

LLORENTE & CUENCA

Informe de progreso 2015 – LLORENTE & CUENCA – Colombia

1. Ratificamos nuestro compromiso con el Pacto Global	03
2. Perfil de LLORENTE & CUENCA	05
3. Acciones tomadas por LLORENTE & CUENCA Colombia para implementar los 10 principios del Pacto Global	10
Derechos Humanos	10
Principio 1	10
Principio 2	12
Estándares laborales	14
Principio 3	14
Principio 4	15
Principio 5	16
Principio 6	17
Medio Ambiente	19
Principio 7	19
Principio 8	20
Principio 9	21
Anticorrupción	22
Principio 10	22
4. Tabla de correlación entre los principios del Pacto Global y los indicadores GRI	23

1. Ratificamos nuestro compromiso con el Pacto Global



En LLORENTE & CUENCA estamos comprometidos con la sostenibilidad, bajo esa premisa generamos espacios de creación de valor compartido con todos nuestros grupos de interés, a la vez que buscamos contribuir con la generación de progreso de manera sostenida.

Entendemos que una de las principales responsabilidades de la Firma es con nuestros colaboradores, en ese sentido todas las acciones que emprendemos están encaminadas a impulsar su crecimiento profesional y personal, en un marco de calidad y respeto.

Ante nuestros clientes, como pilar de nuestro quehacer, su satisfacción y la adaptación de nuestros servicios a sus necesidades es primordial. Tenemos como carta de navegación para este fin, el Plan Calidad 100% Cliente.

Con respecto a nuestra contribución a la comunidad, en LLORENTE & CUENCA se ha instaurado el Comité de Evaluación Social que se encarga de velar por una correcta selección de colaboraciones pro-bono y una óptima puesta en valor de las acciones sociales de la Firma. El Comité se reúne una vez al año para determinar las colaboraciones pro-bono anuales y tiene la potestad para convocar reuniones adicionales en el caso de ser necesario analizar nuevas propuestas. La recepción de las propuestas se centraliza en Barcelona donde se lidera la práctica global de RSC y Fundaciones Corporativas y desde donde se emite un informe técnico que permite tomar una decisión fundamentada.

En 2015 en la operación de Colombia el equipo de consultores de la Firma donó horas de trabajo para la construcción del plan de comunicaciones de la Red de Progreso Social Colombia y para la divulgación del Índice de Progreso Social, que en esta oportunidad midió la calidad de vida de las personas en las principales ciudades del país.

Adicionalmente, a finales del año por iniciativa propia, nuestros colaboradores decidieron celebrar el cierre de año, entregando un día de festejo al agradecimiento compartiendo con los niños de la Fundación CRAN. Así mismo continuamos colaborando con fundaciones como Ayuda en Acción y Sanar.

Para sellar este compromiso y declarar públicamente nuestros esfuerzos en esta materia, LLORENTE & CUENCA Colombia suscribió voluntariamente hace cinco años su adhesión a la red local del Pacto Global, lo cual nos ha permitido, año tras año, revisar y enfocar nuestros esfuerzos para avanzar cada vez más con estas iniciativas.

Así pues, me complace presentarles el quinto Informe de Progreso (COP) en el que renovamos nuestro interés por impulsar las buenas prácticas, bajo los 10 principios del Pacto Global, a la vez que describimos las acciones implementadas durante 2015, en pro de avanzar en el crecimiento sostenible de nuestra Compañía.

