



INFORME DE PROGRESO

PACTO MUNDIAL 2017

CONSTRUCCIONES
ALMOZARA 2000

ÍNDICE

- Carta de compromiso de renovación
- Información general
- Política de Calidad y Medioambiente
- Política de Responsabilidad Social Empresarial
- Política Preventiva
- Metodología
- Principio 1
- Principio 2
- Principio 3
- Principio 4
- Principio 5
- Principio 6
- Principio 7
- Principio 8
- Principio 9
- Principio 10
- Objetivos Desarrollo Sostenible
- Tabla de correspondencia con los indicadores GRI

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la entidad: Construcciones Almozara 2000 SL

Dirección: Avenida Almozara nº 75 local

Dirección web: www.almozara2000.es

Alto cargo: Gerente Cristina Ramírez López

Fecha de adhesión: 07-03-2012

Número de empleados: 10

Sector: Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: construcción de viviendas, edificios singulares....

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): La entidad no ha recibido ninguna ayuda significativa por parte del gobierno.

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados Proveedores

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Los grupos de interés se han seleccionado en función de la relación que tiene la entidad con ellos.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: El alcance es para toda la empresa, sus empleados y las partes interesadas.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? El análisis se ha realizado a través de la relación con nuestros grupos de interés, lo que ha facilitado la identificación de asuntos relevantes.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: A través de la página web de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la página web de Construcciones Almozara 2000 y se facilitará a todas las partes interesadas que lo soliciten.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2015

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2017

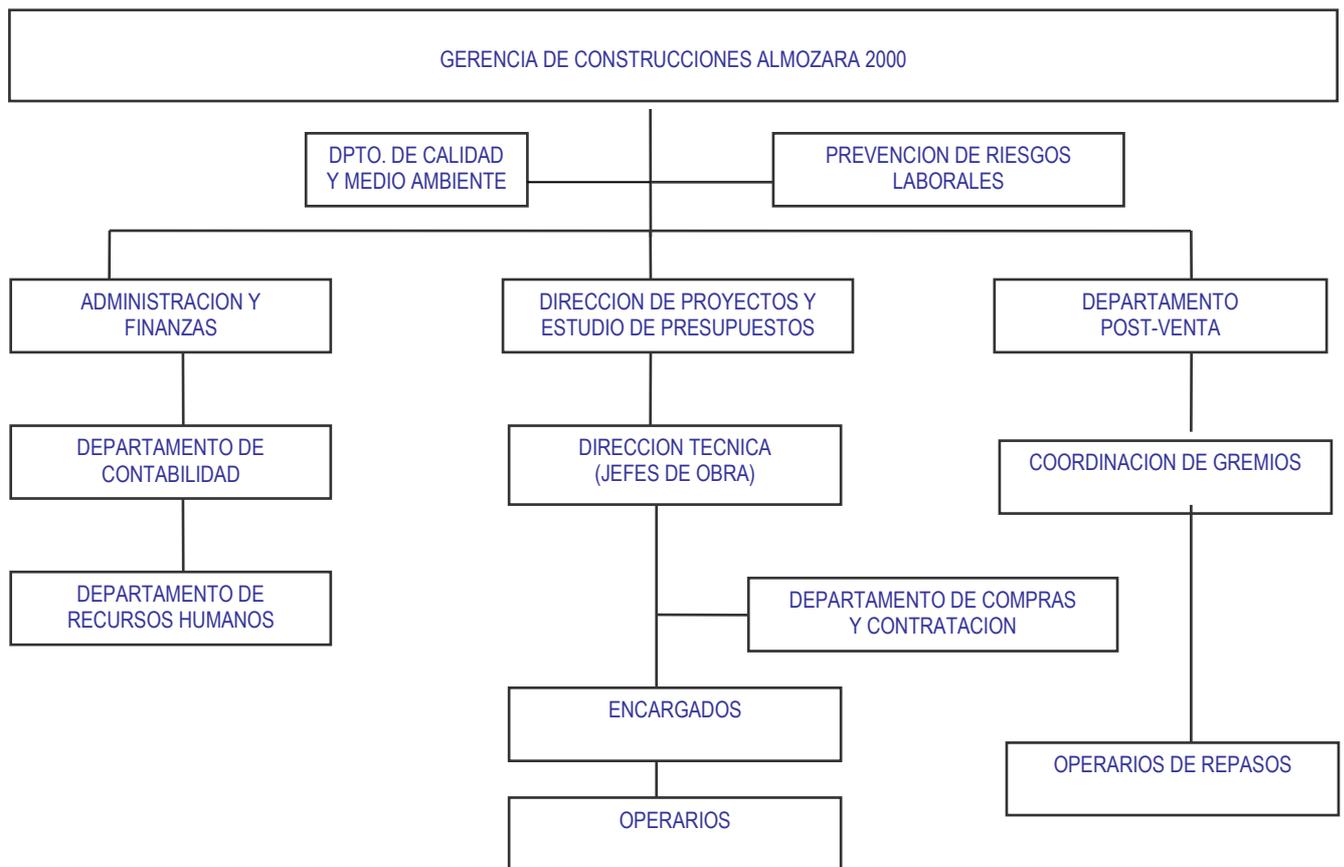
Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: La comunicación se realiza a través de los canales que ha dispuesto la empresa para tal fin.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:

