



Network Spain
WE SUPPORT

Villafañe & Asociados Consultores

INFORME DE PROGRESO
2016



Villafañe & Asociados Consultores
Pº de la Castellana 139
Madrid

Tabla de Contenidos

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | COE
- 05 | Análisis
 - Cientes
 - Empleados
 - Proveedores
 - Medioambiente
- 06 | Compatibilidad GRI-G4



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Estimados señores y señaras,

Es para mí una enorme satisfacción renovar nuestra adhesión al Pacto Mundial y presentar un año más nuestro informe de progreso, con el que hemos querido recoger nuestros avances y determinar nuestros desafíos a la hora de cumplir los 10 Principios del Pacto Mundial. Un año más realizar este reporte ha supuesto para nosotros un intenso ejercicio de revisión, pero también de reflexión, siendo la ocasión para valorar todo aquello en lo que hemos progresado, así como para establecer nuestros objetivos a corto y largo plazo.

A lo largo de este informe queremos presentar, de manera integrada y transparente, las políticas, herramientas e iniciativas con las que durante el último ejercicio hemos abordado los retos en materia de Clientes, Empleados, Proveedores, medioambiente y Sociedad. La mejora de estos ámbitos forma parte de nuestra visión, misión y valores y cabe decir que, cada año que pasa, su abordaje se encuentra más integrado en nuestra gestión y cultura corporativa.

En Villafañe & Asociados Consultores, como firma especializada en la gestión de intangibles, realizamos diariamente un importante esfuerzo para contribuir al desarrollo y puesta en valor la reputación, el liderazgo, el compromiso interno y la responsabilidad corporativa de las compañías.

Entre los hitos de este último año, destacar el avance en la difusión de los principios y la sensibilización de nuestros empleados. En este año hemos avanzado en la implementación de programas de formación entorno a dos pilares: ampliar conocimientos sobre tendencias en gestión de intangibles, economía y mejorar competencias relacionadas con la gestión de equipos, a través de los programas de formación de Mindfulness y Coaching de equipos, Además hemos querido implantar una serie de iniciativas para velar por la sostenibilidad de la oficina, como la creación del papel del “Embajador de la Concienciación”, encargado de asegurarse que se cumplen las medidas de ahorro energético expuestas en el Informe.

Esperamos que leer este Informe sea de vuestro interés. Para nosotros es el reflejo del trabajo diario que hemos realizado a lo largo de 2016. Como no podía ser de otra manera el próximo año queremos seguir avanzando en la implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial con el objetivo de seguir enriqueciendo y aportar valor a nuestra relación con los grupos de interés.

Atentamente,

Miren Díaz
Gerente de Consultoría de V&A Consultores



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Villafañe & Asociados Consultores

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Pº de la Castellana 139

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.villafane.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Justo Villafañe, Presidente

Persona de contacto

Miren Díaz

Número de empleados directos

17

Sector

Servicios profesionales (Consultoría de negocio)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Consultoría de negocio

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

0

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

Clientes, Empleados, Proveedores y Medioambiente

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Se han seguido los sugeridos por el Pacto Mundial: influencia, proximidad, dependencia y representación.

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

Tenemos nuestra sede central en Madrid, por lo que la información que reportamos tiene como alcance España.

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

Hemos identificado aquellas actividades de Villafañe&Asociados con mayor impacto social, ambiental y económico y con mayor relevancia para nuestros grupos de interés, en base a factores internos y externos.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

De forma interna, se difunde en todos los niveles de la organización a través de los canales de comunicación interna disponibles: correo electrónica y boletín informativo interno. De forma externa, se hace a través de la página web del Pacto Mundial, de nuestra página web y de las redes sociales.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

Redes sociales:

Twitter: @VillafaneyAsoc

LinkedIn: Villafañe & Asociados Consultores

¿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

Disponemos de varios canales de comunicación

mediante los cuales recogemos las sugerencias de nuestros grupos de interés.

- Con empleados: por nuestra dimensión de PYME la comunicación interpersonal es el principal medio por el cual nos comunicamos entre los consultores, directores de consultoría y los máximos directivos. No obstante, también hemos establecido otros canales de comunicación como el correo electrónico, las reuniones semanales con los equipos de trabajo y las reuniones semestrales dirigidas por el Presidente y los Directores de Consultoría.

- Con clientes: la relación con nuestros clientes es dinámica en función de los proyectos en marcha y de sus necesidades. Los principales canales de comunicación son las reuniones presenciales, videoconferencias, llamadas telefónicas y correo electrónico. En todo momento trabajamos atentos a sus necesidades y sugerencias para responder a ellas con la máxima eficacia y rapidez, como parte de nuestro compromiso por la calidad de nuestros servicios. La estrategia empresarial de la firma.

- Con el entorno académico (sociedad): colaboramos activamente desde nuestra actividad como consultores compartiendo nuestro *expertise* y enriqueciendo conjuntamente nuestra gestión del conocimiento. Con el objetivo de promover la formación de jóvenes tenemos convenios de colaboración a través del programa de prácticas con varias universidades y escuelas de negocios, como la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Navarra, la Universidad Carlos III, la UNED, Jaime I de Castellón, EAE.

- Con Proveedores: trabajamos con aquellos que nos garantizan los máximos niveles de servicio frente a nuestras necesidades teniendo en cuenta la calidad, el precio y la localización cercana a nuestra sede, datos que solicitamos antes de la contratación. La comunicación se realiza de manera personal, telefónica o por correo electrónico.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Naturaleza Jurídica: sociedad Limitada. La entidad está formada de acuerdo a la siguiente estructura:

Presidente: Justo Villafañe (Presidente de V&A) Socios: José María San Segundo.

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

(Sí) La evolución en nuestra adhesión e implantación a los 10 Principios se evalúa a partir del Informe de Progreso.

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.

El área de Responsabilidad y Gobierno Corporativo de la firma promueve la integración de los 10 Principios del Pacto Mundial en la toma de decisiones y en la gestión interna. El Comité de Dirección es quien toma las

decisiones finales según las necesidades y posibilidades de actuación de la firma.

Desde 2012 el máximo órgano de gobierno de Villafañe & Asociados es su Consejo de Administración, que se reúne frecuentemente para tomar las decisiones importantes que afectan a la firma. El Presidente del Consejo, es Justo Villafañe, Presidente de la firma.

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

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 Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

No

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.villafane.com



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



6

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



4

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

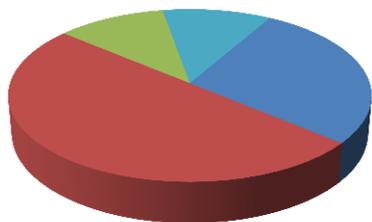
ANTICORRUPCIÓN



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Comunidad
- Medio ambiente

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

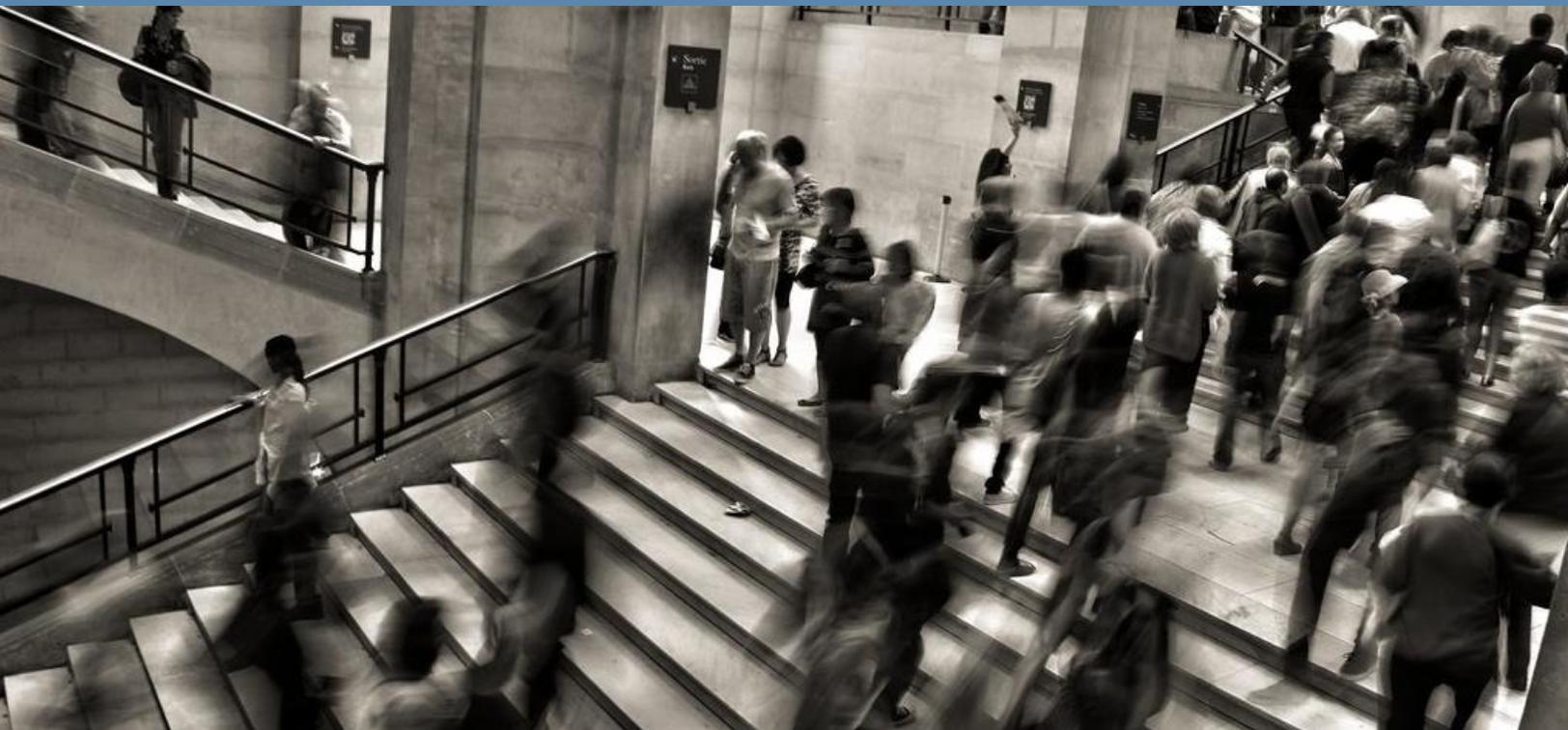
Clientes: 10
Empleados: 18
Proveedores: 4
Comunidad: 0
Medio Ambiente: 4

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



275

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Consideramos que la transparencia no es solo el mejor medio para la prevención de la corrupción, sino que por ética es un principio que rige nuestra actividad y la base de la generación de confianza con nuestros grupos de interés.

Código Ético / Conducta - Política **Indicadores Relacionados**

G4-56, G4-58

Observaciones Genéricas

Nuestro Código de Conducta pauta el comportamiento profesional de todos nuestros empleados.

Comentarios

Dentro de éste, el "principio de transparencia" es de gran importancia para nosotros. Este principio aumenta el acceso a la información que tienen nuestros clientes sobre nuestro trabajo y abre un marco de diálogo que consideramos fundamental para completar con éxito nuestros proyectos y para asegurar el entendimiento mutuo y las relaciones satisfactorias.

Comunicación - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Mantenemos informados a nuestros clientes, empleados y proveedores de nuestra adhesión al Pacto Mundial y de nuestros principios actuación ética. Nuestra actividad se rige por estos Principios.