Atentamente,

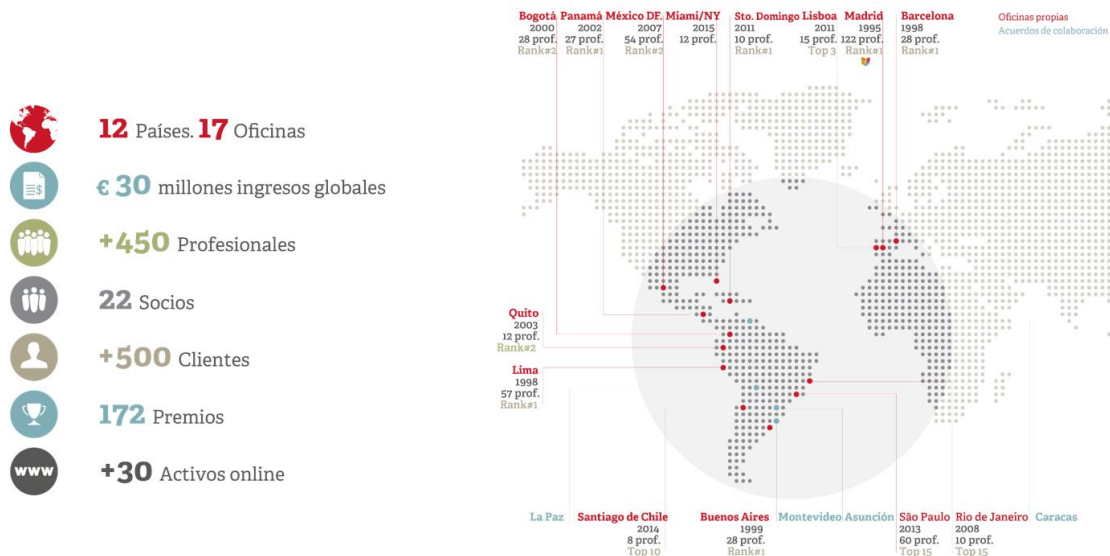
A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'María Esteve', with a stylized, cursive script.

María Esteve

Directora General LLORENTE & CUENCA Colombia

2. Perfil LLORENTE & CUENCA

LLORENTE & CUENCA es la consultoría de gestión de la reputación, la comunicación y los asuntos públicos líder en España, Portugal y América Latina. Cuenta con 23 socios, de los cuales 21 son profesionales y dos financieros, así como con 490 profesionales, que prestan servicios de consultoría estratégica a empresas de todos los sectores de actividad con operaciones dirigidas al mundo de habla hispana y portuguesa.



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

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

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

En el año 2000, la Compañía apostó por abrir nuevos mercados y ampliar su operación en Latinoamérica con la apertura de una oficina en la ciudad de Bogotá. Durante estos quince años de operación en Colombia, LLORENTE & CUENCA se ha destacado por ser una empresa

líder en el sector gracias a la planificación y desarrollo de estrategias de comunicación efectivas que aportan valor al negocio de los clientes. Por tal razón, numerosas y reconocidas compañías optan por sus servicios, siendo este un determinante para el crecimiento en la cartera de clientes y el volumen de facturación.

En 2015, la Compañía continuó creciendo y aumentando sus cifras de facturación y en el mes de junio incorporó a su estructura un socio financiero, la firma francesa **private equity MBO**. Producto de esa operación, adquirió la consultoría de transformación en innovación digital, **Cink**, e **Impossible Tellers**, empresa especializada en proyectos de estrategia de comunicación, marca y storytelling transmedia.

Por otro lado, también en 2015, adquirió el 70% de la empresa brasileña **S/A Comunicação**, lo que le permitió cerrar el año con unos ingresos superiores a los 30 millones de euros y empezar el 2016 con movimientos tan importantes como el inicio de la operación en Cuba y Nueva York.

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

Premios y reconocimientos a nivel global

149 premios en 20 años

Distinciones corporativas



Consultoría de Comunicación del Año en América Latina y Europa 2015, 2014 y 2013
International Business Awards



Premio Aster de Comunicación 2014
ESIC Business & Marketing School



Iberian Consultancy of the Year 2014, 2009 y 2007
EMEA SABRE Awards



Mejor Consultoría de Comunicación del Perú 2014 y 2013
Premios ANDA



Luisa García fue elegida Ejecutiva del Año en Servicios Corporativos y Ejecutiva del Año en América Latina Stevie Awards for Women in Business 2014



Mejor Consultoría de Comunicación Financiera del Mundo 2013
Global SABRE Awards

Proyectos premiados en 2015/2014



Copa del Mundo Brasil 2014
Embratur: Premios compartidos con Máquina da Notícia



Whatsred
Coca-Cola Iberia



Superando Barreras de "la Caixa". CaixaBank



Prensa peruana es futuro Sociedad de Empresas Periodísticas del Perú



Gonvarri Emotional Driving Gonvarri Steel Industries.