La supervisión, gestión y las decisiones las toma la dirección en conjunto con los grupos de interés que corresponda en cada momento.



Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Hay indicadores que se revisan anualmente.

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 del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):

No tiene proyectos a la vista en relación a lo indicado.

Más información

Responsable: María Gracia Muñoz

METODOLOGÍA

DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.

POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.

ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán 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.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

POLÍTICA DE CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE

| | | |
|---|---|---|
|  <p>CONSTRUCCIONES ALMOZARA 2000</p> | POLÍTICA DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE | Fecha: 11/11/2016 Revisión: 01 Página: 1 de 1 |
|---|---|---|

El GRUPO ALMOZARA 2000 desarrolla su actividad en las áreas de edificación, urbanización, concesiones y otras obras de características similares, con una orientación principal a la satisfacción del cliente, al respeto al entorno y al medio ambiente.

Para la consecución de nuestra principal orientación hemos establecido un Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, basado en los requisitos establecidos en las normas UNE-EN-ISO 9001:2015 y UNE-EN-ISO 14001:2015. Nuestros principios fundamentales son los siguientes:

- ✓ El compromiso fundamental del GRUPO ALMOZARA 2000 consiste en orientar su actuación siempre a conseguir la satisfacción del cliente.
- ✓ Los empleados del GRUPO ALMOZARA 2000 han de considerar la calidad y el medio ambiente como un elemento esencial en su trabajo y el respeto a las normas y la consecución de los objetivos en estas materias como una mejora continua en cada proceso.
- ✓ La dirección está comprometida a proporcionar a los empleados los medios, la formación y la asistencia necesarios para conseguir la calidad requerida globalmente y en cada tarea individual.
- ✓ Se implicará en los planes de calidad y medio ambiente de las obras a las subcontratas y a los autónomos que en ellas participen.
- ✓ Existe un compromiso para la protección del medio ambiente, incluida la protección de la contaminación y el uso sostenible de recursos, con revisiones continuas e implantación de medidas dirigidas a mejorar nuestro comportamiento medioambiental.
- ✓ Se cumplirá la legislación relativa al medio ambiente o a cualquier otra área que nos afecte, así como todos los requisitos voluntarios impuestos por el GRUPO ALMOZARA 2000 o por sus clientes.

Esta política será revisada como mínimo con una periodicidad anual, está publicada en todas las instalaciones del GRUPO ALMOZARA 2000 y estará a disposición de quien lo solicite.

Gerente:



Fdo. Dña. María Henar López
ALMOZARA 2000

POLÍTICA RSE

| | | |
|---|--------------------------|--|
|  <p>CONSTRUCCIONES ALMOZARA 2000</p> | <h3>POLÍTICA DE RSE</h3> | Fecha: 01/03/2013 Revisión: 00 Página 1 de 1 |
|---|--------------------------|--|

El GRUPO ALMOZARA 2000 desarrolla su actividad en las áreas de edificación, urbanización, concesiones y otras obras de características similares, con una orientación principal a la satisfacción del cliente, al respeto al entorno y al medio ambiente.