Comentarios

Como parte efectiva de nuestro compromiso con los clientes difundimos permanentemente la Carta de Derechos del Cliente así como el Código de Conducta en nuestra carta de identidad, en las presentaciones y propuestas, en los contratos así como en la web corporativa. De esa forma garantizamos su conocimiento y aplicación.

Objetivos

- Integrar la promoción de Derechos Humanos en las prácticas empresariales a través de las participaciones de la firma en Foros o Congresos
- Difundir y promover el respeto a los Derechos Humanos a través de nuestros canales de comunicación externa como la página web, las redes sociales (Linkedin y Twitter)

Auditorías - Herramienta de seguimiento **Indicadores Relacionados** **Comentarios**

Realizamos auditorías del gasto de personal en la gestión de los proyectos. El director general de la firma autoriza los viajes y supervisa los gastos de representación de los consultores. Así mismo, la calidad de la información de nuestro sitio web cuenta con la certificación ISO/TC 290 Online reputation, verificado por AENOR, que asegura la calidad de nuestras prácticas y contenidos digitales.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

La calidad es para nosotros un principio para lograr la satisfacción y la confianza de nuestros clientes. La calidad en los servicios es esencial pero también lo es en cada uno de los procesos que los siguen y preceden.

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

En Villafañe & Asociados la calidad forma parte de la cultura y los valores corporativos, lo que permite que en todas las actividades y procesos quede asegurada.

Comentarios

Tanto los clientes como los empleados conocen la Carta de Derechos del Cliente como el Código de Conducta, que vienen recogidos en la página web y en las credenciales. Esto permite que exista un entendimiento mutuo entre ambas partes. Las demandas, sugerencias y respuestas de los clientes son nuestro método de evaluación y fuente de mejora constante de nuestro trabajo.

Relación duradera con los clientes

Construir relaciones duraderas con los clientes forma parte integral de nuestra estrategia de negocio, para lo que tratamos de construir un contexto que favorece las relaciones a largo plazo en cada servicio que prestamos.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Una parte esencial de nuestro servicio al cliente es la atención a sus necesidades, que asegure la idoneidad de los servicios profesionales que prestamos.

Comentarios

Dos de nuestros valores corporativos son la adhocracia y el perfeccionismo, lo que significa que nuestra organización interna se debe adaptar en todo momento a las exigencias de calidad de nuestro trabajo y especialmente a las de nuestro compromiso con el cliente. La atención al cliente se lleva a cabo por cada empleado desde el momento en que se inicia un proyecto. Nuestros consultores se comprometen con prestar la atención, dedicación, trato personalizado, confidencialidad y profesionalidad que exige el cliente. Ofrecemos solo aquellas soluciones que responden a las necesidades que éstos expresan, como forma de generar satisfacción y confianza. Esto nos ha permitido establecer relaciones a largo plazo con varios de nuestros clientes que, una vez finalizado el proyecto, han decidido prolongar el mismo durante otra anualidad o solicitado nuevos servicios.

Customer Relationship Management (CRM) - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

A través de este software contamos con una base de datos de nuestros clientes y de nuestros proveedores que nos facilita la gestión y el seguimiento de proyectos y relaciones con estos grupos de interés.

Comentarios

En 2016 hemos avanzado en la implantación de esta nueva herramienta y, con ello, en la digitalización de nuestra base de datos de clientes. El sistema diferencia entre antiguos, actuales y futuros clientes, de forma

que se favorece la continuidad de las relaciones y el seguimiento de su evolución.

Objetivos

Dado que implantación de la herramienta ha sido reciente, para el próximo año nos proponemos como objetivo extender y normalizar su uso entre los empleados.

Duración de la relación con los clientes - Indicador de Seguimiento

Comentarios

Realizamos seguimiento del número de clientes que continúan trabajando con nosotros. En 2016, 45% de nuestros clientes fueron nuevos y 55% procedían del año anterior.

Satisfacción del cliente

La satisfacción del cliente es la base de nuestro negocio y el resultado de prestar servicios de calidad. Damos respuestas innovadoras a sus necesidades, basándonos en el diálogo y el entendimiento como medio para la generación de confianza.

Carta de Derechos del Cliente - Política Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

En este documento quedan recogidos nuestros compromisos con los clientes, de forma que la relación que establecemos y los servicios que ofrecemos puedan satisfacer con excelencia sus necesidades y expectativas.

Comentarios

Para hacer efectivo estos compromisos, en la Carta de Derechos del Cliente explicitamos los derechos a los que pueden acogerse los clientes en la contratación de nuestros servicios. La Carta asegura que la relación se establezca sobre la base de la confianza mutua, la transparencia, la confidencialidad, la dedicación y la resolutivead. Entre otros, los clientes tienen derecho a interrumpir unilateralmente el contrato suscrito, renunciando Villafañe & Asociados a los honorarios de implementación, si sus necesidades no se ven satisfechas. Por ello, en cada uno de nuestros procesos nos exigimos ofrecer soluciones innovadoras que

efectivamente respondan a sus expectativas y necesidades. Los Derechos de los Clientes están publicados en nuestra página web y se entregan en las credenciales que se presentan a cada cliente en el momento de proponer el proyecto.

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58

Observaciones Genéricas

Nuestro Código de Conducta pauta el comportamiento profesional de todos nuestros empleados.

Comentarios

El Código tiene como punto fundamental la suscripción de un contrato intelectual con nuestros clientes, que nos obliga a ofrecer solo aquellas soluciones profesionales que resuelvan sus necesidades. El Código también expresa la posibilidad de interrumpir unilateralmente el contrato, renunciando Villafañe & Asociados a los honorarios de implementación, cuando las necesidades no queden satisfechas. De esta manera se hace efectivo nuestro compromiso con la satisfacción del cliente.

Diseño de nuevas herramientas de consultoría - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Promovemos el talento y las capacidades de nuestros trabajadores para desarrollar nuevos productos de consultoría que amplíen nuestra oferta comercial y contribuyan a satisfacer las nuevas demandas y necesidades de nuestros clientes.

Comentarios

Gradualmente revisamos nuestras metodologías para mejorar su adaptación a las necesidades de los clientes y las nuevas oportunidades de mercado. Entre éstos:

- Se ha reformulado la metodología de identificación de riesgo reputacional, que permitirá a las empresas incorporar la reputación entre sus riesgos y por tanto, tenerla en consideración a la hora de tomar decisiones estratégicas.
- Se ha diseñado una metodología específica que ofrece a las compañías un Cuadro de Mando de Reputación que permite cuantificar y hacer seguimiento de su reputación por grupo de interés, y se han incorporado las mejoras necesarias a partir del *feedback* recibido, incrementando su exactitud y extrapolación a otras compañías.
- Hemos actualizado las metodologías del Plan de Relación con Stakeholders y del IRBG (Índice de Reputación de Buen Gobierno).

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

En Villafañe & Asociados el capital intelectual es la base fundamental de la actividad y para desarrollarlo es imprescindible el trato respetuoso y digno a nuestros empleados, la garantía de igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional.

Convenio Colectivo - Política Indicadores Relacionados

Comentarios

En Villafañe & Asociados las relaciones laborales se rigen por el Estatuto de los Trabajadores, por el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública por el Código de Conducta de la compañía, que constituye una guía para el comportamiento de nuestros trabajadores.

Objetivos

Asegurar que los trabajadores tengan conocimiento de los derechos y libertades que establece el Convenio. Poner en conocimiento de los empleados nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial.

Contrato de Trabajo - Política Indicadores Relacionados

Comentarios

Las horas de trabajo, la remuneración así como los beneficios sociales de los empleados y becarios vienen correctamente detalladas en los contratos de trabajo y en los convenios universitarios, respectivamente. Todos los empleados reciben salarios adecuados a su puesto de trabajo, responsabilidad y trayectoria profesional, sin ningún tipo de discriminación por sexo, origen u otras particularidades de cada persona. El horario de la jornada laboral es igual para todos los consultores, exceptuado a los becarios que se ajustan al máximo permitido por sus universidades. Asimismo, el Código de Conducta de Villafañe & Asociados brinda un marco axiológico de comportamiento. Concretamente, en el cuarto punto del Código se establece que los consultores reciben honorarios razonables por el trabajo que realizan. Los becarios también reciben un salario mensual ajustado a sus funciones diarias. Todos los trabajadores y becarios son informados sobre las condiciones de trabajo y de las opciones de trayectoria

profesional, en primera instancia a través del contrato en el momento de la firma y, una vez incorporados a la consultora, mediante el manual de acogida.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Comentarios

Todas las nuevas incorporaciones ya sean becarios o consultores y/o directores, reciben el manual de acogida, donde se explicitan los valores de la compañía y las competencias de los consultores. El manual también incorpora toda la información necesaria para conocer en mayor profundidad a la compañía y detalla: la breve historia de la firma; la visión, misión y valores; la actividad profesional; la organización interna y la trayectoria profesional prevista.

También se entrega el Código de Conducta que puntualiza las competencias que deben cumplir los trabajadores de la firma y que es de obligado cumplimiento para todos.

Además, en los espacios comunes de la oficina, como la sala de juntas o el hall, están expuestos los valores corporativos.

Igualdad de género

En Villafañe & Asociados el capital intelectual es la base fundamental de la actividad y para desarrollarlo es fundamental el trato respetuoso y digno a nuestros empleados, la garantía de igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

G4-LA12

Observaciones Genéricas

En la compañía nos centramos en seleccionar y promocionar a las personas por su talento, capacidad y motivación. En Villafañe & Asociados no se ha dado ningún caso de discriminación por género, edad o nacionalidad.

Comentarios

Directivos frente a empleados: 25% Directivos mujeres: 75% Directivos hombres: 25%

Objetivos

Seguir incorporando profesionales cualificados a la plantilla interna conforme a las cualidades profesionales, independientemente de su sexo, nacionalidad y/o de edad.

Buen ambiente laboral

A nivel interno, una de las características que nos definen es el buen clima de trabajo, esencial tanto para el bienestar de los empleados como para alcanzar su desarrollo profesional.

Cultura Corporativa - Política Indicadores Relacionados

Comentarios

Contamos con una fuerte cultura corporativa, que fomenta la cordialidad y relación amistosa entre los empleados. Parte fundamental de esta cultura son las reuniones de equipo y las conversaciones interpersonales entre los miembros de la firma, así como eventos que se celebran de manera espontánea, donde se fomentan tanto buenos hábitos profesionales como personales, así como la cohesión y la transmisión de los valores internos. La colaboración entre los miembros de los equipos es buena y el clima laboral agradable, sin haber existido incidencias en este sentido.

Manual de información del puesto de trabajo - Acción / Proyecto

Comentarios

Para informar en materia de seguridad y salud a todos los trabajadores, contamos con un Manual que recoge sus derechos y obligaciones en esta materia, así como recomendaciones y medidas preventivas sobre: seguridad vial, estrés, puestos que manejan P.V.D., escaleras portátiles, riesgos eléctricos en baja tensión, etc. Los aspectos que vienen recogidos se relacionan directamente con los riesgos a los que están expuestos durante su actividad laboral y el manual se dirige a evitar su aparición o, en caso de que no sea posible, minimizar su impacto. Todos los empleados han recibido este manual.

Condiciones Lugar de Trabajo - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Procuramos que las condiciones en las que trabajan nuestros empleados sean las óptimas tanto para el desarrollo de su labor como para el mantenimiento de su bienestar, realizando seguimiento en materia de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud.