Cruzada contra el cáncer de mama. AVON



Special Post-Surgery Bras y Special Post-Surgery Swimwear Fundación Salud de la Mujer Dexeus

Metodología

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

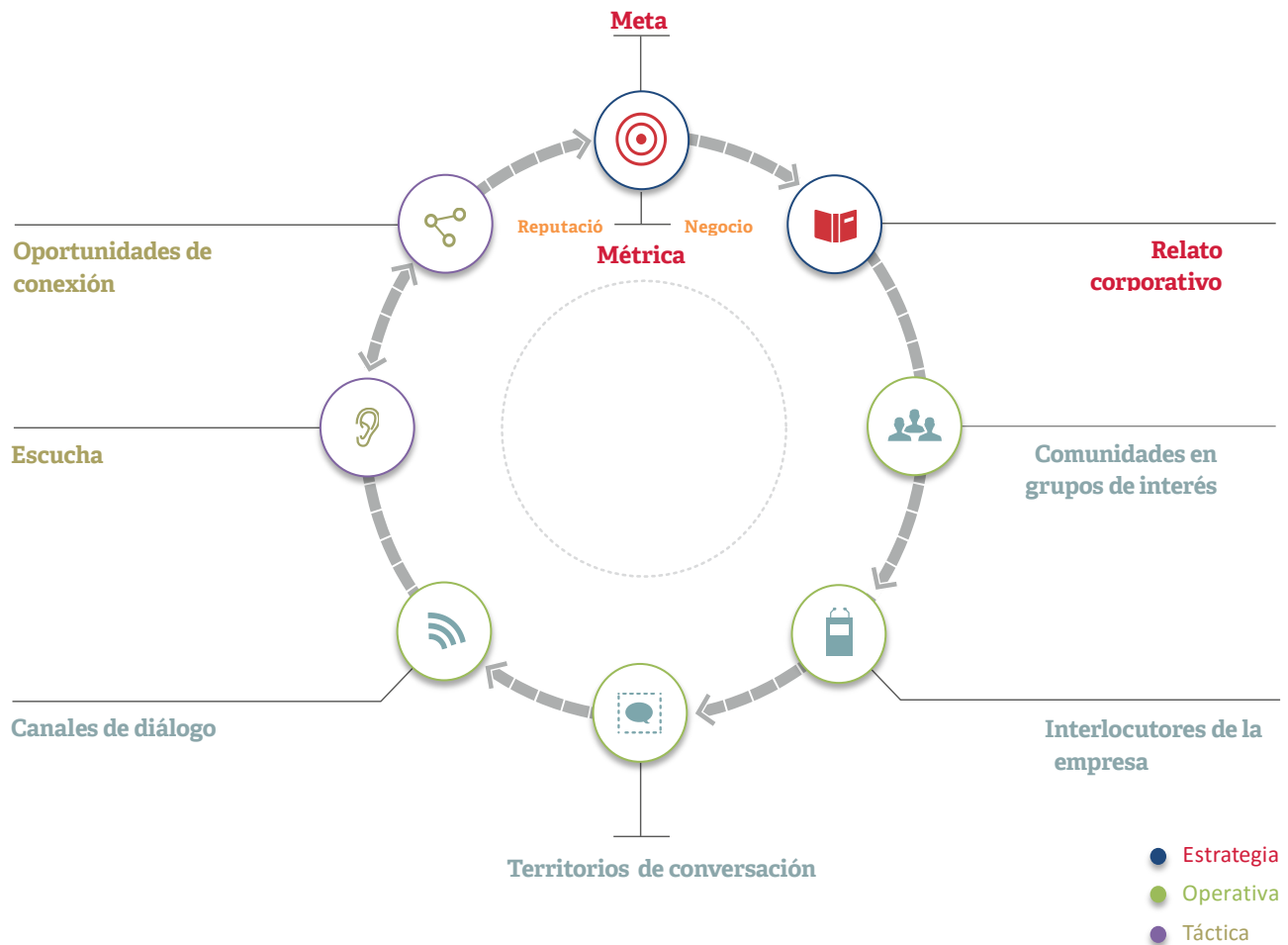
- Generar reflexión estratégica acerca de las necesidades y oportunidades del cliente.
- Agregar valor estratégico, más allá del simple ejercicio divulgativo de la comunicación.
- Generar resultados que impacten el negocio del cliente.

