



INFORME DE PROGRESO 2017

INERCO Corporación Empresarial SL



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

www.inerco.com



INERCO Corporación Empresarial, S.L.
C/ Tomas Alba Edison, 2. P.C.T. Isla de la Cartuja.
Sevilla

Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis <ul style="list-style-type: none">ClientesEmpleadosProveedoresMedioambiente
05	Anexo correlación de Desafíos y ODS



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

10/08/2018

Carta de renovación del compromiso con el Pacto Mundial

A nuestros grupos de interés:

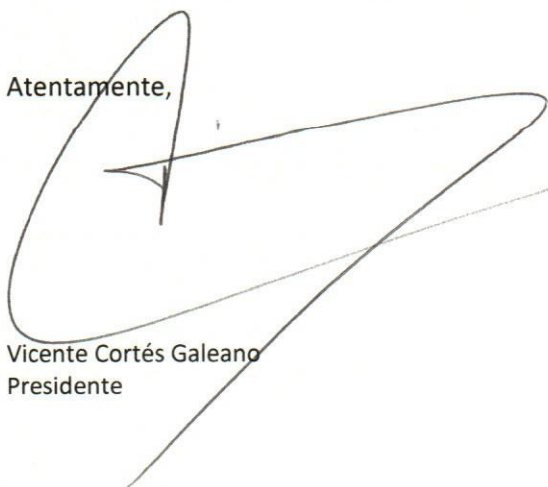
Como recoge nuestra Misión y Código Ético, INERCO es una empresa comprometida con el desarrollo sostenible desde sus orígenes y esto queda reflejado en las distintas medidas descritas en la presente Comunicación sobre el Progreso (COP).

A día de hoy, nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa es una realidad, constituyendo el desarrollo de personas y la excelencia en RSC uno de nuestros objetivos estratégicos.

Transcurrido un año desde nuestra adhesión al Pacto Mundial, desde INERCO Corporación Empresarial, S.L., como empresa matriz y en representación del Grupo INERCO, queremos reafirmar nuestro apoyo al Pacto y nuestra intención de continuar desarrollando sus diez principios en nuestra esfera de influencia.

Como prueba de ello, nuestra organización ha decidido dar un paso más en el compromiso, pasando de firmante a socio signatory en este periodo de tiempo.

Atentamente,



Vicente Cortés Galeano
Presidente



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre completo (razón social)

INERCO Corporación Empresarial, S.L.

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

C/ Tomas Alba Edison, 2. P.C.T. Isla de la Cartuja

Localidad

Sevilla

Provincia

Sevilla

Comunidad autónoma

Andalucía

Dirección Web

www.inerco.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

D. Vicente Cortés Galeano

Persona de contacto

D.ª Mª Cristina Becerra Villanueva

Número de empleados directos

500

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

- La Ingeniería de proyectos industriales.
- El desarrollo de tecnología, sistemas y equipos para la optimización ambiental y energética, así como el aprovechamiento de fuentes de energía renovables (biomasa, solar, eólica, etc.).
- La consultoría técnica en medioambiente, prevención de riesgos laborales y seguridad industrial que contribuye a la competitividad de sus clientes.

Facturación / ingresos en €

24 - 48 millones

Seleccionar los grupos de interés más significativos:

Clientes, empleados, proveedores y medioambiente.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés

Para la selección de los grupos más significativos se ha realizado previamente una labor de identificación de grupos de interés internos y externos, analizándose sus necesidades y expectativas respecto a la organización, así como sus derechos y las obligaciones de la organización frente a ellos.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

Chile, México, Estados Unidos de América, Colombia, Brasil, España, Portugal y Perú.

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

El alcance del informe contempla todas las empresas que forman parte del Grupo INERCO:

- INERCO Corporación Empresarial, S.L.
- INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, S.A.
- INERCO Prevención de Riesgos, S.A.
- INERCO Inspección y Control, S.A.
- REACH Integra, S.L.
- INERCO Tratamiento de Aguas, S.L.
- Formación de Rescate Profesional, S.L.
- INERCO Acústica S.L.
- CUEVAVALIENTE, S.L.
- INERCO División Internacional, S.L.
- INERCO Consultoría Colombia Ltda.
- INERCO Consultoría Perú, S.A.C.
- INERCO Energy Technologies, Inc.
- INERCO Consultoría Chile, S.P.A.
- INERCO Tecnología Chile, S.P.A.
- INERCO Consultoría Brasil, Ltda.
- INERCO Consultoría México, S.A DE C.V.
- INERCOPORT Consultoría, Lda.

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

A partir de las necesidades y expectativas de los grupos de interés identificados, así como del análisis del contexto de la organización se identifican los asuntos relevantes incluidos en el Informe de Progreso.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

El Informe de Progreso se pone a disposición de los grupos de interés a través de la página web del Pacto Mundial:

www.pactomundial.org

www.unglobalcompact.org

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: Año calendario.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual.

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

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

¿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

Cientes: Las sugerencias recibidas de clientes se trasladan a la Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio (DDN) para su análisis, respuesta y acción en caso necesario. Aquellas que son más relevantes se elevan hasta el Comité de Dirección.

Empleados: La principal vía de de comunicación es a través del mando directo. No obstante, los empleados disponen de buzón de sugerencias en el portal del empleado y buzón físico en las oficinas. Las sugerencias son recibidas y analizadas por la Dirección Corporativa de Recursos y Medios (DRRMM) y posteriormente, si procede, se derivan a otras Direcciones Corporativas para su consideración.