Comentarios

La prevención y del seguimiento de los Riesgos Laborales se realiza a través de la Sociedad de Prevención de FREMAP. Un responsable interno de la firma se encarga de coordinar las gestiones. - A nivel de salud, anualmente los empleados tienen la posibilidad de realizarse un chequeo médico gratuito que incluye análisis de sangre y orina, medidas antropométricas, audiometría, control de visión, espirometría y electrocardiograma.

- A nivel de instalaciones, en 2016 se volvieron a revisar las condiciones del lugar y de los puestos de trabajo de la empresa y se llevó a cabo la evaluación de riesgos.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Por nuestro carácter de PYME, la organización interna es flexible y poco jerárquica por lo tanto la comunicación con los empleados es fluida, directa e informal.

Comentarios

En 2016 el medio más utilizado para comunicar alguna información de interés es la comunicación interpersonal, el correo electrónico o las reuniones de equipo dirigidas por el director del área. Asimismo, con periodicidad trimestral se organizan reuniones generales con todos los empleados de la firma, dirigidas por el Presidente y las Directoras. Las comunicaciones con los Socios de la compañía se realizan en las reuniones mensuales/trimestrales. La compañía pone a disponibilidad de los empleados una sala de reuniones proporcional al tamaño y capacidad de la empresa. Aunque no disponemos de un canal de sugerencias, las necesidades de los trabajadores de la plantilla, así como sus propuestas siempre son escuchadas y atendidas en la medida de lo posible. Los medios más utilizados para esos casos suele ser la comunicación interpersonal con el Director de la empresa o Directoras de consultoría, así como el correo electrónico.

Objetivos

Queremos aumentar el compromiso de los empleados y el sentimiento de equipo a través de las nuevas herramientas de comunicación interna. Para ello fomentaremos su uso además de recoger sus propuestas de mejora. Así mismo, nos proponemos utilizarlo como vía de sensibilización y compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial. El plan de sensibilización tiene como objetivos: - Difundir lo que supone la adhesión al Pacto Mundial para V&A. - Concienciar sobre su importancia social y poner en valor el beneficio para la compañía y en el ámbito individual - Impulsar a los empleados a participar en actividades y ser proactivos en los compromisos de los firmantes del Pacto.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

La prevención de riesgos laborales se encuentra integrada en el sistema general de la empresa a través de la implantación y aplicación de nuestro plan de prevención de riesgos laborales, elaborado en conjunto con la sociedad de prevención FREMAP y siguiendo el modelo propuesto por el INSHT.

Comentarios

En este documento se establecen la política, los objetivos, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. Para la aplicación del plan, se da formación a cada empleado sobre las tareas relacionadas con su puesto de trabajo a través del Manual de Información del Puesto y se lleva a cabo de manera anual una evaluación de riesgos laborales.

Evaluación de Riesgos - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

De manera anual, una sociedad de prevención externa lleva a cabo una evaluación de riesgos de nuestra empresa, siguiendo la metodología de evaluación propuesta por el INSHT: 1. Valoración de los aspectos organizacionales (Integración de la Prevención). 2. Análisis de las condiciones técnicas de instalaciones, equipos y centros de trabajo. 3. Evaluación de riesgos de las condiciones operativas de los puestos de trabajo.

Comentarios

A nivel de Integración de la prevención, se analizó el grado de implementación del Plan de Prevención, el

grado de información y participación de los trabajadores, la organización de la prevención y la formación de los trabajadores al respecto, las medidas de emergencia y la coordinación de actividades empresariales. En general, el resultado de la evaluación fue correcta y se detectó la necesidad de dar formación a los trabajadores en materia de PRL. A nivel de condiciones técnicas, se volvieron a revisar las instalaciones y aspectos como: espacios, pasillos y superficies de tránsito; servicios higiénicos; señalización; prevención de incendios y evacuación; instalación eléctrica; ventilación climatización; iluminación. La evaluación de la mayor parte de los aspectos dio como resultado correcto, si bien se detectó la necesidad de mejorar la señalización de los recorridos de evacuación y de instalar sistemas de humidificación. A nivel de evaluación del puesto, se examinaron los riesgos asociados a las condiciones del lugar del trabajo, las energías utilizadas, los equipos de trabajo, las pantallas de visualización de datos (PVD), factores psicosociales y seguridad vial. Como resultado, se ha detectado que los principales riesgos a los que se exponen los consultores son fatiga física, fatiga visual y fatiga mental relacionada con el uso de PVD.

Indicadores Clima Laboral y Comunicación Interna - Indicador de Seguimiento

Comentarios

Como parte del sistema de prevención de riesgos laborales, en 2016 los empleados rellenaron un cuestionario sobre condiciones de riesgo para la seguridad y la salud. En la encuesta participaron 80% de los empleados y ha permitido conocer su opinión en materia de: - Clima laboral: el 90% de los empleados no se enfrenta a situaciones conflictivas o problemas en sus relaciones personales y laborales con los otros compañeros de trabajo y el 67% de los empleados considera adecuado el ritmo de trabajo. La encuesta ha permitido detectar que un 41% de los empleados experimenta cansancio físico y / o mental al final de la jornada y un 42% ha sufrido alteraciones físicas o psicológicas que relaciona con el desempeño de la actividad laboral, lo que nos ha alertado sobre la necesidad de planificar la actividad laboral para una mejor gestión del estrés. - Comunicación interna: el 67% de los empleados se encuentra satisfecho con la comunicación interna. Ésta se realiza principalmente a través de reuniones periódicas (88%) y comunicación directa (94%). Así mismo, como parte del plan de

comunicación interna se establecieron indicadores que han permitido conocer la acogida entre los empleados de los nuevos canales puestos en marcha: - Boletín interno. Ratio de participación: Apertura 91,7% / Lectura 35%

Conciliación familiar y laboral

Mejorar la conciliación es para nosotros una responsabilidad, no solo porque se trate de un derecho de los empleados, sino porque se trata de su bienestar y de la mejora del ambiente laboral. La conciliación es así una manera de minimizar la existencia de conflictos internos.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Desde Villafañe y Asociados hemos adoptado voluntariamente un conjunto de medidas, de común acuerdo con la plantilla, que les permiten cumplir de forma óptima con sus responsabilidades laborales y familiares.

Comentarios

Entre este conjunto de medidas, está implantado el horario flexible tanto de entrada como de salida, que permite a los trabajadores atender asuntos personales, tanto de manera puntual como de manera continuada. Existe además la opción de trabajar desde fuera de la oficina, en las ocasiones en que el empleado no puede acudir a la misma, a través del uso de ordenadores portátiles proporcionados por la empresa. A lo largo de todo el año, la jornada del viernes finaliza a las 3 de la tarde y, en los meses de verano (julio y agosto), existe jornada intensiva todos los días de la semana. Además, aquellos empleados o becarios que estén alternando el trabajo con estudios, tienen la posibilidad de conciliar ambas obligaciones, con mayor flexibilidad horaria para asistir a las clases y presentaciones. En periodo de exámenes, los becarios están extensos de acudir a las prácticas.

Objetivos

Las medidas de conciliación están, de una manera general, correctamente desarrolladas e implantadas. En este sentido, nuestro objetivo es mantenerlas, continuando con la satisfacción de los empleados, y nos planteamos avanzar en su formalización.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Creemos que favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores es un elemento de capacitación profesional, de desarrollo personal y de mejora continua de la sociedad.

Proporcionamos los conocimientos y las prácticas que les permiten mejorar en su ejercicio diario, dándoles con el mismo las herramientas para contribuir a la ciudadanía.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

En Villafañe & Asociados desarrollamos un curso de formación online, accesible desde la página web, con contenidos sobre reputación corporativa y generación de valor. Desde el momento de su desarrollo, los nuevos empleados, así como becarios, que se incorporan a la firma, han podido acceder de manera gratuita a este curso, con un total de 40h de duración.

Formación - Acción / Proyecto

Comentarios

Como parte de la formación interna, todos los miembros de la plantilla pudieron participar en dos cursos de formación:

Mindfulness y productividad.

El curso de Mindfulness tenía como objetivo:

- Mejorar la productividad y bienestar personal.
- Concentrarse mejor, reduciendo las distracciones.
- Priorizar y tomar decisiones con mayor lucidez.
- Gestionar estrés.
- Regular las emociones en lugar de verse atrapado por ellas.
- Desarrollar más la creatividad y la empatía.
- Conciliar vida profesional y personal. Y el de

Productividad:

- Lograr mayor control sobre las tareas del día a día.
- Gestionar mejor el trabajo diario.

- Desahogar la acumulación de tareas pendientes y no planificadas.
- Aumentar el nivel de perspectiva para tomar mejores decisiones.
- Conseguir que las cosas se hagan.

Objetivos

En el próximo año, queremos avanzar con la elaboración de un Plan de Formación que permita: Mejorar los conocimientos del Equipo V&A sobre la firma, sobre intangibles y sobre otras materias relacionadas (ámbito del intelecto) Desarrollar las capacidades profesionales del Equipo V&A (ámbito de la ejecución)

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Conocer la opinión de los empleados sobre la formación recibida es esencial para valorar los resultados obtenidos así como planificar la formación del año siguiente. Por ello a final del año 2016 se realizó una encuesta de satisfacción en la que se solicitaba a los participantes que valoraran diferentes aspectos relacionados con el contenido, la organización, el profesorado y la utilidad de la formación, así como que indicaran sus sugerencias. La encuesta fue completada por 16 empleados (72 %), que en su conjunto calificaron su satisfacción con la formación en 3,61 sobre 5 con la formación. Los aspectos mejor valorados fueron la utilidad que proporciona para el desempeño del trabajo y el dominio que tiene el profesor en la materia. Por el contrario, la falta de equilibrio entre lo práctico y lo teórico, la falta de motivación generada en las sesiones y el escaso desarrollo profesional que creen que se fomenta son los aspectos que más restan en esta valoración. Estos aspectos serán tenidos en cuenta a la hora de realizar la propuesta de formación de 2017.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

Comentarios

Durante el año 2016: todos los empleados disfrutaron de los cursos de formación interna.

Objetivos

Mantener el porcentaje de empleados que tiene acceso a cursos de formación, y, en la medida de lo posible, impulsar la realización de nuevos cursos formativos.

Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

La composición de una plantilla diversa culturalmente es una fuente de enriquecimiento para los empleados, donde la interacción permite un mayor desarrollo personal y profesional, así como cumplir mejor con los objetivos de negocio.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

G4-LA12

Observaciones Genéricas

En la compañía nos centramos en seleccionar y promocionar a las personas por su talento, capacidad y motivación. En Villafañe & Asociados no se ha dado ningún caso de discriminación por género, edad o nacionalidad.

Comentarios

Al cierre del ejercicio 2016 la plantilla estaba compuesta por: 59% de mujeres y 41,2% de hombres. 5,9% de empleados con nacionalidad extranjera. 5,9% mayores de 45 años. 35,3% menores de 30 años.

Objetivos

Queremos que nuestro sistema de captación, contratación y promoción siga basándose en el talento y la igualdad de oportunidades. En este sentido, no tenemos objetivos en cuanto al porcentaje de empleados que debe componer la plantilla, sino que nuestros esfuerzos se centran en mejorar los procesos de selección.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Cumplimiento de la normativa

Entendemos que el cumplimiento de la legislación y normativas es una obligación para nuestro funcionamiento, por lo que dentro de nuestros principios de gestión ética y socialmente responsable nos exigimos ir más allá de su mero cumplimiento. La honestidad y transparencia en nuestra actividad diaria con todos nuestros públicos con los que nos relacionamos nos ayuda a crear relaciones claras y duraderas no solo con nuestros stakeholders sino con cualquier tercero interesado directa o indirectamente con nuestra actividad.