Para la consecución de nuestra principal actividad seguimos con nuestra orientación hacia una empresa socialmente responsable, poniendo especial interés en los derechos sociales, laborales, medioambientales y respeto a los derechos humanos a todos nuestros grupos de interés. Nuestros principios fundamentales se basan en los principios del Pacto Mundial que son los siguientes:

- ✓ La entidad se compromete a la protección de los derechos humanos fundamentales y a asegurarse de que sus grupos de interés también protegen los derechos humanos.
- ✓ El Grupo Almozara 2000 apoya y respeta la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva y a asegurarse de que sus grupos de interés también protegen estos derechos.
- ✓ La empresa no apoya la erradicación del trabajo infantil y no contrata a menores de edad, tampoco practica ningún tipo de discriminación al realizar la contratación.
- ✓ Se cumplirá la legislación relativa al medio ambiente o a cualquier otra área que nos afecte, así como todos los requisitos voluntarios impuestos por el GRUPO ALMOZARA 2000 o por sus clientes.
- ✓ La empresa trabaja contra la corrupción y apoya e incentiva la transparencia a todos los niveles de la organización y con todos sus grupos de interés.

Esta política será revisada como mínimo con una periodicidad anual, está publicada en todas las instalaciones del GRUPO ALMOZARA 2000 y estará a disposición de quien lo solicite.

Gerente:



CONSTRUCCIONES
ALMOZARA
2000

Fdo: Cristina Ramírez López

POLÍTICA PREVENTIVA

| | | |
|---|------------------------------|--|
|  <p>CONSTRUCCIONES ALMOZARA 2000</p> | <h3>POLÍTICA PREVENTIVA</h3> | Fecha: 01/03/2011 Revisión: 00 Pág. 1 de 1 |
|---|------------------------------|--|

Grupo Almozara 2000, consciente de que la actividad que desarrolla puede ocasionar daños a la seguridad y salud de los trabajadores, ha determinado el desarrollo de un sistema de gestión de la prevención de los riesgos laborales integrado en su actividad, conforme a los siguientes principios:

- La actividad preventiva, se orientará a evitar los riesgos y a evaluar aquellos que no se hallan podido eliminar.
- La determinación de las medidas preventivas, se efectuará intentando actuar sobre el origen de los riesgos y en su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual y considerará los riesgos adicionales que se puedan producir.
- Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente podrán acceder a una zona con riesgo grave y específico.
- Antes de encomendar a un trabajador una tarea, se considerará su capacidad profesional en materia de seguridad y salud para poder desarrollarla.
- Se asegurará el cumplimiento indicado en la normativa de aplicación y se valorará en todo caso, los estándares de seguridad alcanzables conforme al nivel actual de la técnica.
- La planificación de la prevención, buscará un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Estos principios que serán divulgados a toda la organización, servirán de guía para la determinación de los objetivos, con carácter anual, se establecerán conforme a criterios de mejora continua.

Gerente:



CONSTRUCCIONES
ALMOZARA
2000

Fdo: Cristina Ramirez López

PRINCIPIO 1

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

DIAGNÓSTICO:

La entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos.

Mediante el sistema de calidad y medioambiente implantado en la empresa se realiza un seguimiento continuo de la satisfacción del cliente la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y la calidad de los proveedores.

POLÍTICAS:

La entidad ha definido varias políticas, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, con los valores y normas de su empresa. La entidad tiene las siguientes políticas:

- Política de Calidad y Medioambiente.
- Política Preventiva.
- Política de Responsabilidad Social Empresarial.