Proveedores: Las sugerencias de los proveedores se reciben a través de la unidad que realiza la contratación/compra. Aquellas que son más relevantes se elevan hasta el Comité de Dirección.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

INERCO Corporación Empresarial es una Sociedad de Responsabilidad Limitada. En la página Web de INERCO (www.inerco.com) se puede consultar el organigrama de la entidad y su equipo directivo.

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

El seguimiento del desempeño de la organización en materia de RSE se realiza mensualmente en el seno del Comité de Dirección a partir de la información aportada por las Direcciones Corporativas.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web: www.inerco.com

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.

A nivel directivo, dentro del Grupo INERCO, los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE, se llevan al más alto nivel, participando directamente el Consejo de Administración, el Director Gerente y la Dirección de Recursos y Medios.

Organigrama

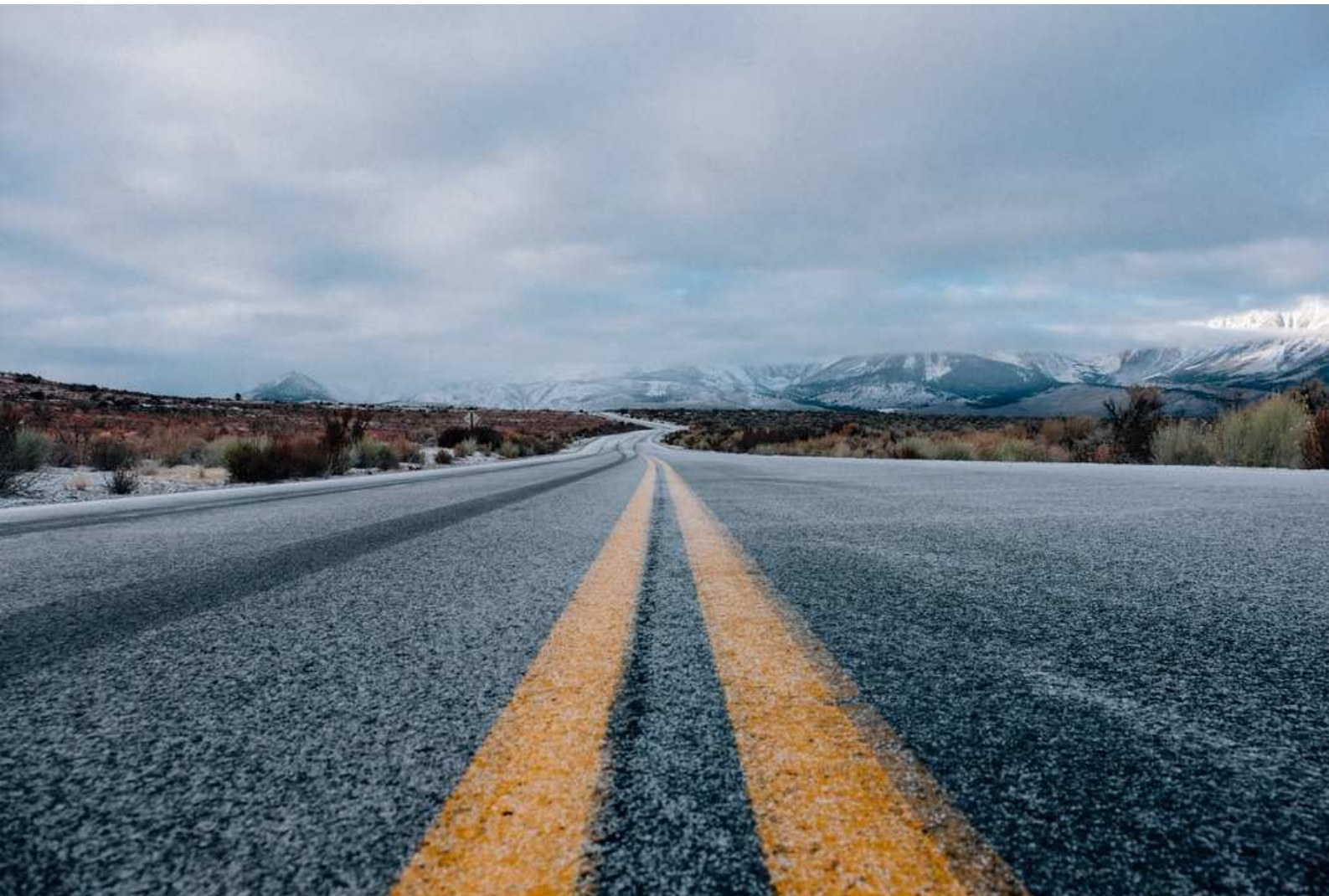
[Descargar elemento adjunto](#)

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.)

INERCO colabora de forma continua con diversos proyectos solidarios entre los que pueden citarse los siguientes:

- Ingenieros Sin Fronteras
- Intermon Oxfam (comercio justo)
- Cruz Roja
- Hermandad de la Macarena
- Otros



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



13

Desafíos u oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



7

Desafíos u oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



7

Desafíos u oportunidades contemplados

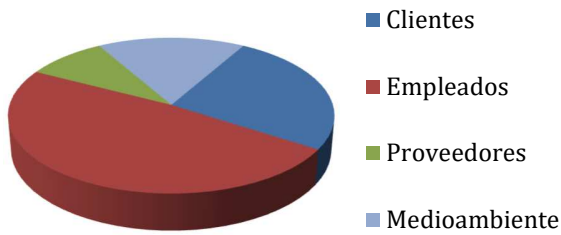
ANTICORRUPCIÓN



3

Desafíos u oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 17
Empleados: 32
Proveedores: 6
Medioambiente: 11

CANTIDAD DE EMPRESAS EN EL SECTOR



364

CLIENTES



organización cumple los requisitos aplicables derivados de la LOPD.