Código Ético / Conducta - Política Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58

Observaciones Genéricas

Nuestro Código de Conducta pauta el comportamiento profesional de todos nuestros empleados.

Comentarios

En Villafañe & Asociados tenemos un firme compromiso por actuar de forma ética, transparente y profesional que queda reflejado en nuestros valores corporativos, en nuestro Código de Conducta o en la Carta de Derechos del Cliente. De forma voluntaria estamos adheridos y respetamos los 10 Principios del Pacto Mundial, que pautan nuestra actuación responsable con nuestros stakeholders. Estos principios a los que nos adherimos muestran nuestro rechazo ante cualquier acción corrupta, de soborno o de extorsión y nuestro compromiso con las buenas prácticas. Nuestro sistema financiero es asesorado y supervisado por profesionales independientes que ajustan el desempeño económico a todas las exigencias legales, incluyendo nuestra obligación de rendir cuentas y publicar resultados.

Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

En nuestra selección de proveedores, trabajamos con aquellos que nos garantizan los máximos niveles de servicio frente a nuestras necesidades

teniendo en cuenta la calidad, el precio y la localización cercana a nuestra sede.

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Como socios del Pacto Mundial, divulgamos nuestra adhesión así como los progresos que realizamos en los diez principios.

Comentarios

Pese a no contar con un sistema de comunicación con proveedores formalizado, sí que realizamos una comunicación a través de correo electrónico y comunicación interpersonal. Además nuestro Código de Conducta es accesible para todos los públicos y está publicado en la web corporativa.

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

En Villafañe & Asociados la calidad forma parte de la cultura y los valores corporativos, lo que permite que en todas las actividades y procesos quede asegurada.

Comentarios

De esta forma la selección de nuestros proveedores se basa en seleccionar aquellos que nos garantizan los máximos niveles de servicio, teniendo en cuenta la calidad, el precio y la localización cercana a nuestra sede. Al tratarse la mayoría de nuestros proveedores de empresas pequeñas y locales, mantenemos una relación directa que nos permite conocer de cerca su funcionamiento y verificar su cumplimiento de los 10 Principios.

Objetivos

Como iniciativas futuras, valoramos la posibilidad de promover que al menos uno de nuestros proveedores locales se adhiera al Pacto Mundial y solicitar a nuestros proveedores sus certificaciones de calidad, para acercarnos más al cumplimiento de los objetivos del Pacto Mundial.

Evaluación de proveedores - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Los criterios que empleamos para garantizar la igualdad de oportunidades a todos los proveedores son la calidad, la cercanía en la localización y el precio.

Comentarios

Cada vez que buscamos un nuevo proveedor solicitamos dos presupuestos a diferentes proveedores y ante la igualdad de ofertas optamos por escoger aquel que tiene un mejor comportamiento social, medioambiental, respetuoso con sus grupos de interés y sostenible. La cercana localización con los proveedores con los que trabajamos de manera habitual nos permite reducir el impacto negativo que ocasiona el transporte en los desplazamientos así como los costes económicos. Los grandes proveedores son los que suministran el agua, la luz, la telefonía, y por las exigencias de su actividad disponen de certificaciones ISO 9001. Uno de nuestro proveedores, el Instituto de Análisis e Investigación cuenta con certificados para el servicio de Investigación de Mercados y Opinión como el A50/000005, además de estar adherido al Código ICC/ ESOMAR (establece las normas éticas que debe cumplir un investigador de mercados).

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Control y reducción del consumo

Nuestra actividad no tiene un alto impacto en el medio ambiente, sin embargo somos conscientes de la importancia de gestionar el negocio con un enfoque preventivo que ayude a fomentar una mayor responsabilidad ambiental. Por ello, identificamos una serie de riesgos medioambientales ligados al consumo de recursos y la gestión de residuos, que diariamente tratamos de minimizar.

Reciclaje - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Como vía para minimizar nuestro impacto en el entorno, fomentamos aquellos gestos diarios que nos permitan disminuir nuestro consumo, a través de la reducción, la reutilización y el reciclaje.

Comentarios

Tratamos de reducir las impresiones siempre que es posible y de fomentar las presentaciones en versión digital para el ahorro de papel. Disponemos de papeleras comunes separadas para desechos orgánicos, en plástico y en papel, que se destinan a reciclaje. Disponemos de contenedores especiales para el reciclaje de tóner ecológico que posteriormente la empresa autorizada, Biotoner, se encarga del reciclado. Disponemos de platos, cubiertos, tazas y vasos de vidrio para evitar el consumo y desecho diario de plásticos. Contamos con botellas de cristal individuales para así eliminar la compra de botellas de plástico.

Objetivos

De manera genérica, queremos reducir el consumo de energía, agua, papel y tinta en la entidad. Para ello: Fomentamos que no se imprima y, en caso de tener que imprimir, que sea a doble cara. Dar la opción de imprimir en papel ya impreso por una cara (reutilizando el mismo). Sistematizar el uso de papel reciclado en facturas y documentos de uso interno. Sustituir progresivamente la correspondencia en papel por la correspondencia electrónico. Fomentar la reutilización del papel cuando se haya utilizado por una sola cara, reducir la compra tanto de nuevo papel como de cuadernos. Instalar papeleras separadas (orgánico, papel y plástico) en cada despacho. Fomentar la

impresión en calidad baja y en blanco y negro siempre que sea posible, aumentar el uso de servillas y toallas de tela en lugar de papel desechable.

Sensibilización - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

En Villafañe & Asociados tratamos de inculcar una cultura del respeto al medio ambiente así como fomentar una actuación responsable en el consumo de recursos naturales y el uso de materiales para contribuir al desarrollo sostenible.

Comentarios

Los canales de comunicación más habituales son los correos electrónicos, la comunicación interpersonal y los carteles informativos que fomentan el ahorro energético, ubicados en las zonas comunes de la oficina. Hacemos hincapié en hacer un uso responsable de los recursos energéticos y concretamente, en apagar las luces siempre que no se estén utilizando, reducir el número de impresiones diarias y utilizar responsablemente el aire acondicionado en verano. Además, se recuerda la importancia de dejar apagados todos los aparatos electrónicos cuando se finaliza la jornada laboral.

Objetivos

Hemos desarrollado un plan de sensibilización sobre los principios del Pacto Mundial que empezó a implementarse en 2015 y que presta especial atención a la sensibilización en materia de medio ambiente. En este sentido, para este año queremos cumplir los siguientes objetivos: reducir el consumo de agua, luz y mejorar el sistema de reciclaje de residuos. Para ello, queremos promover la implicación de nuestros empleados con el cuidado del medio ambiente. Para tal fin, pondremos en marcha el concurso de empleados embajadores del cuidado al medio ambiente.

Cada trimestre uno de los empleados adquirirá la figura de embajador encargado de promover la prevención y la concienciación sobre el cuidado del medio ambiente. Entre sus funciones destacarán: vigilar que los compañeros realizan un gasto responsable de los recursos, identificar personas implicadas con la concienciación en materia de medio ambiente y premiar cada trimestre a la persona que mejor haya respondido a las políticas de cuidado del medio ambiente implementadas en la firma.

Medición del consumo - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

Comentarios

Debido a que nuestra actividad no tiene un alto impacto en el medio ambiente no disponemos de un mecanismo de evaluación concreto en este ámbito. El control de nuestros consumos lo llevamos a cabo en base a las facturas y pedidos. En 2016, el consumo de recursos fue:

- Agua envasada: 0 L. Disponemos de botellas de cristal en la oficina por lo que no empleamos agua envasada.
- Papel: 2520 KG (4,9 folios/empleado/día)
- Energía: 21.844 KWH y 156 KVARH

Objetivos

En 2017 queremos avanzar en la creación de una herramienta de seguimiento mensual de nuestro consumo, que nos facilite la fijación de objetivos de ahorro, la gestión del consumo y la información mensual a empleados como manera de motivarles a participar en el uso responsable de los recursos. Además se propondrá la implantación de bombillas LED de bajo consumo, en lugar de las bombillas normales de las que disponemos ahora.

Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

Queremos que la tecnología así como los recursos con los que trabajamos sean respetuosos con el medio ambiente.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-EN6

Comentarios

Contamos con impresoras de bajo consumo de energía y cuyos cartuchos de tinta no dejan rastro. Utilizamos dispositivos USB en las presentaciones a clientes para minimizar las impresiones y el uso del papel. Empleamos un sistema de purificación del agua del grifo para reducir el consumo de envases y el espacio de almacenamiento. Utilizamos bombillas de bajo consumo en nuestra oficina. Los ordenadores hibernan tras 15 minutos de inactividad. Utilizamos las videoconferencias para el ahorro de transporte y como apuesta por la movilidad sostenible. Dada nuestra ubicación, fomentamos acudir al trabajo a pie, lo que no solo permite reducir las emisiones de CO₂ en nuestros desplazamientos, sino también mejorar la salud de los empleados.



ANEXO GRI-G4 CORE/COMPREHENSIVE

Para completar la información del Informe de Progreso, a continuación se detallan los siguientes indicadores de G4.

ESTRATEGÍA Y ANÁLISIS

G4-1 - Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.

22922

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3 - Nombre de la organización.

Villafañe & Asociados Consultores

G4-4 - Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.

Consultoría y Auditoría

G4-5 - Lugar donde se encuentra la sede de la organización.

Pº de la Castellana 139

G4-6 - Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.

G4-7 - Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.

Naturaleza Jurídica: Sociedad Limitada. La entidad está formada de acuerdo a la siguiente estructura:

Presidente: Justo Villafañe (Presidente de V&A) Socios: José María San Segundo

G4-8 - Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).

G4-9 - Determine la escala de la organización, indicando: * número de empleados; * número de operaciones; * ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); * capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y * cantidad de productos o servicios que se ofrecen.

17

G4-10 - a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. f. Comuníquese todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).

No hay respuestas

G4-11 - Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.

No hay respuestas

G4-12 - Describa la cadena de suministro de la organización.

No hay respuestas

G4-13 - Comuníquese todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización; por ejemplo: * cambios en la ubicación de los centros, o en los propios centros, tales como la inauguración, el cierre o la ampliación de instalaciones; * cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración de capital (para las organizaciones del sector privado); y * cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o la relación con los proveedores, en aspectos como la selección o la finalización de un contrato.

No hay respuestas

G4-14 - Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.

No hay respuestas

G4-15 - Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.

No

G4-16 - Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a

las que la organización pertenece y en las cuales: **Y** **Y*** ostente un cargo en el órgano de gobierno; **Y** **Y*** participe en proyectos o comités; **Y** **Y*** realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; **Y** **Y*** considere que ser miembro es una decisión estratégica.

No hay respuestas

ASPECTOS MATERIALES

G4-17 - a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.

No hay respuestas

G4-18 - a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.

Tenemos nuestra sede central en Madrid, por lo que la información que reportamos tiene como alcance España. En Perú actuamos en sociedad.

G4-19 - Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.

Hemos identificado aquellas actividades de Villafañe & Asociados con mayor impacto social, ambiental y económico y con mayor relevancia para nuestros grupos de interés, en base a factores internos y externos.