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

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

La metodología se basa en 5 pilares fundamentales:

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



- El modelo metodológico parte del entendimiento del negocio de los clientes (incluyendo competencia), seguido por descubrir lo que sus públicos perciben acerca de sus marcas, aunado al tipo de posicionamiento en los medios.
- Posteriormente se analiza la situación del cliente en términos de sus necesidades, retos, oportunidades y amenazas de comunicación.
- Luego se plantean entonces objetivos de comunicación alineados con los objetivos de negocio del cliente para posteriormente diseñar estrategias y tácticas (plan de acción).
- El proceso de ejecución es monitoreado por medio del Plan Calidad 100% Cliente, de LLORENTE & CUENCA, que garantiza la implementación eficaz del Plan de Acción.
- El cliente cuenta con diversos mecanismos diseñados por la Compañía para la medición de los resultados.

LLORENTE & CUENCA Colombia

La Firma se ha posicionado en los últimos años como un aliado de grandes compañías en el país para llevar a cabo proyectos de comunicación y solucionar las necesidades reputacionales que enfrentan en sus sectores. Los resultados evidencian que LLORENTE & CUENCA se ha asentado como la consultora de comunicación número uno por crecimiento en facturación y por ritmo de incorporación de clientes.

El trabajo realizado desde hace más de 15 años nos ha permitido atraer grandes compañías presentes en el mercado colombiano, como Bavaria, Claro, Visa, Hoteles NH, Citi, BlackRock, Johnson & Johnson y Gas Natural Fenosa, entre otras, a las que acompañamos de manera muy cercana con nuestro equipo de más de 30 consultores.



La calidad de nuestra asesoría y acompañamiento se ha visto reflejada también en los premios y reconocimientos internacionales que ha obtenido nuestra oficina:

- Stevie Awards for Women in Business. María Esteve, directora en Colombia, ganó en 2015:
 - Medalla de Oro como Mujer Ejecutiva del Año en América Latina.

- Medalla de Plata, Mujer Ejecutiva del Año para empresas de servicios de Publicidad, Marketing y Relaciones Públicas de 11 a 2,500 empleados.
- Medalla de Plata – Mujer del Año en la categoría de Publicidad, Marketing y Relaciones Públicas.
- Medalla de Bronce en los *Stevie Awards* 2015, en la categoría de RSC en México y Latinoamérica, por el proyecto de SABMiller, Las Caras del Alcohol Ilegal.
- Nominada a los *Sabre* en la categoría de campañas en múltiples mercados por el proyecto de SABMiller, Las Caras del Alcohol Ilegal.

