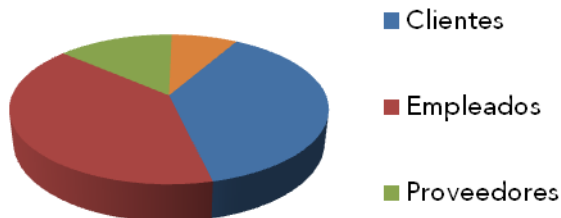
Desafíos u Oportunidades
contemplados



1

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 19

Empleados: 20

Proveedores: 7

Accionistas: 0

Administración: 0

Comunidad: 4

Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



255

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

POLÍTICA- PROTECCIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE DATOS

New Line garantiza la protección de todos los datos de carácter personal que se proporcionen en la totalidad de la compañía, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, la “LOPD”), el Real Decreto 1270/2007, de 21 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD (en adelante, el “RLOPD”) y restante normativa aplicable.

Realizamos todos los trámites y entregamos toda la documentación necesaria para que nuestra compañía cumpla con LOPD de la forma más profesional y eficaz.

ACCIONES/PROYECTOS

New Line a través de la empresa PLUS CONSULTING (Protección Jurídica y nuevas tecnologías) que nos ofrecen diversos servicios cubre las necesidades bajo el marco legal:

- Inscripción de ficheros en la agencia Española de Protección de Datos
- Modelo y documentos de seguridad
- Modelos de cláusulas legales a incorporar en la recogida y tratamiento de los datos
- Contrato tipo para los prestadores de servicios
- Modelo de compromiso de confidencialidad
- Modelos de ejercicios de derecho y respuestas de los mismos
- Asesoramiento jurídica continuado sobre cualquier modificación de la norma.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Cada 6 meses se establecen auditorías internas por parte de PLUS CONSULTING para el control de dicho cumplimiento.

New Line ha actualizado su política de privacidad y protección de datos y lo ha publicado en la página web, disponible para todos los que accedan y se registren a la misma.

Objetivos

Mantener actualizada la política de privacidad y confidencialidad de datos de acuerdo a las actualizaciones que se vayan produciendo

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

POLÍTICA- CÓDIGO ÉTICO

Según lo que recoge nuestro código ético, cualquier información necesaria para el desarrollo de los trabajos con nuestros clientes ha de ser tratada de forma confidencial o, en su caso, contar con una autorización expresa del cliente para su libre uso y, por supuesto, nunca podrá utilizarse para otro beneficio que no sea el definido en los objetivos del cliente.

Ha de informarse al cliente del coste de los servicios al máximo detalle posible (costes unitarios), al igual que la posibilidad de que se produzca un conflicto de intereses con otros clientes o empresas.

Se debe exigir transparencia en los concursos públicos (procesos de valoración y adjudicación, así como presupuestación), proporcionando también la información requerida para contribuir a dicha transparencia.

Objetivos

-Monitorear constantemente que lo que establece el código ético referente a la transparencia con nuestros clientes, se cumpla al 100%

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO- VISITAS A CLIENTES

En New Line queremos reunirnos con el 80% de nuestros clientes para evaluar los resultados obtenidos en el trabajo contratado y poner en común con total transparencia toda la información referente a la relación profesional que nos une.

Estamos contratando más personal en nuestro departamento comercial para poder realizar estas entrevistas con el 80% de nuestros clientes.

Objetivos

- Conseguir a finales del año 2017 haber alcanzado el objetivo marcado (entrevistas personales con el 80% de

nuestros clientes para cualquier contratación que realicen a New Line y compartir con total transparencia toda la información sobre los proyectos)

Relación duradera con los clientes

POLÍTICAS -CÓDIGO ÉTICO

Los valores recogidos en este código han de enfocarse sobre la relación con los clientes con el objetivo de: - Asegurar la aportación de valor al cliente adaptando las respuestas a sus necesidades reales y sus objetivos, asumiendo la responsabilidad sobre el desarrollo de los proyectos y sus resultados. -Asumir el compromiso de finalizar los proyectos iniciados y a hacerlo en cumplimiento de plazos y presupuestos acordados, comunicando con el cliente cualquier circunstancia que exija una revisión de dichas condiciones.