G4-20 - Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material. Hágalo de la siguiente manera: * Indique si el Aspecto es material dentro de la organización. * Si el Aspecto no es material para todas las entidades de la organización (tal como se describen en el apartado G4-17), elija uno de los siguientes enfoques y facilite: — una lista de las entidades o los grupos de entidades incluidas en el apartado G4-17 que no consideran material el Aspecto en cuestión; o — una lista de las entidades o los grupos de entidades incluidas en el apartado G4-17 que sí consideran material el Aspecto en cuestión. * Indique cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto dentro de la organización.

No hay respuestas

G4-21 - Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material. Hágalo de la siguiente manera: * Indique si el Aspecto es material fuera de la organización. * Si el Aspecto es material fuera de la organización, señale qué entidades, grupos de entidades o elementos lo consideran así. Describa también los lugares donde el Aspecto en cuestión es material para las entidades. * Indique cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto fuera de la organización.

No hay respuestas

G4-22 - Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.

No hay respuestas

G4-23 - Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.

No hay respuestas

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

G4-24 - Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.

Cientes, Empleados, Proveedores, Medioambiente

G4-25 - Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.

Disponemos de varios canales de comunicación mediante los cuales recogemos las sugerencias de nuestros grupos de interés. • Con empleados: Por nuestra dimensión de PYME la comunicación interpersonal es el principal medio por el cual nos comunicamos entre los consultores, directores de consultoría y los máximos directivos. No obstante, también hemos establecido otros canales de comunicación como el correo electrónico, las reuniones semanales con los equipos de trabajo y las reuniones semestrales dirigidas por el Presidente, Director General y Directores de Consultoría. • Con clientes: La relación con nuestros clientes es dinámica en función de los proyectos en marcha y de sus necesidades. Los principales canales de comunicación son las reuniones presenciales, videoconferencias, llamadas telefónicas y correo electrónico. En todo momento trabajamos atentos a sus necesidades y sugerencias para responder a ellas con la máxima eficacia y rapidez, como parte de nuestro compromiso por la calidad de nuestros

servicios.la estrategia empresarial de la firma. • Con el entorno académico (sociedad): colaboramos activamente desde nuestra actividad como consultores compartiendo nuestro expertise y enriqueciendo conjuntamente nuestra gestión del conocimiento. Para ello tenemos acuerdos con varias universidades y escuelas, como la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Navarra, la Universidad Carlos III, la UNED, EAE, Jaume I de Castellón, para la formación de jóvenes a través del programa de prácticas y para la asistencia de a las cuales los directores de consultoría asisten impartiendo clases y como ponentes en cursos y eventos. • Con Proveedores: trabajamos con aquellos que nos garantizan los máximos niveles de servicio frente a nuestras necesidades teniendo en cuenta la calidad, el precio y la localización cercana a nuestra sede, datos que solicitamos antes de la contratación. La comunicación se realiza de manera personal, telefónica o por correo electrónico.

G4-26 - Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.

No hay respuestas

G4-27 - Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.

No hay respuestas

PERFIL DE LA MEMORIA

G4-28 - Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).

año calendario

G4-29 - Fecha de la última memoria (si procede).

No hay respuestas

G4-30 - Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).

anual

G4-31 - Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.

Miren Díaz

G4-32 - a. Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización. b. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida (véanse los cuadros a continuación). c. Facilite la referencia al informe de Verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación. GRI recomienda la verificación externa, aunque no es obligatoria para que la memoria sea «de conformidad» con la Guía.

No hay respuestas

G4-33 - a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. b. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. c. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.

No hay respuestas

GOBIERNO

G4-34 - Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.

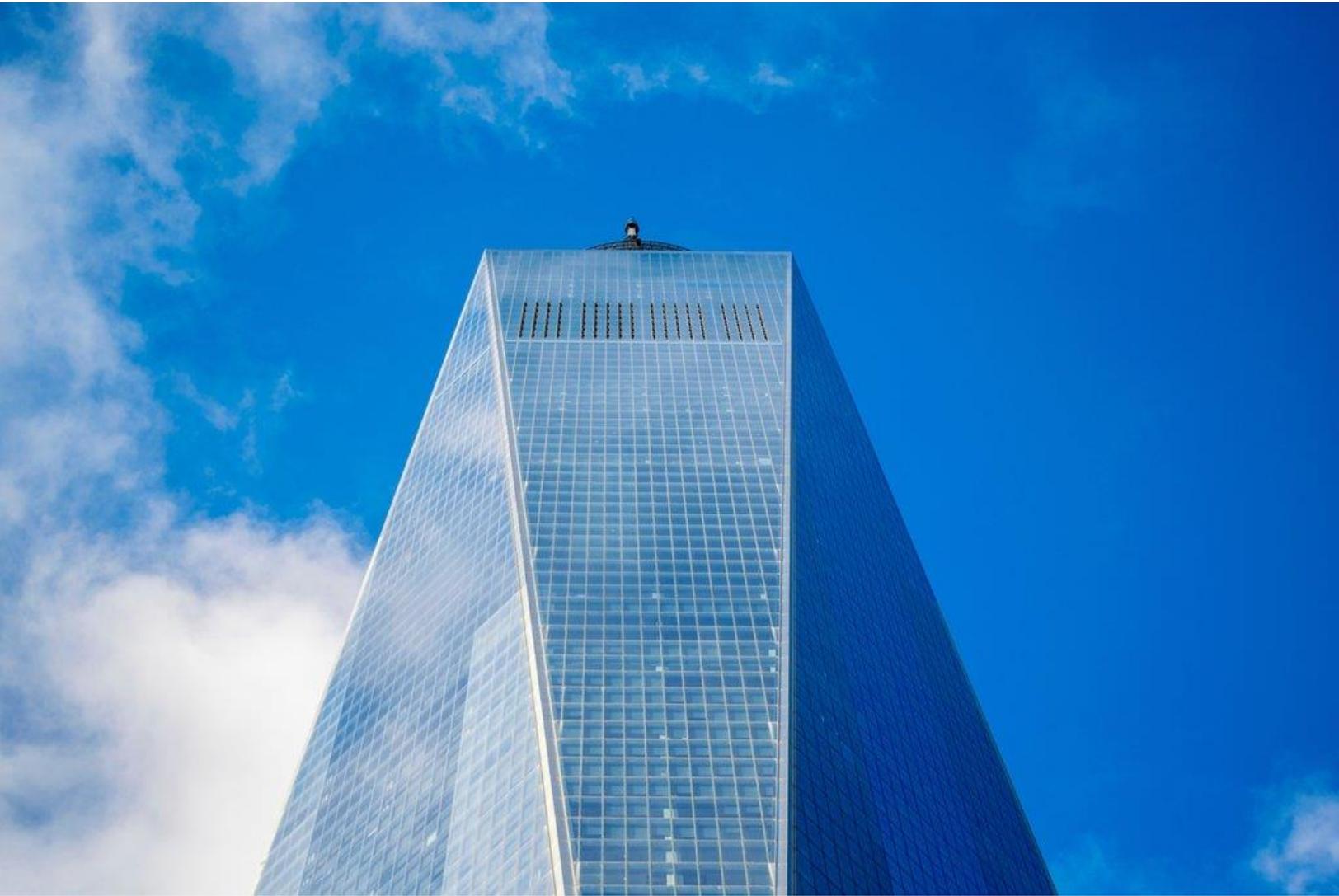
Naturaleza Jurídica: Sociedad Limitada. La entidad está formada de acuerdo a la siguiente estructura:

Presidente: Justo Villafañe (Presidente de V&A) Socios: José María San Segundo

ÉTICA E INTEGRIDAD

G4-56 - Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.

No hay respuestas



ANEXO GRI-G4 BÁSICOS ESPECÍFICOS

ECONOMÍA

G4-DMA - a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material. b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus efectos. c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros: ?? * los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; *?? los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y ??* cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión.

No hay respuestas

DESEMPEÑO ECONÓMICO

G4-EC1 - a. Indique el valor económico directo generado y distribuido conforme al «principio del devengo»(más información en la guía) b. Para una mejor evaluación de los impactos económicos locales, desglose el valor económico directo generado y distribuido por país, región o mercado, cuando sea significativo. Explique los criterios que se han empleado para determinar su significación.

No hay respuestas

G4-EC2 - a. Señale qué riesgos y oportunidades a raíz del cambio climático pueden provocar cambios significativos en las operaciones, los ingresos o los gastos. Entre otros: * una descripción del riesgo o la oportunidad y clasificación como físico, regulatorio o de otro tipo; * una descripción del efecto relacionado con el riesgo o la oportunidad; * las consecuencias económicas del riesgo o la oportunidad antes de que se tome ninguna medida; * los métodos aplicados para gestionar el riesgo o la oportunidad; y * el costo de las medidas adoptadas para gestionar el riesgo o la oportunidad.

No hay respuestas

G4-EC3 - a. Si las obligaciones están cubiertas por los recursos ordinarios de la organización, indique el valor estimado de las mismas. b. Si existe un fondo independiente para atender las obligaciones del plan de prestaciones, indique: ?? * qué porcentaje de las obligaciones se calcula que cubren los activos que se han reservado a tal efecto; * en qué se basa dicho cálculo; y * cuándo se efectuó el cálculo. c. Si el fondo externalizado no ofrece una cobertura total de las obligaciones, describa la estrategia adoptada por la empresa para avanzar hacia la cobertura total, y el plazo,

si se conoce, en el que la empresa espera alcanzarla. d. Indique qué porcentaje del salario aportan el trabajador y la empresa. e. Indique el nivel de participación en los planes de jubilación (por ejemplo, participación en planes obligatorios o voluntarios, programas regionales o nacionales, o aquellos con impacto financiero).

No hay respuestas

G4-EC4 - a. Indique el valor monetario total de la ayuda económica que la organización ha recibido de entes del gobierno durante el periodo objeto de la memoria, con información relativa a, como mínimo: * desgravaciones y créditos fiscales; * subvenciones; * ayudas a la inversión, becas de investigación y desarrollo y otros tipos pertinentes de subvenciones; * premios con dotación económica; * exención de regalías; * ayuda financiera de los organismos de crédito a la exportación; * incentivos financieros; y * otros beneficios financieros recibidos o por recibir de cualquier ente gubernamental en relación con cualquier operación. b. Desglose la información anterior por países. c. Indique si los gobiernos forman parte de la estructura accionarial de la organización, y en qué grado.

No hay respuestas

PRESENCIA EN EL MERCADO

G4-EC5 - a. Cuando la remuneración de un porcentaje significativo de la plantilla se base en la normativa relativa al salario mínimo, indique la relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en los lugares donde se desarrollen operaciones significativas. b. Indique si en algún lugar con operaciones significativas no existe un salario mínimo local o si este es variable, desglosado por sexo. Si se pueden usar como referencia distintos salarios mínimos, indique cuál se está empleando. c. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».

No hay respuestas

G4-EC6 - a. Indique qué porcentaje de los altos directivos en los lugares donde se desarrollan operaciones significativas procede de la comunidad local. b. Facilite la definición empleada para establecer los «altos directivos». c. Indique cómo define la organización el término «local». d. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».

No hay respuestas

CONSECUENCIAS ECONÓMIA INDIRECTAS

G4-EC7 - a. Indique en qué medida se han desarrollado las inversiones significativas en infraestructuras y los tipos de servicios de la organización. b. Señale qué impactos se han producido, o se prevé producir, en las comunidades y las economías locales. Cuando proceda, describa las consecuencias positivas y negativas. c. Indique si dichas inversiones o servicios son compromisos comerciales, pro bono o en especie.