Áreas de especialización

La oferta de servicios integrales de Consultoría en Comunicaciones Estratégicas de LLORENTE & CUENCA está respaldada por expertos en diversas áreas de la comunicación y está estructurada en las siguientes áreas de especialización: Corporativo financiero; Digital; Asuntos Públicos; Crisis; Liderazgo y Posicionamiento Corporativo; *Consumer Engagement*; Organización y Personas; Litigios; Asuntos Europeos; Creación de Contenidos y Narrativa; Métricas, Diagnósticos y Monitorización; Proyecto Multi-país; RSC y Fundaciones Corporativas; y Deportes y Estrategia de Negocio

Esta especialización por áreas nos permite cubrir todas las necesidades de nuestros clientes, poniendo a su disposición las herramientas y los planes estratégicos más adecuados para cada sector y situación, por medio del diseño y la implementación de planes integrales de comunicación desde las esferas *on* y *offline*.

En Colombia tenemos tres áreas de especialización: Corporativo (con énfasis en el sector financiero y de salud), Digital y RSC (con énfasis en el sector de infraestructura).

Comunicación con nuestros grupos de interés

Los principales grupos de interés de LLORENTE & CUENCA son los clientes, colaboradores, proveedores y medios de comunicación. Con éstos se mantiene una comunicación de doble vía por medio de encuentros, muchos de ellos *multi stakeholders*, realizados de forma periódica a lo largo del año en los que se identifican sugerencias.

Con los clientes tenemos contacto diario y permanente. Así mismo se realizan reuniones de seguimiento semanales en las que participa el equipo senior. En estos espacios el equipo de consultores además de revisar los compromisos adquiridos y los resultados, escucha sus necesidades y recibe retroalimentación.

Por la actividad de la Compañía, el contacto con los periodistas en todos los niveles es permanente. Además se realizan encuentros regularmente para conocer sus percepciones, necesidades de información y para construir relaciones a largo plazo con los comunicadores.

- Otras acciones:
 - Compartimos conocimiento: por medio del centro de pensamiento d+i (www.desarrollando-ideas.com/), enviamos a nuestros *stakeholders* artículos y estudios, que producen los profesionales de la Firma. En 2015 la operación local divulgó 42 documentos. Los receptores: Presidentes de compañías, directores de comunicación, periodistas, directores de mercadeo, responsables de responsabilidad social corporativa, academia, autoridades y diplomáticos, entre otros.
 - Eventos propios: en 2015 la Firma abrió espacios de interacción con sus stakeholders:
 - Lanzamiento del libro Reputación y Resultados: publicación anual de la Firma.
 - Presentación del libro El octavo sentido: para el lanzamiento del libro de nuestro socio fundador, José Antonio Llorente, se realizaron dos eventos, uno en Bogotá y otro en Medellín.
 - Lanzamiento del Brand Film: la Firma lanzó en la Universidad de la Sabana el Brand Film (<http://www.comunicar-conversar.com/>) producción en la que se habla de la reputación en la sociedad de hoy.
 - Eventos de terceros: LL&C siempre está en contacto con la academia y con los estudiantes de comunicación social y periodismo. En 2015 María Esteve, Directora General y Juan Carlos Llanos, Gerente de Cuentas Online participaron como ponentes en la Semana de la Comunicación de la Universidad de La Sabana.

3. Acciones tomadas por LLORENTE & CUENCA Colombia para implementar los 10 principios del Pacto Mundial

Derechos Humanos

Principio 1

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

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

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

Durante este año, la dirección de recursos humanos continuó implementando una serie de encuentros con cada uno de los consultores y líderes de la Compañía con el fin de identificar aquellos aspectos positivos y negativos que ocurran en el ambiente laboral, estas actividades se realizaron como seguimiento a las iniciativas implementadas en 2013. Este ejercicio personalizado le ha dado a los consultores la oportunidad de hablar con franqueza acerca de sus necesidades, inquietudes y sugerencias y su resultado ha sido un fortalecimiento de sus carreras profesionales.

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

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

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

Categorías profesionales



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

Por otra parte, en el 2015 hemos implementado una nueva estructura de Recursos Humanos en la región, en coherencia con los planes estratégicos de nuestra Compañía y con la dimensión que ya tenemos en América Latina -64% del equipo humano-.