ACCIONES:

Las acciones realizadas por la entidad con respecto a este principio son:

- Realización de Informe de Progreso anualmente.
- Difusión de las Políticas de la entidad a los grupos de interés a través de diversos canales.
- Cumplimiento de los requisitos legales, Ley de Prevención, Protección de datos....
- Comunicación transparente con los grupos de interés

SEGUIMIENTO:

Se realiza un seguimiento de clientes, proveedores y trabajadores:

- Con los clientes se mantiene un contacto diario, reuniones semanales y anualmente se realiza una encuesta de satisfacción del cliente.
- A los proveedores se les realiza un seguimiento continuo y anualmente se les realiza una evaluación. Se les solicita la documentación legal antes de iniciar los trabajos.
- Con los trabajadores se realiza un seguimiento continuo de sus necesidades de información y formación. Todos los trabajadores están informados de los principios éticos que rigen la entidad.
- Existe un Manual de Acogida con las políticas de la empresa y están accesibles en la página web.

PRINCIPIO 2

“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.”

DIAGNÓSTICO:

La entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales.

Se realiza un control exhaustivo de todas las empresas subcontratadas a todos los niveles que exige la legislación vigente.

POLÍTICAS:

La entidad dispone de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, descrita en el PO.10 Compras del sistema de gestión, ya que está certificada en ISO 9001:2015 y ISO 14001:2015.

- Se solicita a los proveedores el máximo compromiso con la calidad, el medioambiente, la prevención de riesgos laborales y la responsabilidad social empresarial.
- Se realiza una evaluación anual de nuestros proveedores.

ACCIONES:

Las acciones que ha realizado la entidad sobre este principio son las siguientes:

- Difusión a todos los grupos de interés de todas nuestras políticas a través de diferentes canales.
- Evaluación anual de los proveedores
- Control de las incidencias de los proveedores.

SEGUIMIENTO:

Se realiza el seguimiento a través de los siguientes mecanismos:

- De nuestros proveedores, un 32% están certificados con la ISO 9001: 2015 y un 10 % están certificados con la ISO 14001:2015.
- Evaluación anual de los proveedores
- Seguimiento y control de las incidencias

PRINCIPIO 3

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

DIAGNÓSTICO:

La entidad basa las relaciones con sus empleados en el cumplimiento de los requisitos legales vigentes y convenios colectivos que aplican.

POLÍTICAS:

Se cumple con la legislación vigente y el convenio colectivo. Facilitando en el Manual de acogida los medios de comunicación y consulta necesarios para los empleados.

ACCIONES:

Las acciones que se realizan en este sentido hacia los trabajadores de la entidad son:

- Facilitar la formación e información necesaria a los trabajadores
- Entrega de Manual de Acogida con los medios para la comunicación y consulta con la empresa necesarios.
- Información de la legislación laboral vigente.

SEGUIMIENTO:

Los seguimientos realizados por la entidad en cuanto a este principio son los siguientes:

- Se usan los canales de comunicación con nuestros colaboradores son el Manual de Acogida y la página web corporativa.
- Se realizan reuniones cuando se considera necesario por ambas partes.
- Plan anual de formación y su seguimiento.
- Todos los empleados están amparados por el convenio colectivo y la legislación vigente.

PRINCIPIO 4

“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.”

DIAGNÓSTICO:

La entidad no fomenta ni el trabajo forzoso ni el trabajo bajo coacción, la empresa cumple con la legislación vigente y el convenio colectivo.

Con respecto a la conciliación familiar, la empresa cumple con los requisitos legales establecidos a todos los niveles de la organización. Se estudia el caso específico de cada trabajador (que lo solicite) y su puesto de trabajo para poner en marcha las acciones necesarias para la Conciliación Familiar (ordenación del tiempo, flexibilidad horaria...)

Se facilita el acceso a la formación para los trabajadores que lo necesiten o lo soliciten.

POLÍTICAS:

En el contrato que se firma con los trabajadores se especifica determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales. Por supuesto, dentro del convenio que nos aplica y la legislación vigente.

ACCIONES:

Las acciones que realiza la empresa en esta materia son:

- La entidad adquiere el compromiso de cumplir la legislación vigente y aplicar el convenio colectivo vigente.
- Se facilita el acceso a la formación para los trabajadores que lo necesiten o lo soliciten.
- Se estudia el caso específico de cada trabajador (que lo solicite) y su puesto de trabajo para poner en marcha las acciones necesarias para la Conciliación Familiar



INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2017

Revisión: 00

Página 14 de 28

SEGUIMIENTO:

La empresa cumple con la legislación laboral y el convenio colectivo, aplicándose a todos los trabajadores. Anualmente se realizan reuniones en las que se realiza el seguimiento de este tema.