No hay respuestas

G4-EC8 - a. Dé ejemplos de impactos económicos significativos, tanto positivos como negativos, de la organización. Entre otros: * cambios en la productividad de organizaciones, sectores o el conjunto de la economía; * desarrollo económico en áreas con elevados índices de pobreza; * impacto económico de la mejora o el deterioro de las condiciones sociales o ambientales; * disponibilidad de productos y servicios para las personas con rentas bajas; * promoción de capacidades o conocimientos en una comunidad profesional o una zona geográfica; * creación de puestos de trabajo en la cadena de suministro y distribución; * estimulación, facilitación o limitación de las inversiones foráneas directas; * impacto económico del traslado de operaciones o actividades; e * impacto económico del uso de productos y servicios. b. Describa la importancia de tales impactos frente a las referencias externas y las prioridades de los grupos de interés, tales como las normas, los protocolos y los programas políticos nacionales e internacionales.

No hay respuestas

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

G4-EC9 - a. Indique qué porcentaje del presupuesto para adquisiciones en los lugares con operaciones significativas se gasta en proveedores locales (por ejemplo, porcentaje de productos y servicios que se adquieren en el ámbito local). b. Indique cómo define la organización el término «local». c. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas»

No hay respuestas

MEDIO AMBIENTE

MATERIALES

G4-EN1 - a. Indique el peso o el volumen total de los materiales empleados para producir y embalar los principales productos y servicios de la organización durante el periodo objeto de la memoria. Distinga entre: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * materiales no renovables; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * materiales renovables.

No hay respuestas

G4-EN2 - Indique qué porcentaje de materiales reciclados se empleó para fabricar los principales productos y servicios de la organización.

No hay respuestas

ENERGÍA

G4-EN3 - a. Indique el consumo total de combustible de fuentes no renovables, en julios o múltiplos de julio, y especifique el tipo de combustible. b. Indique el consumo total de combustible de fuentes renovables, en julios o múltiplos de julio, y especifique el tipo de combustible. c. Facilite los siguientes datos, en julios, vatios-hora o sus múltiplos: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * consumo de electricidad; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * consumo en calefacción; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * consumo en refrigeración; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * consumo de vapor. d. Facilite los siguientes datos, en julios, vatios-hora o sus múltiplos: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * ventas de electricidad; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * ventas de calefacción; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * ventas de refrigeración; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * ventas de vapor. e. Indique el consumo total de energía, en julios o múltiplos de julio. f. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. g. Indique qué fuente se ha empleado para calcular los factores de conversión.

No hay respuestas

G4-EN4 - a. Indique cuál ha sido el consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos de julio. b. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. c. Indique qué fuente se ha empleado para calcular los factores de conversión.

No hay respuestas

G4-EN5 - a. Indique la intensidad energética. b. Explique qué medida (el denominador de la fracción) ha empleado la organización para calcular la relación. c. Señale qué tipos de energía se han incluido en la relación de intensidad: combustible, electricidad, calefacción,

refrigeración, vapor o todas las anteriores. d. Explique si en la relación se tiene en cuenta el consumo energético interno, el externo o ambos.

No hay respuestas

G4-EN6 - a. Indique qué reducciones del consumo energético son el resultado directo de iniciativas en favor de la conservación y la eficiencia (en julios o múltiplos de julio). b. Indique qué tipos de energía se incluyen en las reducciones: combustibles, electricidad, calefacción, refrigeración o vapor. c. Explique qué referencia se ha empleado para calcular las reducciones del consumo energético (año base, punto de referencia, etc.) y por qué motivo se ha elegido dicha referencia. d. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

G4-EN7 - a. Indique qué reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios vendidos se han logrado en el periodo objeto de la memoria (en julios o múltiplos de julio). b. Explique qué referencia se ha empleado para calcular las reducciones del consumo energético (año de base, punto de referencia, etc.) y por qué motivo se ha elegido dicha referencia. c. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

AGUA

G4-EN8 - a. Indique el volumen total de captación de agua de las siguientes fuentes: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * aguas superficiales, entre otras el agua procedente de humedales, ríos, lagos y océanos; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * aguas subterráneas; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * aguas pluviales captadas directamente y almacenadas por la organización; $*\ddot{Y}\ddot{Y}$ aguas residuales de otra organización; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * suministro de agua municipal o de otras empresas de aguas. b. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

G4-EN9 - a. Indique el número de fuentes de agua que han sido afectadas por la captación y desglóselas por tipo: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * tamaño de la fuente; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * si la fuente de agua está clasificada o no como área protegida (nacional o internacional); $*\ddot{Y}\ddot{Y}$ valor en términos de biodiversidad (diversidad de especies y endemismo, número de especies protegidas); y $*\ddot{Y}\ddot{Y}$ valor o importancia de la fuente de agua para las comunidades locales y los pueblos indígenas. b. Explique qué normas, métodos y presupuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

G4-EN10 - a. Indique el volumen total de agua que la organización ha reciclado o reutilizado. b. Indique el volumen total de agua reciclada y reutilizada por la organización, en términos de porcentaje del agua total captada de acuerdo con el Indicador G4-EN8. c. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

BIODIVERSIDAD

G4-EN11 - a. Facilite los siguientes datos relativos a las instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas, que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad: \ddot{Y} * ubicación geográfica; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * subsuelo o suelos subterráneos poseídos, arrendados o gestionados por la organización; \ddot{Y} * ubicación respecto a la área protegida (en su interior, adyacente o incluyendo secciones del área protegida) o área no protegida de gran valor para la biodiversidad; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * tipo de operación (oficinas, manufacturación o producción, extractiva); \ddot{Y} * superficie del centro operativo en km²; y $*\ddot{Y}\ddot{Y}$ valor para la biodiversidad en función de: —el atributo de la área protegida o el área de gran valor para la biodiversidad fuera de la área protegida (ecosistema terrestre, de agua dulce o marino); y — listas de protección del área (por ejemplo, las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN67, la Convención de Ramsar78, las leyes nacionales).

No hay respuestas

G4-EN12 - a. Describa la naturaleza de los impactos directos e indirectos sobre la biodiversidad, haciendo referencia al menos a uno de los aspectos siguientes: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * construcción o utilización de fábricas, minas e infraestructuras de transporte; $*\ddot{Y}\ddot{Y}$ contaminación (introducción de sustancias que no se presentan de forma natural en el hábitat, a partir de fuentes puntuales y difusas); $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * introducción de especies invasoras, plagas y patógenos; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * reducción del número de especies; $*\ddot{Y}\ddot{Y}$ conversión de hábitats; y $*\ddot{Y}\ddot{Y}$ cambios en los procesos ecológicos fuera de su rango natural de variación (por ejemplo, salinidad o cambios en los niveles freáticos). b. Indique los impactos significativos directos e indirectos, positivos y negativos, haciendo referencia a los siguientes aspectos: $*\ddot{Y}\ddot{Y}$ especies afectadas; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * superficie de las áreas afectadas; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * duración de los impactos; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * carácter reversible o irreversible de los impactos.

No hay respuestas

G4-EN13 - a. Indique el tamaño y la ubicación de todas las áreas de hábitats protegidos o restaurados y señale si el éxito de las acciones de restauración fue o está siendo verificado por profesionales externos independientes. b. Señale si existen colaboraciones con terceros para proteger o restaurar áreas de hábitat distintas de aquellas en las que la organización ha supervisado o ejecutado medidas de restauración o protección. c. Describa el estado del área al final del periodo objeto de la memoria. d. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

G4-EN14 - Indique el número de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * en peligro crítico; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * en peligro; $*\ddot{Y}\ddot{Y}$ vulnerable; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * casi amenazada; o $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * preocupación menor.

No hay respuestas

EMISIONES

G4-EN15 - a. Indique las emisiones directas brutas de GEI (Alcance 1) en toneladas métricas de CO₂ equivalente, sin considerar el comercio de derechos de emisión, es decir, la compra, venta o transferencia de derechos y compensaciones. b. Indique qué gases se han incluido en el cálculo (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃ o todos ellos). c. Indique las emisiones de CO₂ biogénico en toneladas métricas de CO₂ equivalente, independientemente de las emisiones directas brutas de GEI (Alcance 1). d. Indique el año base, por qué se ha elegido dicho año, qué emisiones se produjeron en ese año y el contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya motivado un nuevo cálculo de las emisiones del año base. e. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. f. Indique la fuente de los factores de emisión utilizados y los índices de potencial de calentamiento atmosférico empleados, o bien incluya una referencia a la fuente de la que se han obtenido. g. Señale qué enfoque se ha adoptado para la consolidación de las emisiones (capital social, control financiero, control operacional).

No hay respuestas

G4-EN16 - a. Indique las emisiones indirectas brutas de GEI (Alcance 2) en toneladas métricas de CO₂ equivalente, sin considerar el comercio de derechos de emisión, es decir, la compra, venta o transferencia de derechos y compensaciones. b. Si es posible, indique qué

gases se han incluido en el cálculo. c. Indique el año base, por qué se ha elegido dicho año, qué emisiones se produjeron en ese año y el contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya motivado un nuevo cálculo de las emisiones del año base. d. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. e. Si es posible, indique la fuente de los factores de emisión utilizados y los índices de potencial de calentamiento atmosférico empleados, o bien incluya una referencia a la fuente de la que se han obtenido. f. Señale qué enfoque se ha adoptado para la consolidación de las emisiones (capital social, control financiero, control operacional).

No hay respuestas

G4-EN17 - a. Indique las otras emisiones indirectas brutas de GEI (Alcance 3) en toneladas métricas de CO₂ equivalente, sin contar las emisiones indirectas derivadas de la generación de electricidad, calefacción, refrigeración y vapor que la organización adquiere y consume (estas emisiones indirectas figuran en el indicador G4-EN16). No ha de tenerse en cuenta el comercio de derechos de emisión, es decir, la compra, venta o transferencia de derechos y compensaciones. b. Si es posible, indique qué gases se han incluido en el cálculo. c. Indique las emisiones de CO₂ biogénico en toneladas métricas de CO₂ equivalente, independientemente de las otras emisiones indirectas brutas de GEI (Alcance 3). d. Indique qué otras categorías de emisiones indirectas (Alcance 3) y actividades se han incluido en el cálculo. e. Indique el año base, por qué se ha elegido dicho año, qué emisiones se produjeron en ese año y el contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya motivado un nuevo cálculo de las emisiones del año base. f. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. g. Si es posible, indique la fuente de los factores de emisión utilizados y los índices de potencial de calentamiento atmosférico empleados, o bien incluya una referencia a la fuente de la que se han obtenido.

No hay respuestas

G4-EN18 - a. Indique la intensidad de las emisiones de GEI. b. Explique qué medida (el denominador de la fracción) ha empleado la organización para calcular la relación. c. Indique qué tipos de emisiones de GEI se han incluido en el cálculo de la intensidad: directas (Alcance 1), indirectas por generación de energía (Alcance 2) u otras emisiones indirectas (Alcance 3). d. Indique qué gases se han incluido en el cálculo.