Etiquetado e información transparente al cliente

La satisfacción de nuestros clientes es un objetivo fundamental para INERCO.

Concedores de la necesidad de información de los clientes, la organización apuesta por la generación de confianza a través de la transparencia.

Canales de comunicación

INERCO tiene una actitud proactiva en materia de información y comunicación pública. En este sentido, se utilizan diversos canales de comunicación para difundir información técnica y de la propia organización.

El Grupo realiza divulgación de contenidos técnicos a través de su página Web, de un boletín propio en formato digital (INERCOMUNICACIÓN) y de las redes sociales en las que se encuentra presente (twitter, facebook o linkedin).

Comunicación interna y externa

INERCO cuenta con una página web (www.inerco.com) en la que pone a disposición de cualquier grupo de interés información detallada sobre los productos y servicios ofrecidos, así como información relevante sobre la organización: Misión y Código Ético, perfil de la organización, equipo directivo, países en los que está presente, clientes, memoria anual de la organización, etc.

Por otra parte, anualmente se realiza una rueda de prensa para presentar los resultados de la Compañía.

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

INERCO, desde sus orígenes es una organización comprometida con la confidencialidad de los datos suministrados por sus clientes. Además, la

Normativa vigente

En INERCO se han identificado los requisitos de aplicación derivados del Reglamento europeo de Protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

Código Ético

El Grupo INERCO se compromete a través de su declaración de valores a mantener a ultranza la confidencialidad de los datos suministrados por los clientes y los resultados de los trabajos. Este aspecto queda reflejado de forma explícita en nuestras ofertas.

Documento de seguridad LOPD

INERCO, en cumplimiento del Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal (RLOPD), dispone del correspondiente documento de seguridad donde se establecen las medidas de seguridad de la empresa respecto a los datos personales que trata.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

El Grupo INERCO apuesta por la adopción de sistemas de gestión de calidad para mejorar el desempeño global de la organización y proporcionar una base sólida par las iniciativas de desarrollo sostenible.

Certificación ISO 9001 Sistemas de gestión de la calidad. Política de calidad.

INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, empresa

originaria del Grupo INERCO, cuenta desde 1996 con un sistema de gestión de calidad certificado conforme a la norma ISO 9001 y, por tanto, con una Política de calidad establecida y aprobada por la Dirección.

Actualmente el Grupo dispone de certificado de calidad en once de las empresas del Grupo.

En esta línea, se ha planteado como objetivo para el año 2018 la definición de una política de calidad, medioambiente y seguridad y salud común para todas las empresas del Grupo.

Certificación OHSAS 18001

Asimismo, el Grupo INERCO apuesta por la implantación del estándar OHSAS 18001 como herramienta para asegurar el control de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como para la mejora del desempeño de la organización en este ámbito. Actualmente son diez las empresas del Grupo que cuentan con certificado conforme a OHSAS 18001.

Relación duradera con los clientes

La fidelización de nuestros clientes es uno de los pilares básicos en los que la organización trabaja de forma continua para el mantenimiento del negocio.

Relación mutua de confianza con los clientes

La Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio es responsable de planificar y coordinar contactos y aproximaciones comerciales con clientes. Dada la trascendencia de la fidelización de clientes para la organización, mensualmente el Comité de Dirección realiza seguimiento de las acciones más significativas realizadas y su resultado.

Customer Relationship Management (CRM)

A final de 2017 la organización ha dado los primeros pasos en la implantación de un CRM a nivel de Grupo.

Durante el año en curso se ha trabajado intensamente en el diseño y puesta a punto del software seleccionado.

Como objetivo para 2018 se ha establecido la implantación y formalización del CRM a nivel de todo el Grupo.

Satisfacción del cliente

El enfoque al cliente es un pilar básico de la actividad de INERCO, dado que nos permite mantener el negocio y mejorar de forma continua. Así, uno de los cinco grandes bloques definidos en los Principios de INERCO es el "compromiso con el cliente" adquirido en un marco sectorial y social concreto, ofreciendo servicios con calidad y rigor.

Política de calidad

La Política de calidad adoptada en el Grupo INERCO establece de forma rotunda la orientación de la actividad a la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes mediante el suministro de productos y servicios de alta calidad que, además, contribuyan positivamente a su compromiso de sostenibilidad.

Reuniones de coordinación y seguimiento con clientes

En los contactos con clientes que se realizan desde la Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio se obtiene información relevante para conocer su grado de satisfacción y se identifican oportunidades de mejora por parte de la organización.

En paralelo, durante el desarrollo de los proyectos se realizan reuniones de seguimiento con el cliente que permiten conocer el nivel de satisfacción y actuar de forma ágil cuando se identifica indicio de insatisfacción

Nivel de satisfacción del cliente

El seguimiento de la satisfacción de clientes en INERCO se centraliza en la Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio. Para ello se utiliza la siguiente información:

-Reclamaciones justificadas recibidas.

- Felicitaciones.
- Otra información transmitida por los clientes.

Este seguimiento se refuerza con el feedback obtenido del cliente dentro del propio desarrollo de los trabajos.

Adicionalmente, las empresas del Grupo que cuentan con Sistema de Gestión implantado aplican sistemáticas definidas para conocer la satisfacción del cliente.

Formación para clientes

En INERCO entendemos como aspecto clave para la satisfacción de nuestros clientes su educación/formación para que dispongan de conocimiento suficiente que les permita identificar sus necesidades.

Código Ético

El Grupo INERCO ha crecido manteniendo los valores con los que nació la Compañía, actualmente recogidos en su "Misión y Código Ético".