Objetivos

Cumplir en el año 2016 con los compromisos que hemos adquirido y seguir transmitiendo los valores que rigen nuestro código ético.

ACCIONES/PROYECTOS

Canales de Comunicación

Una de las herramientas de comunicación directa que desarrollamos con nuestros clientes es el regalo de fin de año. Cada año se define un concepto a destacar representativo del trabajo e hitos de la agencia a lo largo del año. A partir de ello, se redacta un mensaje que acompaña al regalo que destaca al mismo tiempo una labor solidaria que New Line apoya y promueve.

Objetivos

- Conseguir estar en el top of mind de nuestros clientes - Dar a conocer los valores en el ámbito social que New Line suscribe

Relación mutua de confianza con los clientes

Nuestros altos estándares de calidad en el servicio nos permiten mantener relaciones de largo plazo con nuestros clientes, con algunos de ellos de más de 15 años. Y con los clientes nuevos fomentamos la fidelización de los mismos para alcanzar esa relación

duradera.

Objetivos

- Seguir manteniendo el alto nivel de los servicios y atención de New Line con sus clientes
- Desarrollar nuevos servicios que se ajusten a las nuevas necesidades de los clientes, respondiendo así a medida de los requerimientos y nuevas tendencias del mercado

HERRAMIENTAS

Visitas a clientes

En New Line queremos alcanzar al menos el 80% de visitas personales con nuestros clientes para evaluar los resultados obtenidos en el trabajo contratado y poner en común con total transparencia toda la información referente a la relación profesional que nos une.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

Desde su adhesión al Pacto Mundial, New Line ha comenzado a dar los primeros pasos, de camino a desarrollar una memoria de sostenibilidad.

Objetivos

- Formalizar en 2017 la primera memoria de sostenibilidad de New Line
- Implantar al 100% una cultura de RSC dentro de la compañía

Accesibilidad de los productos y servicios

POLÍTICAS -CÓDIGO ÉTICO

Como recoge el código ético de New Line, se promueven los siguientes valores y conductas de actuación con nuestros clientes:

- Aportación de valor adaptando las respuestas a sus necesidades reales y sus objetivos asumiendo la responsabilidad sobre el desarrollo de los proyectos y sus resultados.

- Confidencialidad en el tratamiento de la información compartida por parte de los clientes
- Transparencia en los concursos públicos
- Ejercicio de la competencia leal dentro del sector

Objetivos

Asegurar el cumplimiento diario de los valores y comportamientos que promueve el código ético.

ACCIONES/PROYECTOS

Creación de una nueva Página Web

En marzo de 2016 comenzó a estar activa la nueva página web que refleja el nuevo posicionamiento de la agencia, su nueva imagen, servicios y líneas de negocio.

Objetivos

Generar mayor tráfico a la web para dar a conocer los nuevos servicios y líneas de negocio de la compañía. Brindar una plataforma ágil y práctica para la búsqueda de empleo.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

POLÍTICAS -CÓDIGO ÉTICO

NLE mantiene una actitud constante de superación promoviendo la más alta calidad, que le lleva a ir a por más en cada cosa que emprende.

La confianza del cliente estimula este espíritu en todos los miembros de NLE para que lo apliquen a cada cosa que hacen, y se convierte así en motor de su propio desarrollo y en generador de mejores resultados

POLÍTICAS -PLAN RSE

Se han designado personas responsables de RSE dentro de la compañía que dirigirán este proceso, se están llevando a cabo reuniones periódicas para obtener información de cara a valorar el cumplimiento de nuestro código ético y se han implicado los máximos responsables, societarios y ejecutivos de la compañía en la revisión anual del cumplimiento.

Objetivos

- Tener cumplidos los objetivos del plan de RSE de NL en el mes de Junio del año 2017.

ACCIONES/PROYECTOS

Plan de Carreras

Este año 2016 hemos implantado un sistema de plan de carrera interno dentro del cual personal que haya estado trabajando para clientes de New Line, en el caso de haber conseguido excelentes resultados, pasa a formar parte de la plantilla interna del cliente, si por parte del cliente existe política de continuidad profesional.