No hay respuestas

G4-EN19 - a. Señale qué reducciones de las emisiones

de GEI son el resultado directo de iniciativas a tal efecto (en toneladas métricas de CO2 equivalente). b. Indique qué gases se han incluido en el cálculo (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos ellos). c. Indique qué año base o punto de referencia se ha utilizado y por qué. d. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. e. Indique si las reducciones se produjeron en las emisiones directas de GEI (Alcance 1), las emisiones indirectas por generación de energía (Alcance 2) o en otras emisiones indirectas (Alcance 3).
No hay respuestas

G4-EN20 - a. Refleje la producción, las importaciones y exportaciones de sustancias que agotan el ozono en toneladas métricas de CFC-11 equivalente. b. Indique qué sustancias se han incluido en el cálculo. c. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. d. Indique qué fuente se ha empleado para calcular los factores de emisión.
No hay respuestas

G4-EN21 - a. Indique la cantidad de emisiones atmosféricas significativas, en kilogramos o múltiplos de kilogramo, de: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * NOX; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * SOX; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * contaminantes orgánicos persistentes (COP); $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * compuestos orgánicos volátiles (COV); $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * contaminantes atmosféricos peligrosos (CAP); $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * partículas (MP); y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * otras categorías de emisiones atmosféricas estandarizadas identificadas en la normativa pertinente. b. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. c. Indique qué fuente se ha empleado para calcular los factores de emisión.
No hay respuestas

EFLUENTES Y RESIDUOS

G4-EN22 - a. Indique el volumen total de vertidos de aguas, previstos e imprevistos, desglosado por: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * destino; \ddot{Y} * calidad del agua, incluido el método de tratamiento; * y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ si ha sido reutilizada por otra organización. b. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.
No hay respuestas

G4-EN23 - a. Indique el peso total de los residuos peligrosos y no peligrosos, según los siguientes métodos de eliminación: $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ reutilización; $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ reciclaje; $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ compostaje; $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ recuperación, incluida la recuperación energética; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * incineración (combustión masiva); $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * inyección en pozos de profundidad; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * vertedero; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * almacenamiento in situ; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * otros (que debe especificar la organización informante). b.

Explique cómo se determinó el método de eliminación de residuos: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ La organización informante se hizo cargo directamente, o lo confirmó de forma directa. $\ddot{Y}\ddot{Y}$ El contratista encargado de la retirada de residuos facilitó la información. $\ddot{Y}\ddot{Y}$ Procedimientos por defecto del contratista encargado de la retirada de residuos.
No hay respuestas

G4-EN24 - a. Indique el número y el volumen totales de los derrames significativos registrados. b. Para cada uno de los derrames que se hayan incluido en los estados financieros de la organización, proporcione los siguientes datos: $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ localización del derrame; $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ volumen del derrame; $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ material del derrame, según las siguientes categorías: —derrames de petróleo (superficies de suelo o agua); —derrames de combustible (superficies de suelo o agua); —derrames de residuos (superficies de suelo o agua); —derrames de sustancias químicas (principalmente superficies de suelo o agua); y —otros (que debe especificar la organización informante). c. Describa las consecuencias de los derrames significativos.
No hay respuestas

G4-EN25 - a. Facilite el peso total de: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * residuos peligrosos transportados; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * residuos peligrosos importados; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * residuos peligrosos exportados; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * residuos peligrosos tratados. b. Indique el porcentaje de residuos peligrosos que se transportaron internacionalmente.
No hay respuestas

G4-EN26 - a. Indique qué masas de agua y hábitats relacionados se han visto afectados significativamente por vertidos de agua, de acuerdo con los criterios que se describen en el Manual de aplicación, y facilite datos sobre: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * tamaño de la masa de agua y del hábitat relacionado; $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ si la masa de agua y el hábitat relacionado están clasificados como área protegida (nacional o internacional); y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * valor en términos de biodiversidad (por ejemplo, número de especies protegidas).
No hay respuestas

PRODUCTOS Y SERVICIOS

G4-EN27 - a. Informe cuantitativamente del grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios durante el periodo objeto de la memoria. b. Si se facilitan cifras orientadas al uso, indique los presupuestos en cuanto a los patrones de consumo o los factores de normalización.
No hay respuestas

G4-EN28 - a. Indique qué porcentaje de los productos y sus materiales de embalaje se recupera en cada categoría de producto. b. Explique cómo se han obtenido los datos de este indicador.

No hay respuestas

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

G4-EN29 - a. Indique las multas significativas y las sanciones no monetarias, desglosadas según: * ??valor monetario total de las sanciones significativas; *?? número de sanciones no monetarias; y * ??procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje. b. Si la organización informante no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa, basta con una breve declaración en este sentido.

No hay respuestas

TRANSPORTE

G4-EN30 - a. Describa los impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal. Si no se aportan datos cuantitativos, explique los motivos. b. Explique cómo se están mitigando los impactos ambientales del transporte de productos, miembros de la plantilla de la organización y otros bienes y materiales. c. Describa los criterios y métodos que se han empleado para determinar qué impactos ambientales son significativos.

No hay respuestas

GENERAL

G4-EN31 - Informe sobre los gastos de protección ambiental, desglosados por: ?? * costos de tratamiento de residuos, tratamiento de emisiones y restauración; y ?? * costos de prevención y gestión ambiental.

No hay respuestas

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES

G4-EN32 - Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.

No hay respuestas

G4-EN33 - a. Número de proveedores cuyo impacto

ambiental se ha evaluado. b. Número de proveedores que tienen impactos ambientales negativos significativos reales. c. Indique qué impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, se han descubierto en la cadena de suministro. d. Indique el porcentaje de proveedores con impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación. e. Indique el porcentaje de proveedores con impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.

No hay respuestas

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN AMBIENTAL

G4-EN34 - a. Indique el número total de reclamaciones sobre impactos ambientales que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación durante el periodo objeto de la memoria. b. Indique cuántas de las reclamaciones: ?? * se abordaron en el periodo objeto de la memoria; ?? * se resolvieron en el periodo objeto de la memoria. c. Indique el número total de reclamaciones sobre impactos ambientales que se presentaron antes del periodo objeto de la memoria y se resolvieron en dicho periodo.

No hay respuestas

DESEMPEÑO SOCIAL

PRÁCTICAS LABORALES

EMPLEO

G4-LA1 - a. Indique el número y el índice de nuevas contrataciones laborales laborales en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, sexo y región. b. Indique el número y la tasa de rotación de empleados en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, sexo y región.

No hay respuestas

G4-LA2 - a. Detalle cuáles de las siguientes prestaciones sociales se ofrecen a todos los empleados a jornada completa pero no a los empleados a tiempo parcial o temporales, desglosado por ubicaciones significativas de actividad. Como mínimo, inclúyanse las siguientes prestaciones: * seguro de vida; * seguro médico; * cobertura por incapacidad o invalidez; * baja por

maternidad o paternidad; * fondo de pensiones; * acciones; y * otras. b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas»

No hay respuestas

G4-LA3 - a. Indique el número de empleados, desglosados por sexo, que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad. b. Indique el número de empleados, desglosados por sexo, que ejercieron su derecho a baja por maternidad o paternidad. c. Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo. d. Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad y conservaron su empleo pasados doce meses desde su reincorporación, desglosados por sexo. e. Facilite los índices de reincorporación al trabajo y de retención de los empleados que ejercieron la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.

No hay respuestas

RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN

G4-LA4 - a. Indique el 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. b. Si la organización dispone de un convenio colectivo, indique si en este se especifican el periodo de preaviso y las disposiciones relativas a posibles consultas y negociaciones.

No hay respuestas

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

G4-LA5 - a. Indique a qué nivel suele operar cada uno de los comités formales de seguridad y salud conjuntos para la dirección y los empleados. b. Indique el porcentaje de trabajadores que tienen representación en los comités formales de seguridad y salud conjuntos.

No hay respuestas

G4-LA6 - a. Indique los tipos de lesión, el índice de accidentes con lesiones, la tasa de enfermedades profesionales, la tasa de días perdidos, la tasa de absentismo y las víctimas mortales relacionadas con el trabajo del conjunto de trabajadores (es decir, los empleados y los trabajadores contratados), desglosado por: *ÿ región; y ÿ* sexo. b. Indique los tipos de lesión,

el índice de accidentes con lesiones, la tasa de enfermedades profesionales, la tasa de días perdidos, la tasa de absentismo y las víctimas mortales relacionadas con el trabajo de los contratistas independientes que trabajan in situ de cuya seguridad general en el lugar de trabajo es responsable la organización, desglosado por: ÿ* región; y ÿ* sexo. c. Indique qué sistema de reglamentación se aplica para el registro y la comunicación de accidentes.

No hay respuestas

G4-LA7 - Indique si hay trabajadores que desarrollan actividades profesionales con una incidencia o un riesgo elevados de enfermedades determinadas.

No hay respuestas

G4-LA8 - a. Indique si los acuerdos formales locales o internacionales con los sindicatos cubren los asuntos relacionados con la salud y la seguridad. b. De ser así, indique qué porcentaje de los asuntos relacionados con la salud y la seguridad se cubre en tales acuerdos formales.

No hay respuestas

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

G4-LA9 - a. Indique el promedio de horas de capacitación que los empleados de la organización recibieron en el periodo objeto de la memoria, desglosado por: *? sexo; y ? * categoría laboral.

No hay respuestas

G4-LA10 - a. Indique el tipo y el alcance de los programas que se han llevado a cabo y de la asistencia facilitada para mejorar las capacidades de los empleados. b. Describa los programas de ayuda a la transición dirigidos a favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la gestión del final de sus carreras profesionales, ya sea por jubilación o terminación de la relación de trabajo.

No hay respuestas

G4-LA11 - Indique qué porcentaje de los empleados ha recibido una evaluación periódica de su desempeño y de la evolución de su carrera a lo largo del periodo objeto de la memoria, desglosado por sexo y por categoría profesional.

No hay respuestas

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

G4-LA12 - a. Indique qué porcentaje de personas

pertenecientes a las siguientes categorías de diversidad forma parte de los órganos de gobierno de la organización: Ÿ* sexo; Ÿ* edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50; * grupos minoritarios; y *Ÿ otros indicadores de diversidad, si procede. b. Indique qué porcentaje de los empleados pertenecen a las siguientes categorías de diversidad, desglosado por categoría profesional: Ÿ* sexo; Ÿ* edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50; Ÿ* grupos minoritarios; y Ÿ* otros indicadores de diversidad, si procede
No hay respuestas

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

<}canswers:value#:895#q:33052#ctxt:342003]] - a. Indique la relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría laboral, desglosado por ubicaciones significativas de actividad. b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».
No hay respuestas

PRÁCTICAS LABORALES Y DE TRABAJO DIGNO

EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES

G4-LA14 - Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.
No hay respuestas

G4-LA15 - a. Indique el número de proveedores cuyo impacto en las prácticas laborales se ha evaluado. b. Indique cuántos proveedores tienen impactos negativos significativos reales y potenciales sobre las prácticas laborales. c. Indique qué impactos negativos significativos reales y potenciales se han descubierto en las prácticas laborales de la cadena de suministro. d. Indique el porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos reales y potenciales en las prácticas laborales con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación. e. Indique el porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos reales y potenciales en las prácticas laborales con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.
No hay respuestas

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE PRÁCTICAS LABORALES

G4-LA16 - a. Indique el número total de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación durante el periodo objeto de la memoria. b. Indique cuántas de las reclamaciones: *Ÿ se abordaron en el periodo objeto de la memoria; * se resolvieron en el periodo objeto de la memoria. c. Indique el número total de reclamaciones sobre prácticas laborales que se presentaron antes del periodo objeto de la memoria y se resolvieron en dicho periodo.
No hay respuestas

No hay respuestas

DERECHOS HUMANOS

INVERSIÓN

G4-HR1 - a. Indique el número y el porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. b. Facilite la definición empleada para establecer los «acuerdos de inversión significativos»
No hay respuestas

G4-HR2 - a. Indique el número de horas que se dedicaron durante el periodo objeto de la memoria a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización. b. Indique el porcentaje de empleados formados durante el periodo objeto de la memoria en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.
No hay respuestas

NO DISCRIMINACIÓN

G4-HR3 - a. Indique el número de casos de discriminación ocurridos durante el periodo objeto de la memoria. b. Describa la situación actual y las medidas adoptadas, refiriendo si: *Ÿ la organización ha analizado el caso; *Ÿ se está poniendo en práctica un plan correctivo; Ÿ* se ha aplicado un plan correctivo y se han revisado los resultados mediante un proceso rutinario de

gestión interna; * el caso ya no es objeto de ninguna medida

No hay respuestas

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

G4-HR4 - a. Indique los centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación o el derecho a la negociación colectiva de los empleados pueden infringirse o estar amenazados, en términos de: *ÿ tipo de centro (por ejemplo, una fábrica) y proveedor; y *ÿ países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza. b. Describa las medidas adoptadas por la organización durante el periodo objeto de la memoria destinadas a defender la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

No hay respuestas

TRABAJO INFANTIL

G4-HR5 - a. Indique los centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de: *ÿ trabajo infantil; y *ÿ trabajadores jóvenes expuestos a trabajos peligrosos. b. Indique los centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo infantil, en términos de: *ÿ tipo de centro (por ejemplo, una fábrica) y proveedor; y *ÿ países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza. c. Describa las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto de la memoria a fin de contribuir a la abolición del trabajo infantil.