En línea con este código ético, la Compañía no se conforma con ofrecer a cada cliente la solución más adecuada a sus intereses, sino que se compromete con su asesoramiento para que puedan ir mas allá del mero cumplimiento de requisitos legales.

Canales de comunicación

INERCO realiza divulgación periódica de contenidos técnicos a través de su página Web, de un boletín propio en formato digital (INERCOMUNICACIÓN) y de las redes sociales en las que se encuentra presente (twitter, facebook o linkedin).

El Grupo se ha fijado como objetivo para el año 2018 la publicación de 4 boletines de INERCOMUNICACIÓN.

Formación

INERCO organiza y participa en jornadas técnicas

divulgativas en los distintos países en los que está presente. Durante 2017 se han organizado o participado en 47 jornadas técnicas desarrolladas en distintos países: España, Colombia, Chile, México, Perú y Portugal.

Reuniones de coordinación y seguimiento con clientes

Por la propia naturaleza de los servicios y productos ofrecidos por INERCO, como parte del desarrollo de cualquier proyecto de entidad, siempre se plantea la realización de reuniones con los clientes para lanzamiento y seguimiento de los trabajos.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

INERCO apuesta por un modelo global de gestión del talento que le permita identificar a los mejores y atraerlos en sus diferentes modalidades.

Normativa interna

INERCO dispone de un Reglamento interno para la incorporación de personas referenciadas, al objeto de asegurar la objetividad en el proceso de selección de candidatos y la contratación de empleados en función de sus aptitudes profesionales.

Selección de personal

Cuando cuando se requiere cubrir un puesto de trabajo en el Grupo, el primer paso es definir la descripción del puesto (misión, funciones y responsabilidades, formación y experiencia necesaria por parte del candidato, habilidades, actitudes y competencias del puesto, si procede).

Una vez definido el puesto, el siguiente paso es la identificación de los mejores perfiles del mercado, siguiendo la metodología de selección de INERCO.

La selección siempre se realiza en base a la descripción del puesto y las aptitudes profesionales del candidato.

Igualdad de género

El éxito de Inerco se fundamenta en las personas que forman parte de la organización. En INERCO, la diversidad y la igualdad son los ejes de crecimiento y progreso social que estructuran su filosofía corporativa.

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor

institucional y ético "Fomentar un comportamiento social responsable por parte de todos los que integramos la Compañía, manteniendo el compromiso de no discriminación hacia las personas de INERCO, los clientes y los proveedores".

INERCO es una empresa que cuenta con una plantilla bastante homogénea y que tiene integrada la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión cotidiana. La cultura igualitaria está integrada en cada uno de los aspectos del día a día de la empresa.

Política de conciliación

El Grupo INERCO tiene entre sus objetivos estratégicos la Responsabilidad Social Corporativa.

Como aspecto importante dentro de este objetivo se trabaja en la conciliación vida privada-vida laboral de los empleados, favoreciendo una cultura empresarial orientada a la igualdad y a la prevención de cualquier conducta discriminatoria.

Generar oportunidades para jóvenes con talento

La inversión en talento es la llave de crecimiento para hacer realidad la visión de INERCO.

La organización está comprometida con la generación de oportunidades para jóvenes con talento, consciente de la importancia de ello para el éxito de la propia empresa, el desarrollo de las personas y la sociedad en general.

Formación

Varias empresas del Grupo INERCO colaboran con distintas Universidades y organismos de formación al objeto de ofrecer la oportunidad de completar su formación teórica a jóvenes titulados y estudiantes.

En España, INERCO participa cada año en foros como ESIEM (Encuentro sobre Ingeniería y Empleo), la Feria de Empleo de la Universidad de Sevilla o el Foro de Empleo Rovira i Virgili, en Tarragona. Estos foros tiene

como objetivo el acercamiento de alumnos que próximamente se incorporarán al mundo laboral a empresas demandantes de empleo.

Desarrollo profesional

El Grupo INERCO mantiene una estrategia de expansión territorial y desarrollo de nuevas líneas de negocio. En este sentido, en línea con el objetivo estratégico de propiciar la formación, promoción y desarrollo profesional de su personal, cuando se prevén oportunidades de negocio interesantes, para liderar dichas oportunidades siempre se cuenta principalmente con personal propio como vía de promoción.

Conciliación familiar y laboral

INERCO quiere ser motivo de orgullo para sus trabajadores y por ello se ha fijado como objetivo estratégico el "desarrollo de personas y excelencia en RSC".

Medidas de conciliación

Desde la dirección del Grupo INERCO se trabaja activamente en la promoción de buenas prácticas para la conciliación vida privada-vida laboral de los empleados. Las diversas medidas adoptadas en cada sede se comunican a los empleados a través de los Portales de la organización.

En este sentido, en el sistema de evaluación por objetivos de la compañía se valora la implicación del personal en la conciliación vida privada y laboral de los trabajadores a su cargo.

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

INERCO es una organización socialmente responsable que trabaja para avanzar en su compromiso con la inserción laboral de personas con discapacidad.

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional y ético "Fomentar un comportamiento social responsable por parte de todos los que integramos la Compañía, manteniendo el compromiso de no discriminación hacia las personas de INERCO, los clientes y los proveedores".

Proyecto de cumplimiento de la Ley LISMI

INERCO cumple en la actualidad con la ley de integración social del minusválido ley 13/1982 de 7 de abril, que establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%.

La organización cuenta con una persona en plantilla con certificación de minusvalía y realiza donaciones a la Fundación Adecco, que posibilita su participación en el "plan de capacitación profesional" para la inserción laboral de personas con discapacidad. También cuenta con trabajadores discapacitados en otras empresas del Grupo que no están sujetas a la LISMI.