PRINCIPIO 5

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.”

DIAGNÓSTICO:

En ningún caso, la entidad contrata a menores de edad. cumple con la legislación vigente y el convenio colectivo.

POLÍTICAS:

En la política RSE, la entidad en ningún momento contempla la posibilidad de contratar a menores de edad para el desarrollo de la actividad. Se cumple con la legislación vigente y el convenio colectivo.

ACCIONES:

Las acciones que se realizan en la entidad son:

- En la política RSE, la entidad en ningún momento contempla la posibilidad de contratar a menores de edad para el desarrollo de la actividad. Se cumple con la legislación vigente y el convenio colectivo.
- Se realiza una sensibilización a los trabajadores con respecto a este tema y otros como el medio ambiente.

SEGUIMIENTO:

La empresa comprueba todos los datos de sus trabajadores y de sus proveedores, cumpliendo con la legislación vigente y el convenio colectivo. No se contrata a menores de edad.

PRINCIPIO 6

“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.”

DIAGNÓSTICO:

La empresa realiza anualmente un Plan de Formación donde se reflejan las necesidades de formación de los trabajadores de la empresa.

En el Manual de Acogida se informa de las características del puesto que va a desempeñar el trabajador y su evaluación de riesgos.

POLÍTICAS:

La empresa se rige por el convenio colectivo y la política RSE, contratando al personal adecuado para el puesto de trabajo sin ningún tipo de discriminación (ni de raza, ni de sexo, ni de religión...).

ACCIONES:

Las acciones que realiza la empresa para evitar la discriminación son:

- La entidad realiza un plan de formación anual para satisfacer las necesidades formativas de la plantilla.
- Informa a los trabajadores de las actividades a realizar y de los riesgos que tiene su puesto..
- Tiene incorporada a una persona con discapacidad.
- No realiza, a ningún nivel de la organización, ningún tipo de discriminación en cuanto a género se refiere.

SEGUIMIENTO:

La composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad de la empresa es:

- % de directivos frente a empleados: 30%
 - % de directivos mujeres: 33.33%
 - % de directivos hombres: 66.67%
 - % de mujeres: 30%
 - % de hombres: 70%
 - % de mayores de 45 años: 50%
 - % de menores de 30 años: 0%
 - % de empleados no nacionales: 0%
 - % de empleados con contrato fijo: 100%
 - % de empleados con contrato temporal: 0%
- La empresa cumple con lo establecido en la legislación vigente y en el convenio colectivo en materia de contratación.
 - Cumplimiento de la ley LISMI
 - El organigrama de la empresa se difunde en la página web
 - Anualmente se realiza una reunión y un informe donde se reflejan los datos en lo que se refiere a la composición de la organización.
 - No ha habido ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo en toda la historia de la empresa.

PRINCIPIO 7

“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.”

ACCIONES:

- La entidad realiza una formación de sensibilización medioambiental a todo el personal de nueva incorporación y de seguimiento si se considera necesario para el desarrollo de la actividad del personal.
- Antes de comenzar cada obra la empresa realiza un Plan de gestión de residuos y un Plan de calidad y medioambiente.
- Se realiza un programa de reducción de consumos y residuos.

SEGUIMIENTO:

- Al año se realizan unas 30 horas de formación y sensibilización en materia medioambiental.
- La eficacia de la formación para cada puesto es evaluada por el técnico responsable de medioambiente, detectando así las posibles necesidades de nuevas formaciones.
- Cuatrimestralmente se realiza un seguimiento del programa de consumos y residuos, para ver su evolución y si es necesario realizar nuevas acciones sobre esto.

PRINCIPIO 8

“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.”

DIAGNÓSTICO:

La entidad cuenta con un Sistema de Gestión Mediambiental certificado, según la norma ISO 14.001:2004, donde se contempla la identificación y evaluación de los aspectos ambientales, para minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad, cumpliendo con los requisitos legales vigentes.

POLÍTICAS:

La entidad tiene definida una Política de Calidad y Medioambiente, basado en las Normas ISO 9001:2015 y 14001:2015.