No hay respuestas

TRABAJO FORZOSO

G4-HR6 - a. Indique los centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo forzoso, en términos de: *ÿ tipo de centro (por ejemplo, una fábrica) y proveedor; y *ÿ países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza. b. Indique qué medidas ha adoptado la organización durante el periodo cubierto por la memoria dirigidas a contribuir a la eliminación del trabajo forzoso.

No hay respuestas

MEDIDAS DE SEGURIDAD

G4-HR7 - a. Indique qué porcentaje del personal de

seguridad ha recibido capacitación formal específica sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en seguridad. b. Indique si los requisitos de formación también se exigen a otras organizaciones a las que se contrata personal de seguridad

No hay respuestas

DERECHOS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA

MEDIDAS DE SEGURIDAD

G4-HR8 - a. Indique el número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas que se han identificado en el periodo objeto de la memoria. b. Describa la situación actual y las medidas adoptadas, refiriendo si: *ÿ la organización ha analizado el caso; *ÿ se está poniendo en práctica un plan correctivo; *ÿ se ha aplicado un plan correctivo y se han revisado los resultados mediante un proceso rutinario de gestión interna; y *ÿ el caso ya no es objeto de ninguna medida.

No hay respuestas

EVALUACIÓN

G4-HR9 - Indique el número y el porcentaje de centros que han sido objeto de examen en materia de derechos humanos o en los que se ha evaluado el impacto en los derechos humanos, desglosado por país

No hay respuestas

EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

G4-HR10 - Indique el porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos

No hay respuestas

G4-HR11 - a. Indique el número de proveedores cuyo impacto sobre los derechos humanos se ha evaluado. b. Indique cuántos proveedores tienen impactos negativos significativos reales en el ámbito de los derechos humanos. c. Indique qué impactos negativos significativos reales y potenciales en materia de derechos humanos se han descubierto en la cadena de suministro. d. Indique el 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. e. Indique el 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.

No hay respuestas

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

G4-HR12 - a. Indique el número total de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación en el periodo objeto de la memoria. b. Indique cuántas de las reclamaciones: *ÿ se abordaron en el periodo objeto de la memoria; *ÿ se resolvieron en el periodo objeto de la memoria. c. Indique el número de reclamaciones sobre derechos humanos que se presentaron antes del periodo objeto de la memoria y se resolvieron en dicho periodo.

No hay respuestas

DERECHOS HUMANOS

COMUNIDADES LOCALES

G4-SO1 - a. Indique el porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación en las comunidades locales usando, entre otros: ÿ* evaluaciones de impactos sociales, tales como evaluaciones de impactos con perspectiva de género, basadas en procesos participativos; ÿ* evaluación y vigilancia constante del impacto ambiental; ÿ* publicación de los resultados de las evaluaciones de los impactos ambientales y sociales; ÿ* programas de desarrollo de las comunidades locales basados en las necesidades de estas; *ÿ planes de Participación de los grupos de interés basados en su distribución geográfica; * procesos y comités de consulta con la comunidad local en los que participen grupos vulnerables; *ÿ comités de empresa, comités de seguridad y salud ocupacional y otros órganos de representación de empleados para que gestionen los impactos; *ÿ procesos formales de reclamación desde las comunidades locales.

No hay respuestas

G4-SO2 - a. Indique qué centros de operaciones han tenido o pueden tener impactos negativos significativos sobre las comunidades locales, haciendo referencia a: *ÿ la ubicación de los centros; y *ÿ los impactos significativos, reales o potenciales, de los centros.

No hay respuestas

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

G4-SO3 - a. Indique el número y el porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción. b. Describa los riesgos significativos relacionados con la corrupción que se han detectado en las evaluaciones.

No hay respuestas

G4-SO4 - a. Indique el número y el porcentaje de miembros del órgano de gobierno a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción, desglosado por regiones. b. Indique el número y el porcentaje de empleados a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción, desglosado por categoría profesional y región. c. Indique el número y el porcentaje de socios empresariales a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción, desglosado por tipo de socio empresarial y región. d. Indique el número y porcentaje de miembros del órgano de gobierno que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción, desglosado por región. e. Indique el número y porcentaje de empleados que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción, desglosado por categoría profesional y región.

No hay respuestas

G4-SO5 - a. Indique el número y la naturaleza de los casos confirmados de corrupción. b. Indique el número de casos confirmados de corrupción por los que se ha amonestado o despedido a algún empleado. c. Indique el número de casos confirmados en los que se ha rescindido o no se ha renovado un contrato con un socio empresarial debido a infracciones relacionadas con la corrupción. d. Indique las demandas judiciales por corrupción que se han presentado contra la organización o sus empleados en el periodo objeto de la memoria y el resultado de cada caso.

No hay respuestas

POLÍTICA PÚBLICA

G4-SO6 - a. Indique el valor monetario de las contribuciones políticas económicas o en especie efectuadas directa o indirectamente por la organización, desglosado por país y destinatario. b. Explique, si procede, cómo se ha calculado el valor monetario de las contribuciones en especie.

No hay respuestas

PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL

G4-SO7 - a. Indique las demandas pendientes o concluidas en el periodo objeto de la memoria, iniciadas por causas relacionadas con comportamientos de competencia desleal y violaciones de la legislación sobre prácticas contrarias a la libre competencia y monopolísticas, en las que se haya comprobado la participación de la organización. b. Indique los principales resultados de tales denuncias, incluidas las sentencias o decisiones adoptadas.

No hay respuestas

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

G4-SO8 - a. Indique las multas significativas y las sanciones no monetarias, desglosadas según: * \dot{Y} valor monetario total de las sanciones significativas; \dot{Y} * número de sanciones no monetarias; y \dot{Y} * procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa, basta con una breve declaración en este sentido. c. Describa el contexto en el que se recibieron multas o sanciones no monetarias significativas.

No hay respuestas

EVALUACIÓN DE LA REPERCUSIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES

G4-SO9 - Indique qué porcentaje de los nuevos proveedores se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.

No hay respuestas

G4-SO10 - a. Indique el número de proveedores cuyo impacto social se ha evaluado. b. Indique cuántos proveedores tienen impactos sociales negativos significativos reales. c. Indique qué impactos negativos significativos, reales y potenciales, para la sociedad se han descubierto en la cadena de suministro. d. Indique el porcentaje de proveedores con impactos sociales negativos significativos reales y potenciales con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación. e. Indique el porcentaje de proveedores con impactos sociales negativos significativos reales y potenciales con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.

No hay respuestas

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTO SOCIAL

G4-SO11 - a. Indique el número total de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación durante el periodo objeto de la memoria. b. Indique cuántas de las reclamaciones: *? se abordaron en el periodo objeto de la memoria; *? se resolvieron en el periodo objeto de la memoria. c. Indique el número total de reclamaciones sobre impactos sociales que se presentaron antes del periodo objeto de la memoria y se resolvieron en dicho periodo.

No hay respuestas

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

G4-PR1 - Indique el porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.

No hay respuestas

G4-PR2 - a. Indique el número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a la salud y la seguridad de productos y servicios en el periodo objeto de la memoria, desglosado por: * $\dot{Y}\dot{Y}$ incumplimientos de la normativa que acarrearán una multa o castigo; $\dot{Y}\dot{Y}$ * incumplimientos de la normativa que acarrearán una amonestación; e $\dot{Y}\dot{Y}$ * incumplimientos de códigos voluntarios. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios, basta con una breve declaración en este sentido.

No hay respuestas

ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

G4-PR3 - a. Indique si los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos requieren los siguientes datos: * Origen de los componentes del producto o servicio * Contenido, especialmente en lo que respecta a sustancias que pueden tener cierto impacto ambiental o social * Instrucciones de seguridad del producto o servicio * Eliminación del producto e impacto ambiental o social * Otros (explíquense) b. Indique qué porcentaje de

categorías de productos y servicios significativos están sujetos a los procedimientos de evaluación de la conformidad con tales procedimientos.

No hay respuestas

G4-PR4 - a. Indique el número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosado por: **YY*** incumplimientos de la normativa que acarrearán una multa o castigo; *** YY** incumplimientos de la normativa que acarrearán una amonestación; e **YY*** incumplimientos de códigos voluntarios. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios, basta con una breve declaración en este sentido.

No hay respuestas

G4-PR5 - a. Facilite los resultados o las conclusiones principales de las encuestas de satisfacción de los clientes (basados en muestras estadísticamente relevantes) que se hayan realizado en el periodo objeto de la memoria sobre: **YY*** la organización en su conjunto; **YY*** una categoría principal de productos o servicios; y **YY*** centros de operaciones significativos.

No hay respuestas

COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA

G4-PR6 - a. Indique si la organización vende productos: **YY** * prohibidos en determinados mercados; *** YY** cuestionados por los grupos de interés u objeto de debate público. b. Indique cómo ha respondido la organización a las preguntas o reservas sobre estos productos

No hay respuestas

G4-PR7 - a. Indique el número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados por: **YY*** incumplimientos de la normativa que acarrearán una multa o castigo; **YY*** incumplimientos de la normativa que acarrearán una amonestación; e **YY*** incumplimientos de códigos voluntarios. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios, basta con una breve declaración en este sentido.

No hay respuestas

PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES

G4-PR8 - a. Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes, divididas en: **YY*** reclamaciones de partes externas fundamentadas por la organización; y **YY*** reclamaciones de órganos regulatorios. b. Indique el número de filtraciones, robos o pérdidas de datos personales que se han detectado. c. Si la organización informante no ha detectado ninguna queja fundamentada, bastará con una breve declaración en este sentido

No hay respuestas

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

G4-PR9 - a. Indique el valor monetario de las multas significativas por incumplir la normativa o la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa, basta con una breve declaración en este sentido.

No hay respuestas



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 16	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	6 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	5 10	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	5 8 10	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	8 10	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continua con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	8 12 13	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	8 12 13	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
Clientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
Socios		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





Network Spain
WE SUPPORT