Adicionalmente, en España, INERCO mantiene diversos acuerdos con centros especiales que emplean a personas con certificado de minusvalía, para compras de agua envasada, software, material de edición o destrucción y reciclado de papel.

Identificación del empleado con la entidad

La motivación y compromiso del empleado es una de las bases del modelo empresarial aplicado. Para INERCO es fundamental que sus trabajadores compartan valores con la organización.

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional y ético "Procurar la formación, el desarrollo

profesional y la estabilidad de todas las personas que forman parte de INERCO, y velar por su integración y satisfacción, mediante la comunicación y total transparencia de la información".

Con la intención de preservar y potenciar estos valores en todas las empresas del Grupo, el Comité de Dirección mantiene, desde hace años, reuniones periódicas con ellos como único punto del orden del día.

En estas reuniones se trabaja en la identificación de nuevas buenas prácticas y en la mejora y extensión a todas las Empresas y Divisiones del Grupo de buenas prácticas ya existentes.

Comunicación interna y externa

En cumplimiento del valor institucional mencionado, INERCO utiliza diversas vías de comunicación para difundir entre sus empleados información sobre el desempeño de la empresa. En particular, cabe destacar la publicación de las notas de la reunión semestral de "Principios y Valores de INERCO, Elementos Constitutivos de la Visión y Buenas Prácticas".

Ligado a la aprobación de la Visión +25 y el Plan Estratégico +10 de INERCO, en 2018 se puso en marcha un plan de comunicación en el que se dieron a conocer los Principios, Valores y Elementos Constitutivos de la Visión +25.

En general, el Grupo está trabajando intensamente el área de comunicación interna y externa. A modo de ejemplo pueden citarse la siguiente acciones:

- Publicación de las notas del Comité de Dirección.
- Publicación de las notas de la Comisión de Seguridad y Salud.
- Publicación de las notas de la reunión semestral de Principios y Valores.
- Elaboración de una Memoria anual de actividades.
- Difusión de un boletín técnico: Inercomunicación.
- Publicación de notas del Sistema de Gestión.

Como objetivo en materia de comunicación, el Grupo se ha planteado la implementación de una TV Corporativa en todas las oficinas, que permita un conocimiento

mutuo, transversal, continuo e inmediato entre todas las sedes que forman parte de la organización.

Beneficios sociales

El Grupo INERCO cuenta con un Programa de RSC en cuyo marco se definen distintos "beneficios sociales" para los empleados. Entre ellos cabe destacar la existencia de un Fondo Social cuyo objeto es ayudar al personal de cualquier empresa del Grupo INERCO para hacer frente a situaciones especiales y/o sobrevenidas que supongan un desembolso importante y extraordinario en materia de salud, y que no pueda ser soportado por la economía familiar.

Existen otros beneficios entre los que pueden citarse los siguientes a modo de ejemplo:

- Subvención comedor.
- Subvención en máquinas de vending.
- Regalo de Navidad.
- Descuentos en suministradores de servicios.
- Pólizas de salud para empleados en países en los que se considera conveniente.

Actualmente se está trabajando en la homogeneización de pólizas/seguros de cobertura médica en el Grupo.

Encuesta clima laboral

En España, desde el año 2002, INERCO vienen realizando de forma periódica encuestas de clima laboral. En 2016 se realizó la más reciente de ellas. Los resultados de esta encuesta se recogieron en el correspondiente informe en el que se valoraban los riesgos psicosociales de los distintos colectivos, analizando su evolución respecto a años anteriores y se establecía un Plan de Acción que se puso en marcha por parte de la Dirección.

Por su parte, empresas del Grupo ubicadas en otros países, también desarrollan sus propias encuestas de clima laboral. Por ejemplo, INERCO Consultoría Colombia e INERCO Consultoría Perú realizan anualmente una evaluación del clima organizacional. Los resultados y conclusiones de estas evaluaciones dan lugar a los correspondientes planes de acción.

Con la finalidad de seguir avanzando en la gestión del talento, INERCO se ha planteado como objetivo desarrollar una encuesta de clima laboral a nivel de Grupo en los años 2018-2019. El resultado de esta encuesta permitirá establecer actuaciones de mejora globales y específicas.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

INERCO está desarrollando un modelo global de gestión del talento que le permita ofrecer un desarrollo profesional de primer nivel a sus trabajadores, estableciendo planes de carrera para que se adquieran las habilidades necesarias para su desarrollo profesional.

Código Ético

La formación y el desarrollo profesional de los empleados es un aspecto muy importante para el Grupo que queda recogido de forma explícita en su Código Ético: "Procurar la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad de todas las personas que forman parte de INERCO".

Plan de formación y desarrollo

Anualmente se definen Planes de Formación para las distintas empresas/áreas de la Compañía, alineados con los objetivos estratégicos fijados. Estos planes son ejecutados a lo largo del año conforme a la programación establecida, realizándose sobre ellos un seguimiento casi en continuo.

Estos planes anuales se complementan con otras acciones formativas, no planificadas inicialmente pero igualmente necesarias y provechosas.

El objetivo del Grupo para los próximos años es trabajar en la implantación de una herramienta para la gestión de RRHH que permitirá unificar las sistemáticas de

planificación y seguimiento de la formación entre las distintas empresas, así como facilitar el acceso a los cursos que se estén impartiendo en un país, por parte de personas de otros países y Divisiones.

Formación

Periódicamente en el Grupo se realizan las sesiones "Conoce INERCO", que permiten a todas las personas que forman parte de la organización tener unos conocimientos más profundos de los diferentes servicios ofrecidos y potenciar el servicio integral al cliente.

La última sesión impartida ha sido relativa a la empresa CuevaValiente, incorporada al Grupo a finales de 2017.