ACCIONES:

La empresa transmite a todos sus grupos de interés todas sus políticas (Calidad y Medioambiente, Preventiva y RSE).

Anualmente se plantean programas para la minimización de consumos y residuos.

La empresa tiene indicadores planteados para ser revisados cuatrimestralmente

SEGUIMIENTO:

Los consumos en electricidad, agua, papel en el año 2017 fueron:

- Electricidad: 20686 kw/h
- Agua: 42 m3
- Papel: 20.500 hojas

El seguimiento se realiza de la siguiente manera:

- La entidad tiene definidos indicadores de control y objetivos anuales basados en la norma ISO 14001:2015, que se revisan cuatrimestralmente.
- La entidad tiene designado un Técnico de Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales, que se ocupa de estos temas.
- Anualmente se plantean nuevos programas de minimización de consumos y residuos.

PRINCIPIO 9

“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.”

ACCIONES:

- La empresa, en la medida de lo posible, intenta sustituir maquinaria o productos por otros con mayor sensibilidad hacia el medio ambiente.
- La entidad facilita a sus grupos de interés la Política de Calidad y Medioambiente, así como la Política Preventiva y la de RSE.
- Realiza sensibilización y formación a los trabajadores en materia de medio ambiente.

SEGUIMIENTO:

- Se evalúa la eficacia de la formación en medio ambiente que se ha impartido a los trabajadores.
- Se difunden todas las políticas a todos los grupos de interés a través de diversos canales.

PRINCIPIO 10

“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.”

DIAGNÓSTICO:

La empresa cumple con todo lo establecido en la ley en materia de corrupción y extorsión.

POLÍTICAS:

La entidad se compromete con todos sus grupos de interés al rechazo de las conductas anteriormente mencionadas.

La Política de Responsabilidad Social Empresarial, se respeta y se difunde a todos los grupos de interés.

ACCIONES:

- La entidad se compromete a seguir manteniendo con todos sus grupos de interés el compromiso de rechazo ante estas conductas.
- Se cumplen todas las normas que hay en la legislación vigente.
- Anualmente es sometida a una auditoría de cuentas.
- Se realizan auditorías internas como externas de los sistemas anualmente
- Hay un control financiero contable

SEGUIMIENTO:

- El 100% de los grupos de interés de la empresa conocen los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad
- Se ha difundido la política de RSE a todos los grupos de interés.
- La empresa tiene una comunicación permanente con todos sus grupos de interés para atender cualquier situación de este tipo.
- Se cumplen todas las normas que hay en la legislación vigente.
- Anualmente es sometida a una auditoría de cuentas.
- Se realizan auditorías internas como externas de los sistemas anualmente

OBJETIVOS DESARROLLO SOSTENIBLE

La dirección de Construcciones Almozara 2000 apoya todas las acciones y objetivos en la medida de sus posibilidades para el desarrollo sostenible, los objetivos globales son los siguientes:

- Fin de la pobreza en todas sus formas en todas partes
- Erradicación del hambre, lograr la seguridad alimentaria y una mejor nutrición y promover la agricultura sostenible
- Asegurar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- Garantizar una educación de calidad y equitativa y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos
- Lograr la igualdad de género y la autonomía de todas las mujeres y niñas
- Asegurar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos
- Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos
- Promover el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible económica, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- Construir infraestructura flexible, promover la industrialización inclusivo y sostenible y fomentar la innovación
- Reducir la desigualdad dentro y entre países
- Convertir las ciudades y asentamientos humanos inclusiva, segura, resistente y sostenible
- Asegurar los patrones de consumo y producción sostenibles
- Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos
- Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible

- proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, la gestión sustentable de los bosques, la lucha contra la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad
- Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles

TABLA CORRESPONDENCIA CON LOS INDICADORES GRI

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI.