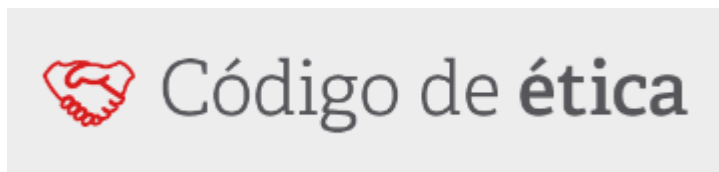
En este sentido, se decidió fortalecer el área con la incorporación de nuevos gerentes quienes han enfocado su trabajo en dos sentidos: dando respuesta a las necesidades operativas y de talento de las oficinas a su cargo e implementando políticas y herramientas en materia de talento que acompañen la estrategia de nuestra Compañía.

Principio 2

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

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

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



Normas de conducta

1. Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

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

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

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

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

2. Política de confidencialidad

Todos los empleados de LLORENTE & CUENCA deben respetar la más estricta confidencialidad con respecto a toda aquella información a la que puedan acceder como consecuencia de la prestación de sus servicios, independientemente de su contenido o asunto.

El compromiso de confidencialidad tiene origen en la relación laboral, pero se mantiene después de extinguirse esta, es decir incluso cuando el empleado deja de trabajar o colaborar con el grupo LLORENTE & CUENCA.

La introducción de los nuevos tecnologías de la información y comunicación incrementa en gran medida los riesgos de acceso a la información confidencial, por lo que el empleado deberá extremar las precauciones en el uso de los sistemas informáticos. Específicamente debemos de ser conscientes de que sistemas como el correo electrónico, el uso de la comunicación a través de Internet o la telefonía móvil no ofrecen un 100% de seguridad.

Las obligaciones principales con respecto a la información confidencial son las siguientes:

1. No divulgar la información a personas ajenas a la Compañía (ni siquiera a amigos o familiares).
2. No utilizar esta información para beneficio propio ni para el beneficio de personas ajenas a la Compañía.
3. No divulgar la información a otros empleados de la Compañía, salvo que éstos tengan la necesidad de conocerla o utilizarla.
4. Adoptar las medidas razonables que sean necesarias para salvaguardar y proteger la información considerada confidencial.
5. No revelar ningún tipo de información acerca de nuestros clientes, tanto pasados como presentes.
6. Proteger la información otorgada por nuestros clientes o nuevos negocios, estando expresamente prohibida la divulgación de la misma a empresas competidoras.

3. Política anticorrupción

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

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

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

La prohibición de actuaciones corruptas abarca no sólo aquellas realizadas en beneficio propio de un directivo o empleado, de su familia o amigos, sino también las que presuntamente se lleven a cabo en beneficio de la propia empresa. Asimismo, LLORENTE & CUENCA tiene el firme compromiso de cumplir con todas las leyes aplicables para combatir el blanqueo de dinero. Como compañía sólo haremos negocios con clientes o proveedores dedicados a actividades comerciales realizadas al amparo de la ley y cuyos fondos provengan de fuentes legítimas.

Los empleados de LLORENTE & CUENCA deben cumplir todas las leyes existentes en materia de corrupción del país donde desarrollen su trabajo y adicionalmente las normas que sean de obligado cumplimiento y que nos hayan sido dadas a conocer por nuestros clientes.

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

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

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

Valores LLORENTE & CUENCA

Resultados

Compromiso

Respeto

Liderazgo

Estándares Laborales

Principio 3

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

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

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

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

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

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

Principio 4

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

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

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

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

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

Principio 5

Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

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

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

Igualmente, en el mes de diciembre, los colaboradores de la Compañía tuvieron una jornada de voluntariado en la Fundación CRAN, empresa social sin ánimo de lucro cuya misión es contribuir a que los niños, niñas y adolescentes crezcan en un entorno familiar y social amoroso y cuidador, que les permita ejercer plenamente sus derechos y ser felices.