Reuniones de equipo

El Grupo INERCO promueve la estancia temporal de técnicos inter-sedes para su participación en proyectos específicos potenciando con ello la transversalidad, la difusión interna del conocimiento y la realización de trabajos conjuntos entre personas de una misma línea de negocio de diferentes países.

Buen ambiente laboral

INERCO trabaja por mantener un buen ambiente laboral como base para tener un equipo más productivo y comprometido con la empresa y clientes más satisfechos. En esta línea, se han implantado medidas como las que se indican a continuación.

Política RSE

La organización cuenta con un Programa de RSC para los empleados que recoge de forma explícita como línea de actuación el "confort y seguridad en el trabajo".

Protocolo de prevención del acoso laboral

En este ámbito cabe destacar la labor que se realiza en INERCO Consultoría Colombia a través del Comité de Convivencia Laboral. Entre las tareas de este Grupo está la promoción de mecanismos de prevención de acoso

laboral, así como examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieran tipificarse como acoso laboral.

A nivel de Grupo se ha desarrollado el procedimiento IN-PE-34 "Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral".

Actualmente este procedimiento se ha difundido a través del portal entre los empleados de las empresas españolas.

Como objetivo para 2018 se plantea la difusión del procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral entre los empleados de todo el Grupo INERCO.

Medidas de conciliación

Como ya se ha mencionado, El Grupo INERCO trabaja de forma continua en la incorporación de medidas de responsabilidad social orientadas a la conciliación de la vida privada y laboral de los empleados en todos los países en los que se encuentra presente.

Evaluaciones de desempeño

INERCO apuesta por un modelo de evaluación continua realizada por los supervisores como parte de las funciones diarias de su gestión, con el objetivo de mejorar el rendimiento del empleado y, a su vez, mejorar los resultados de la organización.

Evaluaciones de desempeño

En INERCO todo el personal con categoría igual o superior a Responsable de Gestión de Proyectos está sujeto a un régimen de incentivos en base al desempeño general de su unidad de trabajo y a su desempeño personal, tanto de criterios operativos, como en el ámbito de la RSC.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

El Grupo INERCO tiene un firme compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores y los de sus subcontratas, conforme queda establecido en sus principios y valores.

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional y ético "Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes".

Política de calidad, medioambiente y seguridad

Más de la mitad de las empresas que forman parte del Grupo cuentan con sistema de gestión integrado, por lo que disponen de una política integrada de gestión.

Para el año 2018, el Grupo se plantea como objetivo la definición de una política de calidad, medioambiente y seguridad y salud común para todas las empresas que lo constituyen.

Normativa vigente

Cada una de las empresas que forman parte del Grupo INERCO cumple los requisitos legales en materia de seguridad y salud que le son aplicables en el país donde desarrollan sus trabajos.

El Grupo, en base a su fuerte compromiso con la Seguridad y Salud, ha dado un paso más y se ha planteado como objetivo la definición de unos estándares corporativos en materia de seguridad y salud.

Protocolo de prevención del acoso laboral

Como ya se ha descrito en el apartado anterior "Buen ambiente laboral", algunas empresas del Grupo, de forma particular, están trabajando en esta línea. No obstante, a nivel Corporativo, se ha desarrollado un

procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral.

Actualmente este procedimiento se ha difundido a través del portal entre los empleados de las empresas Española y se plantea como objetivo para 2018 su difusión entre los empleados de todo el Grupo INERCO.

Canales de comunicación

Las empresas españolas de la Compañía forman parte de un grupo de trabajo en el que se realiza la planificación y seguimiento trimestral de la gestión preventiva de la organización (Comisión de Seguridad y Salud).

Las actas de esta comisión se difunden entre el personal a través del portal del empleado y de los tabloneros físicos existentes en las distintas sedes.

La difusión de información en materia de seguridad y salud en el trabajo se realiza de forma particular en cada una de las empresas del Grupo a través de diversos medios: tabloneros de anuncios, portal del empleado, correo electrónico, etc.

Certificación OHSAS 18001

Actualmente cuentan con sistema de gestión certificado conforme a la norma OHSAS 18001 la empresas del Grupo en Colombia, Brasil, Perú y casi todas las sociedades de España.

Formación en seguridad y salud en el trabajo

De forma general, las empresas del Grupo brindan a sus trabajadores formación básica en materia de seguridad y salud.

Adicionalmente, cada empresa desarrolla acciones o programas de formación/concienciación específicos entre los que pueden citarse formación práctica para trabajos en altura y espacios confinados, seguridad vial, primeros auxilios, prevención de desórdenes musculoesqueléticos de origen ocupacional o riesgo psicosocial, entre otros.

En particular, en las empresas españolas se realiza formación anual en materia de seguridad y salud y se

trabaja de forma continua en la concienciación del personal propio. Actualmente se está trabajando en mejoras en el ámbito del control de subcontratas.

Comisión interna de control

En el año 2003 INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría puso en marcha un órgano específico para el seguimiento y control de la actividad preventiva y la evaluación de su desempeño (Comisión de Seguridad y Salud). A este órgano se han ido incorporando empresas del Grupo de forma progresiva. Actualmente están presentes en la Comisión todas las sociedades españolas que forman parte del Grupo INERCO.

Como proyecto futuro a medio plazo se está analizando la incorporación a esta Comisión de todas las empresas del Grupo a nivel internacional.

En paralelo, las empresas ubicadas fuera de España también cuentan con los órganos requeridos en materia de seguridad y salud por sus respectivas normativas nacionales. Ej. En Colombia se ha constituido el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y en Perú el Comité de Seguridad y Salud.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

En el Grupo INERCO se trabaja para reforzar la gestión interna de carreras que permita a los empleados adquirir las habilidades necesarias para su desarrollo profesional.