Hemos realizado la clasificación profesional de cada puesto marcando los objetivos a alcanzar en cada categoría profesional que ponemos a disposición de nuestros clientes, y valoramos los resultados obtenidos por cada posición cada tres meses. En el caso de que nuestro cliente tenga alguna vacante se realiza la selección entre los que mejor valoración han tenido en su desempeño trabajando para New Line.

Objetivos

- Que al menos el 30 % de las vacantes dentro de las categorías profesionales que uno de nuestros clientes tiene contratada de forma externa a través de New Line, sean cubiertas por nuestro personal.

HERRAMIENTAS

Auditorías

Realizar auditorías de servicio para que nuestros clientes puedan evaluar la excelencia y calidad en el servicio prestado por New Line.

Hemos realizado en el año 2016 un total de 3 auditorías con uno de nuestros principales clientes a través de la empresa SGS.

Objetivos

- No bajar la puntuación de SLA's por debajo de lo que New Line considera un servicio excelente.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Número de auditorías llevadas a cabo

Este año 2016 hemos realizado 3 auditorías. En el año 2017 nos comprometemos a realizar otras 3 auditorías de servicio y 1 de back office.

Objetivos

Subir de 3 a 4 el número de auditorías realizadas.

Acercar la RSE al consumidor final

POLÍTICAS -CÓDIGO ÉTICO

El objeto social de NLE ha adquirido en nuestra sociedad una notable importancia, pues se demuestra una actividad crítica en la generación y mantenimiento de relaciones entre em-presas, instituciones y profesionales que, con distintos intereses, provocan un indudable impacto en el tejido social y económico de diferentes ámbitos de actividad. Esta actividad implica una enorme responsabilidad que demanda un marco de actuación ético, el cual pretende reflejarse en el presente documento, cuyo fin es identificar ciertos principios de actuación basados en la misión, visión y valores de NLE, principios que guíen su actuación con trabajadores, proveedores, clientes y colaboradores, y sobre los que construir los comportamientos habituales que la organización, en todos sus ámbitos de actuación, ponga en práctica cada día. La idea de formalizar este código parte de la necesidad de identificar los compromisos y responsabilidades éticas en el ejercicio de las actividades empresariales de NLE, los cuales vinculan tanto a administradores o empleados de la misma.

Objetivos

Cumplir en el año 2016 con los compromisos que hemos adquirido y seguir transmitiendo los valores que rigen nuestro código ético.

[Descargar documento adjunto](#)

ACCIONES/PROYECTOS

Comunicación Interna y Externa

Nos hemos marcado cada tres meses una reunión en la que todas las personas involucradas debemos recapitular el estado de cada uno de los proyectos que estamos acometiendo en el año 2016, de manera que podamos conseguir los objetivos que nos hemos marcado.

Objetivos

- Reunión interna cada 3 meses con todas las personas involucradas.
- Captar un cliente/proveedor para que se adhiera al Pacto Mundial.
- Informar siempre que haya alguna modificación o novedad en nuestra estrategia de RSE a todos nuestros stakeholders.

Participación en iniciativas colaborativas

En New Line formamos parte del plan Avanzamos Juntos de Grupo Mahou San Miguel, colaborando de forma activa en las reuniones y proyectos relacionados con Pacto Mundial.

Estamos en comunicación continua, participando en reuniones de trabajo y actualizando en los plazos designados nuestro compromiso con Pacto Mundial.

Objetivos

- Continuar creciendo en nuestros compromisos en los próximos años, ya que el 2016 es nuestro primer año dentro del Pacto Mundial.
- Conseguir que uno de nuestros clientes o proveedores se anexe al pacto mundial a través de la información y formación que les demos desde New Line.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Encuesta de satisfacción del cliente

Actualmente nos encontramos en proceso de elaboración de un cuestionario y un sistema de evaluación continua de satisfacción del cliente.

Objetivos

- Finalizar el cuestionario
- Testear la validez del cuestionario y resultados obtenidos
- Implantar el sistema de forma recurrente

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

POLÍTICAS -POLÍTICA DE RRHH

[Descargar documento adjunto](#)

Objetivos

-Tener implantado el 100% del plan de RRHH al finalizar el año 2016.