| Pacto Mundial | | GRI |
|---------------|--|-----------|
| Indicador | Renovación del Compromiso | Indicador |
| <u>1</u> | Carta de compromiso de la entidad | 1.1 |
| | Perfil de la entidad | |
| <u>2</u> | Dirección | 2.4 |
| <u>3</u> | Nombre de la entidad | 2.1 |
| <u>4</u> | Persona de contacto | 3.4 |
| <u>5</u> | Número de empleados | 2.8 |
| <u>6</u> | Sector | 2.2 |
| <u>7</u> | Actividad, principales marcas, productos y/o servicios | 2.2 |
| <u>8</u> | Ventas e ingresos | 2.8 |
| <u>9</u> | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos | EC4 |
| <u>10</u> | Identificación de los grupos de interés | 4.14 |
| <u>11</u> | Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés | 4.15 |
| <u>12</u> | Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos | 2.5, 2.7 |
| <u>13</u> | | 2.6 |
| <u>14</u> | | 2.9 |
| <u>15</u> | Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen | 3.6, 3.7 |
| <u>16</u> | ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? | 3.5 |

| | | |
|---|---|--------------|
| 17 | | 3.8 |
| 18 | | 3.10 |
| 19 | | 3.11 |
| <u>20</u> | ¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso? | |
| <u>21</u> | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo | 2.10 |
| <u>22</u> | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria | 3.1 |
| <u>23</u> | Fecha de la memoria anterior más reciente | 3.2 |
| <u>24</u> | Ciclo de presentación del Informe de Progreso | |
| Estrategia y gobierno | | |
| <u>25</u> | Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 2.3,4.1, 4.2 |
| <u>26</u> | Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión | 4.17 |
| <u>27</u> | Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores | |
| 28 | | 4.3 |
| 29 | | 4.4 |
| Objetivos y temáticas de Naciones Unidas | | |
| <u>30</u> | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.) | |
| PRINCIPIO 1 | | |
| <u>P1C11</u> | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C11) | |
| <u>P1C21</u> | ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C21) | |
| <u>P1C31</u> | ¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C31) | |

| | | |
|------------------------|---|---|
| P1C411 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos(P1C411) | PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento |
| P1C511 | Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511) | |
| PRINCIPIO 2 | | |
| P2C111 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211) | |
| P2C211 | ¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211) | |
| P2C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311) | |
| P2C411 | Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C411) | Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2 |
| PRINCIPIO 3 | | |
| P3C111 | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C111) | HR5 |
| P3C211 | ¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211) | Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política |
| P3C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311) | |
| P3C411 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, describalos (P3C411) | LA12 |
| PRINCIPIO 4 | | |

| | | |
|------------------------|--|---|
| P4C111 | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C111) | HR7 |
| P4C211 | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211) | |
| P4C311 | ¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311) | EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política |
| P4C411 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C411) | |
| P4C511 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C511) | LA3 |
| P4C611 | ¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos (P4C611) | Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento |
| P4C711 | Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador | Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento |
| PRINCIPIO 5 | | |
| P5C111 | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C111) | HR6 |
| P5C211 | ¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211) | Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política |
| P5C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C311) | |

| | | |
|------------------------|--|---|
| P5C4I1 | ¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (P5C4I1) | Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento |
| P5C5I1 | Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos (P5C5I1) | |
| PRINCIPIO 6 | | |
| P6C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1) | |
| P6C2I1 | ¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C2I1) | 4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política |
| P6C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1) | |
| P6C4I1 | ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma (P6C4I1) | |
| P6C5I1 | Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1) | LA13 |
| P6C6I1 | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1) | |
| P6C7I1 | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1) | HR4 |
| PRINCIPIO 7 | | |
| P7C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1) | Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización |

| | | |
|-------------------------|---|---|
| P7C211 | Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C211) | |
| PRINCIPIO 8 | | |
| P8C111 | Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C111) | |
| P8C211 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211) | |
| P8C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P8C311) | |
| P8C411 | Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C411) | |
| P8C511 | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511) | |
| PRINCIPIO 9 | | |
| P9C111 | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111) | |
| P9C211 | Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C211) | |
| PRINCIPIO 10 | | |
| P10C111 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C111) | |
| P10C211 | Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C211) | Dimensión Social/Sociedad/Política |
| P10C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C311) | Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad |
| P10C411 | Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C411) | |
| P10C511 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C511) | SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento |
| ÍNDICE | | |
| Tabla | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI | 3.12 |