Código Ético

La formación y el desarrollo profesional de los empleados es un aspecto muy importante para el Grupo que queda recogido de forma explícita en su Código Ético.

Política RSE

La organización cuenta con un Programa de RSC para los empleados en el que se recoge de forma explícita la

formación y actualización tecnológica continua, así como la promoción de los empleados.

Gestión del talento

Como parte de plan estratégico, el Grupo INERCO incluye el diseño de un modelo global de gestión del talento que permita identificar a los mejores y atraerlos en sus diferentes modalidades, así como ofrecer un desarrollo profesional que contribuya a su vinculación estable con el Grupo.

Actualmente se trabaja para reforzar la gestión interna de carreras, sistemáticamente y planificándose planes de carrera, de modo que se adquieran las habilidades necesarias para el desarrollo profesional.

La formación se dirige a contar con equipos de trabajo con visión global, vocación internacional y formación multidisciplinaria.

Como objetivo para 2018 se ha aprobado la realización de una evaluación 360° que permita conocer, medir e implementar planes de mejora personalizados para los miembros del equipo directivo del Grupo.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Proveedores como aliados de RSE en la empresa

En INERCO somos conscientes de la importancia de trabajar con nuestros proveedores como aliados estratégicos que compartan nuestros principios y valores.

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional y ético "Exigir a nuestros suministradores un comportamiento ético y responsable en cuanto a la seguridad y el medioambiente, la no discriminación de sus empleados y su independencia frente a los poderes político y económico" y "Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes".

Crear sistema de clasificación proveedores

Dentro del Grupo, la gestión de proveedores se realiza a nivel de empresa.

En particular, las empresas españolas que tienen Sistema de Gestión, cuentan con una sistemática de homologación de proveedores que contempla la evaluación de diversos aspectos como calidad, medioambiente, seguridad y salud, RSC, etc., así como su desempeño en trabajos anteriores.

En INERCO Consultoría Colombia, Perú y Brasil también se aplican sistemáticas de evaluación y homologación de proveedores en los ámbitos de calidad, respeto al medioambiente y seguridad y salud laboral.

Conocedores de la importancia de avanzar en la gestión de proveedores, se plantea como objetivo a medio plazo la realización de una encuesta específica que sirva de base para mejorar las relaciones con proveedores.

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Para INERCO la Responsabilidad Social Corporativa es uno de los grandes bloques en los que se agrupan los principios de la organización y por ello queremos contar con proveedores que compartan nuestro enfoque.

Política RSE

Tal y como se ha detallado en el apartado anterior, el Código Ético de INERCO establece la necesidad de exigir a nuestros proveedores un comportamiento ético y responsable en los ámbitos económico, social y ambiental.

Difusión del Código Ético entre los proveedores

Todos los proveedores de INERCO, y cualquier parte interesada en general, tienen acceso a la "Misión y Código Ético" de INERCO a través de la web de la organización (www.inerco.com).

Sistemas de gestión de calidad

La mayor parte de las empresas que constituyen el Grupo INERCO tienen implantado un sistema integrado de gestión. Ello implica que la organización ha sistematizado criterios para la selección de proveedores y el seguimiento de su desempeño.

Buzón de sugerencias

INERCO dispone en su página web de un formulario de contacto a través del cual los proveedores, como parte interesada, pueden comunicar o solicitar a la organización la información que consideren de interés.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIOAMBIENTE



Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

La propia misión de INERCO establece de forma explícita la contribución al desarrollo industrial sostenible, ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados en los ámbitos de la ingeniería, el medioambiente y la seguridad. Asimismo, la organización recurre a nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente en el marco de su propia actividad.

Código Ético

INERCO, empresa al servicio del sector industrial, nace y mantiene en la actualidad, como uno de sus valores institucionales y éticos, procurar que el desarrollo industrial sea plenamente respetuoso con el entorno.

Así, la actividad del Grupo se centra en el desarrollo y aplicación de las mejores tecnologías disponibles para el sector industrial, sin olvidar el compromiso adquirido de minimizar el impacto de la propia actividad a través del uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos

INERCO, en línea con su compromiso de minimizar el impacto ambiental de su actividad, promueve la aplicación de nuevas tecnologías de menor impacto ambiental en sus instalaciones.

La solución implantada es particular para cada sede, atendiendo a las características de cada edificio y su uso. En particular, en el Edificio Cartuja, sede principal del Grupo, se dispone de paneles solares y lámparas LED. Además, en junio de 2017 se finalizó el informe de resultados de una auditoría de eficiencia energética conforme al Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a

auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía.

En esta auditoría se han analizado dos parámetros fundamentales: consumo absoluto de energía eléctrica (kWh/año) y estimación del reparto por líneas consumidoras del edificio.

El informe de resultados pone en relieve el evidente compromiso de INERCO con el ahorro energético y uso responsable recursos y propone medidas adicionales a las muchas ya realizadas por la organización.

En sedes de menor tamaño las acciones se han centrado en el cambio progresivo a luminarias de bajo consumo.

Asimismo, desde cada una de las empresas, se trabaja en la comunicación a todo el personal de buenas prácticas que permitan realizar un uso eficiente de los recursos, a través de la publicación de boletines informativos, envío de correo electrónico o difusión de programas ambientales.