ACCIONES/PROYECTOS

Formación

NLE considera que el desarrollo de sus trabajadores genera valor de cara a su proyección profesional, repercute sobre el crecimiento de la propia organización e, inevitablemente, también lo hace sobre la sociedad - que es, en última instancia, la principal beneficiaria de sus resultados-. Promovemos la formación continua del trabajador para adquirir competencias y habilidades que le distinga y que le haga cada día más competitivo. En esta dirección desarrollamos capacitaciones inhouse y estimulamos el trabajo por proyectos, con el fin de contar con el aporte de las especialidades de cada integrante en los trabajos acometidos.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

POLÍTICAS -CÓDIGO ÉTICO

New Line ha establecido como objetivo incorporar a su código ético, un apartado que haga alusión al medioambiente para concienciar tanto a los empleados como resto de stakeholders.

ACCIONES/PROYECTOS

Además de incorporar este apartado a nuestro código ético, consideramos de gran importancia transmitir estos valores a toda la compañía a través de las siguientes acciones:

1. Mensaje de concienciación sobre uso racional del agua.
2. Separación diferenciada de residuos en papeleras para fomentar el reciclaje.
3. Programación de impresoras para un uso racional del papel.
3. Reciclado/reutilización de uniformes y del stock de materiales de almacén.
4. Campaña de e-mailing de concienciación de estas acciones.

Objetivos

Poner en marcha este plan de comunicación así como implementar las acciones propuestas al menos en un 50%

Identificación del empleado con la entidad

POLÍTICAS -CÓDIGO ÉTICO

El objeto social de NLE ha adquirido en nuestra sociedad una notable importancia, pues se demuestra una actividad crítica en la generación y mantenimiento de relaciones entre empresas, instituciones y profesionales que, con distintos intereses, provocan un indudable impacto en el tejido social y económico de diferentes ámbitos de actividad. Esta actividad implica una enorme responsabilidad que demanda un marco de actuación ético, el cual pretende reflejarse en el presente documento, cuyo fin es identificar ciertos principios de actuación basados en la misión, visión y valores de NLE, principios que guíen su actuación con trabajadores, proveedores, clientes y colaboradores, y sobre los que construir los comportamientos habituales que la organización, en todos sus ámbitos de actuación, ponga en práctica cada día. La idea de formalizar este código parte de la necesidad de identificar los compromisos y responsabilidades éticas en el ejercicio de las actividades empresariales de NLE, los cuales vinculan tanto a administradores o empleados de la misma.

Objetivos

-Todos los empleados han de conocer, aplicar y promover este Código Ético, y también han de poder señalar el incumplimiento de alguno de sus términos si así se produjera. Un Comité de Control (formado por un mínimo de 3 miembros del equipo directivo) ha de velar por su cumplimiento, resolviendo las reclamaciones planteadas, pero también actualizando permanentemente

el presente documento.

POLÍTICAS –POLÍTICA DE COMUNICACIÓN INTERNA

Ha habido un reposicionamiento de la agencia y de sus valores corporativos y por lo tanto todas las acciones de RRHH que componen el plan, están alineadas con estos valores. Igualmente, en la fijación de objetivos de desempeño anual, se han listado conductas alineadas con esos valores.

Objetivos

-Todos los empleados de la compañía deben poner en práctica comportamientos o conductas que estén alineados con los valores corporativos.

ACCIONES/PROYECTOS

Kit formativo de bienvenida

Se está desarrollando un manual de bienvenida para aquellas nuevas incorporaciones en el que se incluye:

- Valores corporativos
- Dinámicas básicas de funcionamiento
- Definición de comportamientos alineados con los valores
- Comunicación de procesos básicos de trabajo

Objetivos

- Terminar de elaborar el manual de bienvenida
- Incluir dicho manual en el proceso de acogida de todos los empleados.

HERRAMIENTAS

Encuesta de clima laboral

En New Line se llevó a cabo un proceso de evaluación general en la Organización acerca de la percepción que los trabajadores tienen acerca de:

- Su equipo de trabajo (o Departamento) como unidad en la que desarrollan habitualmente sus funciones en el día a día.
- Su Organización, como marco de actuación que condiciona, a través de sus objetivos, valores, cultura, normas, estilos de conducta, pautas de relación, etc., la actividad profesional de cada participante.