Principio 6

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

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

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

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

Paralelamente, LLORENTE & CUENCA cuenta con una política de promoción personal que se fundamenta en las capacidades, conocimientos y rendimiento acorde con los requerimientos del cargo. Es decir, las oportunidades son iguales para todos y tanto las mejoras en los salarios como los ascensos dependen del rendimiento individual, evitando cualquier tipo de discriminación. Desde la dirección de la Compañía se vela para que los mejoramientos en los salarios se den en función de las políticas establecidas.

Actualmente en la organización colaboran 8 hombres y 30 mujeres laborando en la oficina de Bogotá, de las cuales 2 desempeñan altos cargos. Del total del personal, 20 personas no superan los 30 años y 3 superan los 40 años. Cada empleado tiene un rol claro y específico dentro de toda la operación, y sobre el cumplimiento de esos ítems se hace la evaluación anual de rendimiento. El desarrollo de las habilidades de los empleados es una prioridad, por tal motivo, periódicamente se realizan jornadas de capacitaciones internas que se van dando en función a las necesidades evidenciadas. Generalmente las formaciones son impartidas por los socios y directores de la Firma, aunque en algunos casos son llevadas a cabo por especialistas externos.

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

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

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

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

Medio ambiente

Principio 7

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

Conscientes de que la protección del medio ambiente es un pilar fundamental del desarrollo sostenible, LLORENTE & CUENCA Colombia comenzó en 2011 a trabajar bajo el concepto de oficina verde, este modelo aún continua, implementando de un sistema de clasificación de basuras para su reciclaje.



En 2015 se mantuvo el compromiso con el medio ambiente, continuó la alianza emprendida con la Fundación SANAR, organización colombiana sin ánimo de lucro que atiende pacientes con cáncer con edades desde recién nacido hasta los 18 años de vida y sus familias, y presta asistencia a cerca de 500 niños con cáncer en Bogotá. De estos más del 60% han logrado curarse y continuar una vida normal. Estos niños son los que ingresan al Hospital de La Misericordia de Bogotá, el cual recibe anualmente un promedio de 200 casos nuevos de cáncer. A esta organización le donamos el papel de reciclaje producto de nuestras actividades.

Principio 8

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

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

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

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

Principio 9

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

Desde 2014 se implementó un programa de manejo y disposición de basuras que tiene como componentes la separación, clasificación y reciclado de dichos residuos, en el cual se informa a los empleados del procedimiento a seguir a la hora de arrojar algún desperdicio. Durante 2015, se ha fortalecido este proceso de concientización.

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

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

Anticorrupción

Principio 10

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

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

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

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

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

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

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

3. Tabla de correlación entre los principios del Pacto Mundial y los indicadores del GRI

Áreas	Indicadores GRI	Página
Carta de renovación con el Pacto Global	1.1, 3.1	3
Perfil LLORENTE & CUENCA	G4-1, G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-7, G4-8, G4-9.	4, 5, 6

Áreas	Principios del Pacto Mundial	Indicadores GRI	Página
Derechos Humanos	Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente	G4-HR3 / G4-LA10 / G4-56	9
	Principio 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los Derechos Humanos.	G4-HR6 / G4-56	11
Estándares Laborales	Principio 3. Las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo	G4-LA11	13
	Principio 4. Las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio	HR7	14
	Principio 5. Las empresas deben sustentar la abolición del trabajo infantil	G4-HR5	16
	Principio 6. Las empresas deben sostener la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.	G4-LA2	17
Medio Ambiente	Principio 7. Las empresas deben apoyar un abordaje cauteloso de los desafíos ambientales	G4-EN23	19
	Principio 8. Las empresas deben implementar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.	G4-SO1	20

	Principio 9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que no dañen el medio ambiente	G4-SO1	21
Anticorrupción	Principio 10. Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el pago de sobornos.	G4-SO4	22

Para mayor información podrá contactarse con:

Paola Gómez: pgomez@llorenteycuenca.com

María Camila Franco: mcfranco@llorenteycuenca.com