Realizar estudios sobre tecnología respetuosa con el medioambiente

En el ámbito tecnológico, INERCO ha desarrollado e implanta tecnologías respetuosas con el medioambiente, orientadas a la reducción del impacto ambiental de las instalaciones industriales. A continuación se citan los principales proyectos de tecnología e ingeniería desarrollados durante 2017:

- Tecnología de reducción de emisiones y optimización energética.
- Caracterización y optimización de plantas de azufre, aminas y lavado de aguas ácidas en refinería.
- Tecnología de evaporación al vacío por compresión mecánica para plantas de tratamiento de vertidos hospitalarios.
- Soluciones acústicas para el sector industrial.
- Recuperación de suelos y aguas subterráneas contaminadas.

-Estudios en el ámbito ambiental y de seguridad en el sector industrial.

-Consultoría ambiental y de adaptación al cambio climático del sector minero y energético en Colombia.

-Asesoría ambiental para proyectos mineros en Chile.

-Asesoría ambiental para el sector aeroportuario en Perú.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad y de los aspectos ambientales del entorno donde opera

La organización conoce el impacto ambiental asociado a su actividad y lo valora como no significativo. No obstante, se definen pautas de actuación para minimizar los impactos más relevantes identificados.

Política de reducción de consumo

El código Ético del Grupo INERCO establece como valor institucional "Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO". Este valor se traduce en consignas internas de minimización de consumos de papel, agua y energía eléctrica, principales consumos asociados a la actividad.

Sistemas de gestión ambiental

Algunas empresas del Grupo cuentan con sistema de gestión ambiental y, por tanto, han identificado y evaluado sus impactos ambientales. Dado que estas empresas son representativas de la actividad del Grupo, la organización dispone de información sobre sus impactos ambientales más significativos.

Así, aunque el impacto ambiental del Grupo, por las características de su actividad, no es relevante, la

organización establece medidas para minimizar y/o controlar los aspectos ambientales más significativos:

-Consumo de papel.

-Consumo de agua.

-Consumo de energía eléctrica.

-Generación de residuos (mayoritariamente no peligrosos y pequeñas cantidades de peligrosos).

Para minimizar el impacto asociado al consumo de recursos se establecen buenas prácticas y se realizan inversiones en nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Para los residuos se difunden buenas prácticas orientadas a minimizar su generación y, en cualquier caso, se realiza su gestión final a través de gestores autorizados para cada tipo de residuo.

Como referencia, se aportan los datos 2017 correspondientes a los aspectos ambientales de INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, empresa que aglutina al 30% de los trabajadores de la organización:

Consumo de agua: 19 l/emplead. día. Se mantiene en un valor muy Bueno, similar a los valores registrados años anteriores

Consumo energía eléctrica: 2.730 Kwh/emplead. año. Se mantiene en valores muy buenos tras el esfuerzo realizado los últimos años para mejorar la eficiencia energética de las instalaciones.

Consumo papel: 23 kg/emplead. año. Valor inferior a la media móvil de los últimos tres años.

Reciclaje de papel. En los últimos años el porcentaje de papel reciclado frente a consumido se ha situado en el entorno del 60%. En 2017 la cantidad reciclada ha subido, ligado a un ambicioso plan de digitalización de la compañía.

Cálculo y compensación de emisiones de CO₂

INERCO, consciente del impacto ambiental asociado a las emisiones directas e indirectas de CO₂, trabaja desde sus orígenes para realizar una adecuada gestión y minimización de estas emisiones, tanto de sus clientes como de la propia actividad.

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional y ético "Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO".

Calculo de emisiones de CO₂ (alcance 1 y 2)

INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, empresa a la que pertenecen el 30% de los empleados del Grupo, reporta sus emisiones directas e indirectas de CO₂ (alcances 1 y 2) a SACE (Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones). En concreto, las emisiones de CO₂ reportadas por INERCO ITC en 2017 son:

-Alcance 1 (combustión fija y móvil): 4.489 kg CO₂ eq - Alcance 2 (electricidad): 160.849 kg CO₂ eq

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos

Tal y como se ha detallado en el apartado de "Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente", INERCO realiza un esfuerzo importante en el uso de nuevas tecnologías que permitan optimizar el uso de recursos asociado a su propia actividad.

Optimizar el uso de papel en la entidad

Aunque el impacto ambiental global de la organización no se considera significativo, por el tipo de actividad, INERCO valora el consumo de papel como relevante entre sus aspectos ambientales identificados.

Política de reciclaje y reducción de consumo de recursos

El código Ético del Grupo INERCO establece como valor institucional "Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO". Este valor se traduce en consignas internas de reciclado de residuos, especialmente papel, como principal residuo generado en el desarrollo de la actividad, y de minimización de consumo de recursos (papel, agua y energía eléctrica).

Buenas prácticas para reducir el consumo de papel

En 2017 INERCO ha puesto en marcha un ambicioso proyecto de digitalización que implicará la reducción del consumo de papel en la organización de forma importante.

A modo de ejemplo, puede aportarse el dato de consumo específico de papel por empleado en 2017 de las empresas INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, INERCO Inspección y Control e INERCO Prevención de Riesgos, que ha sido de 23 kg/empleado.año, inferior a la media móvil de los últimos tres años (29,2kg/empleado.año).

Cabe destacar que algunas de las empresas del Grupo cuentan con sistemas de gestión ambiental y/o grupos de trabajo específicos para impulsar mejoras en la gestión ambiental de la organización.



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 12	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	5 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 12	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	13 7	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	5 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	10 5	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	10 5 8	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	10 8	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	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	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, 9	2
Cumplimiento de la normativa	9, 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12, 9, 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, 9	2
Evaluación de proveedores	12, 9, 16	2
Cientes		
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, 9	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9, 12	1
Satisfacción del cliente	12, 9	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

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 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. | <ul style="list-style-type: none"> 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. |
|--|--|



INERCO



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

www.inerco.com