Objetivos

-Seguir desarrollando estas encuestas año a año con el fin de obtener feedback de los empleados, conseguir una visión global de la compañía y tomar las medidas

necesarias para alcanzar un clima laboral que se ajuste a las expectativas de los empleados.

[Descargar documento adjunto](#)

Buen ambiente laboral

POLÍTICAS –CÓDIGO ÉTICO

Se está desarrollando un manual de bienvenida para aquellas nuevas incorporaciones.

Se desarrollan actividades de Teambuilding 2 veces al año y afterworks para promover la relación entre los empleados. Ambientación de las oficinas de New Line con frases inspiradoras y motivadoras propuestas por los mismos empleados.

Objetivos

-Promover que todos los empleados adhieran y promuevan los valores contenidos en el código ético e incorporar un apartado que recoja las acciones a desarrollar para promover el buen clima laboral.

ACCIONES/PROYECTOS

Reuniones de equipo

Semanalmente se llevan a cabo reuniones/comités por cada uno de los departamentos en los que se pone en común los principales proyectos de la compañía como así también se comparten incidencias surgidas para buscar entre todos la mejor solución. Dos veces al año, todo el equipo de trabajadores de New Line comparte una jornada fuera del ambiente laboral para fortalecer las relaciones interpersonales e interdepartamentales.

Objetivos

- Mejorar el ambiente laboral y el sentido de pertenencia.
- Aumentar la frecuencia del flujo de información a los trabajadores.

Kit formativo de bienvenida

Se está desarrollando un kit de bienvenida para nuevas incorporaciones a la plantilla de trabajadores de New Line.

Voluntariado/Ocio Corporativo

Desde el inicio de este año 2016, New Line además de desarrollar su estrategia en términos de RSC, ha implantado una nueva iniciativa de voluntariado corporativo de pymes solidarias a través de Pacto Mundial con la colaboración de fundaciones como Fundación Tomillo, Asociación Asperger Madrid, Fundación Secretariado Gitano y Fundación Secretariado Gitano.

Algunas de las actividades propuestas de voluntariado entre las que los voluntarios pueden participar son: invitaciones a todas las actividades de voluntariado corporativo de las ONG's con las que colaboramos, ofreciendo la posibilidad de colaborar económicamente o a través de recogidas de alimentos, ropa, juguetes, etc.

Objetivos

- Incorporar una nueva ONG en términos de empleo y género
- Aumento de las actividades en las que pueden participar los empleados

HERRAMIENTAS

Encuestas de Satisfacción

A través de reuniones de feedback medimos la percepción de los empleados del clima laboral.

Objetivos

- Desarrollar una encuesta en firme a rellenar por los empleados al menos 2 veces al año.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

POLÍTICAS –POLÍTICA DE RRHH

[Descargar documento adjunto](#)

Objetivos

- Tener implantado el 100% del plan de RRHH al finalizar el año 2016.

POLÍTICAS – PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

[Descargar documento adjunto](#)

ACCIONES/PROYECTOS

Formación

NLE considera que el desarrollo de sus trabajadores genera valor de cara a su proyección profesional, repercute sobre el crecimiento de la propia organización e, inevitablemente, también lo hace sobre la sociedad - que es, en última instancia, la principal beneficiaria de sus resultados-. Promovemos la formación continua del trabajador para adquirir competencias y habilidades que le distinga y que le haga cada día más competitivo. En esta dirección desarrollamos capacitaciones inhouse y estimulamos el trabajo por proyectos, con el fin de contar con el aporte de las especialidades de cada integrante en los trabajos acometidos.

Objetivos

- Crecer en capacidad de gestión de personas.
- Fortalecer el enfoque tecnológico e innovador.
- Facilitar herramientas de mejora a los equipos de trabajo y a las personas.

HERRAMIENTAS

Evaluación Anual

[Descargar documento adjunto](#)

Horas de formación por empleado

Desde el dpto. de RRHH existe un objetivo de un total de 132 horas con un total de 37 cursos de formación para un total de 38 alumnos.

Objetivos

- Que cada empleado cumpla con el nº de horas establecidas en el indicador de RRHH.

Evaluación de la Formación

Para todas las acciones formativas incluidas en el plan anual de formación, existe una evaluación de la satisfacción individual. La información obtenida se explota para mejorar calidad, profesorado, medios y cantidad.

Objetivos

- Conseguir una valoración media global superior a una puntuación de 8 sobre 10.
- Mejorar la formación en los casos en lo que haya valoraciones que no cumplan con el objetivo.

GRUPO DE INTERÉS



PROVEEDORES

Crear relaciones estables con los proveedores

POLÍTICAS –POLÍTICA DE COMPRAS

Se están dando los primeros pasos para definir una política de compras que:

- Establezca igualdad de oportunidades en la presentación y valoración de ofertas
- Evite las políticas de oferta única
- Se cumplan los plazos de pago establecidos
- Dar feedback acerca del resultado de la prestación del servicio para ayudarle a mejorar

Objetivos

Tener redactado el plan de la política interna de gestión de proveedores a finales del año 2017

ACCIONES/PROYECTOS

Difusión del Código Ético entre los proveedores

El código ético establece que se ha de responder ante el cliente por la calidad de servicios y productos contratados a proveedores, por lo que su selección y

contratación es crítica y debe desarrollarse sobre procedimientos objetivos y considerando los intereses de la empresa. En esta relación se ha de respetar la propiedad de las ideas de proveedores y colaboradores, con quienes hay que contar para su puesta en práctica.

Objetivos

Formalizar y dar a conocer el código ético de proveedores

HERRAMIENTAS

Evaluación de Proveedores

Elaboración de un cuestionario interno de obligado cumplimiento para todas las áreas de la compañía que se relacionen con proveedores, evaluando siempre los siguientes puntos:

- Calidad del servicio
- Precio
- Condiciones del servicio
- Disposición por parte del proveedor
- Experiencia en el sector

Objetivos

- Que sea de obligado cumplimiento para todas aquellas personas que se relacionan con proveedores.
- Formalizar una herramienta de evaluación a largo plazo.
- Estimular la mejora continua de nuestros proveedores

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Invertir en las generaciones del futuro

POLÍTICAS –BECAS

New Line lleva adelante programas de becas y prácticas para fomentar las oportunidades de creación de primer empleo para miles de jóvenes.

Objetivos

Contribuir al desarrollo de empleo joven y desarrollo de talento.

POLÍTICAS –CÓDIGO ÉTICO

El objeto social de NLE ha adquirido en nuestra sociedad una notable importancia, pues se demuestra una actividad crítica en la generación y mantenimiento de relaciones entre empresas, instituciones y profesionales que, con distintos intereses, provocan un indudable impacto en el tejido social y económico de diferentes ámbitos de actividad. Esta actividad implica una enorme responsabilidad que demanda un marco de actuación ético, el cual pretende reflejarse en el presente documento, cuyo fin es identificar ciertos principios de actuación basados en la misión, visión y valores de NLE, principios que guíen su actuación con trabajadores, proveedores, clientes y colaboradores, y sobre los que construir los comportamientos habituales que la organización, en todos sus ámbitos de actuación, ponga en práctica cada día. La idea de formalizar este código parte de la necesidad de identificar los compromisos y responsabilidades éticas en el ejercicio de las actividades empresariales de NLE, los cuales vinculan tanto a administradores o empleados de la misma.

ACCIONES/PROYECTOS

Formación

NLE considera que el desarrollo de sus trabajadores genera valor de cara a su proyección profesional, repercute sobre el crecimiento de la propia organización e, inevitablemente, también lo hace sobre la sociedad - que es, en última instancia, la principal beneficiaria de sus resultados-. Promovemos la formación continua del trabajador para adquirir competencias y habilidades que le distinga y que le haga cada día más competitivo. En esta dirección desarrollamos capacitaciones inhouse y estimulamos el trabajo por proyectos, con el fin de contar con el aporte de las especialidades de cada

integrante en los trabajos acometidos.

Colaboración con Universidades

New Line lleva adelante acuerdos con Universidades para desarrollar programas de prácticas como así también participación en las bolsas de empleo de las mismas.

Objetivos

Incorporar nuevas Universidades a nuestro plan de colaboración

INDICADORES DE SEGUIMIENTO –EMPLEO

New Line ha contratado en plantilla el 30% del personal en prácticas/Becas entre los acuerdos que tiene con las diferentes universidades y escuelas de negocio.



Network Spain
WE SUPPORT

