Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Impulso Industrial Alternativo, S. A.

Iniciativa RSE-PYME

• C

IMPULSO
INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y CONSULTORÍA

> ASTURIAS
Parque Tecnológico de Asturias
Parcela 13 A - 33428 Llanera

> MADRID
Avda. Punto Com, 2. Despacho 123 A-B
Tecnoalcalá. Parque Científico Tecnológico
28805 Alcalá de Henares - Madrid

Tfnos. 902 15 15 01
+34 985 26 90 04
Fax. +34 985 96 41 06
www.impulso.es

1 de junio de 2012

Desde su fundación, Impulso ha contado entre sus valores fundamentales con la ética, la responsabilidad y el compromiso como base de su actividad profesional, apostando por el desarrollo sostenible, aspirando a contribuir al bienestar social y aportando valor añadido a sus grupos de interés.

Asimismo, Impulso considera a sus profesionales como su activo más importante y de mayor potencial, apostando por la conciliación de vida laboral y personal, el desarrollo de la carrera profesional y la formación continua de todos ellos, sin ningún tipo de distinción por motivos que no sean estrictamente relacionados con el desempeño profesional.

Para Impulso, la felicidad en el trabajo es posible y es la única vía para alcanzar un buen clima laboral que favorezca el trabajo en equipo, la innovación y, por consiguiente, la competitividad de la organización. Por ello, Impulso se preocupa seriamente de que toda su gente sea feliz.

Con estas bases y desde la premisa de la mejora continua, Impulso ha ido asumiendo nuevos retos cada año: la innovación, la internacionalización, la especialización, el cliente, la excelencia... Entre estos retos, se incluyó en 2011 la definición por escrito tanto de los principios de responsabilidad social que desde siempre han estado presentes en la actividad de la compañía y de sus profesionales, como de las numerosas políticas aplicadas y acciones emprendidas tradicionalmente por la organización en este sentido. A partir de este ejercicio de definición y concreción, Impulso estará en disposición de acometer nuevas y más ambiciosas iniciativas.

Como parte de ese reto asumido en 2011 a través de su participación en el proyecto IntegraRSE II de la iniciativa RSE-PYME de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Impulso consideró su adhesión al Pacto Mundial como un paso natural, puesto que comulga totalmente con sus diez Principios y los promueve. Mediante la presente, Impulso confirma su compromiso con esta iniciativa y expresa su interés en continuar mejorando su desempeño en todos y cada uno de los diez Principios, así como en promover su difusión entre todos sus grupos de interés.

Avelino Suárez Álvarez
Consejero Delegado
Impulso Industrial Alternativo, S. A.

Impulso Industrial Alternativo S.A. Inscrita en el Registro Mercantil de Asturias. Tomo 3.678. Folio 160. Hojas AS-37704. Inscripción 2ª. Libro 0

Información general

Perfil de la entidad: Impulso Industrial Alternativo, S. A.

- *Dirección:* Parque Tecnológico de Asturias, parcela 13 A. Llanera. Asturias
- *Dirección web:* www.impulso.es
- *Alto cargo:* Avelino Suárez Álvarez, Consejero Delegado
- *Fecha de adhesión:* 20/12/2011
- *Número de empleados:* 100
- *Sector:* Servicios profesionales
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Ingeniería, arquitectura y consultoría.
- *Ventas / Ingresos:* 9119000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 685.863 € (créditos a interes cero por proyectos de I+D).
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Para la identificación de los Grupos de Interés se han tenido en cuenta los siguientes criterios: responsabilidad (personas de las cuales la empresa es responsable), influencia (grupos con influencia o poder de toma de decisiones), proximidad (grupos que interactúan en mayor medida con Impulso), dependencia (grupos que directa o indirectamente dependen de la actividad de Impulso), representación (grupos que pueden representar a un colectivo), estrategia (grupos implicados directa o indirectamente en las políticas de Impulso). Todos los Grupos identificados han sido a continuación clasificados por su relevancia en función de dos criterios: i) influencia y/o interés del Grupo en las actividades de Impulso; ii) influencia de las actividades de Impulso sobre el grupo. Realizando un análisis matricial y clasificando como relevantes aquellos Grupos en los que la influencia sea “mucha” en ambas direcciones o, al menos, de Impulso hacia el Grupo en cuestión, se han seleccionado los anteriormente indicados.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España, Angola, Perú, Guinea Ecuatorial.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* El informe se ciñe a los progresos alcanzados en España en 2011, ya que es donde se asienta la sede de la compañía, aunque Impulso aplica los mismos principios y políticas a todos sus ámbitos de actuación, independientemente de su ubicación geográfica.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* El informe incluye todos los aspectos relacionados con el progreso de la organización, sin tener en cuenta su materialidad.

- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la publicación del informe en el apartado "RSE" de la web corporativa www.impulso.es y de una reseña al respecto en el apartado de noticias, y, entre los profesionales de la organización, mediante comunicación interna sobre su disponibilidad en la web. Por supuesto, también a través de su publicación en la web del Pacto Mundial de Naciones Unidas y de la Red Española.

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* 1) La Escuela de Organización Industrial cita a Impulso y destaca su proceso de internacionalización como ejemplo del décimo principio del "Estudio sobre el posicionamiento de la PYME española ante el Acta Europea de la PYME", informe en el que recoge los 10 principios que la componen y aporta 20 experiencias españolas que los hacen realidad. 2) Implantación y certificación de un sistema de gestión energética según la norma UNE-EN 16001. 3) La central térmica MSP de Ponferrada, cuyo proyecto de rehabilitación fue diseñado por Impulso, es elegida por el Comité Internacional para la Conservación del Patrimonio Histórico (TICCIH), que asesora a la UNESCO en esta materia, como uno de los 100 elementos de patrimonio industrial más importantes del país y un ejemplo de conservación de elementos de explotación industrial de valor histórico, tecnológico, social, arquitectónico o científico. 4) Impulso es homologado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como potencial proveedor de servicios de asistencia técnica en ingeniería, arquitectura y consultoría para sus trabajos en materia de desarrollo de los pueblos más desfavorecidos. 5) Actualidad Económica incluye por segundo año consecutivo a Impulso en su ranking de "Las Mejores Empresas para trabajar en España" a partir del análisis de sus políticas de talento, retribución y compensación, ambiente laboral, RSC, formación, además de la propia valoración de sus profesionales. En 2009, Impulso fue la única ingeniería española incluida entre los 50 mejores lugares para trabajar en España, según el Instituto Great Place to Work España. 6) Premio Asturias Empresa Flexible 2011, que concede Comunicación de Valor Añadido con el apoyo de empresas, medios de comunicación,

- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011

- *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:* 1) Personal: la comunicación entre todos los profesionales y la dirección es directa y continua; además, semestralmente se encuesta a todos los miembros de la organización sobre diferentes aspectos (ambiente laboral, flexibilidad...) y para la propuesta de mejoras innovadoras (organizativas, de producto o proceso). 2) Clientes: el contacto con el cliente es directo y permanente, por lo que cualquier sugerencia es atendida de inmediato. Además, cada vez que se finaliza un trabajo, se encuesta al cliente para conocer su valoración sobre Impulso y sobre el trabajo realizado. 3) Proveedores: cualquier sugerencia o queja es atendida de inmediato de acuerdo a los cauces establecidos por el sistema de gestión. 4) Sociedad, competencia, etc.: semestralmente Impulso realiza un análisis de la situación externa, valiéndose de diferentes fuentes de información y herramientas de vigilancia cuya gestión está definida. 5) Medio ambiente: Impulso cuenta con un sistema de identificación y evaluación continua de aspectos ambientales e impactos dentro de su sistema de gestión ambiental. 6) Toda la información resultante es puesta en común durante la celebración semestral de la Reunión de Todos los profesionales (RT), concretándose en un análisis DAFO que constituye uno de los pilares de la mejora continua y la estrategia de la compañía.

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes 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:* La Junta Directiva está formada por el Consejero Delegado, el Director General y los principales Directores de Departamento. Se ha establecido una Comisión de RSE, supervisada por el Consejero Delegado y formada por la Junta Directiva, por el resto de Directores de Departamento y por los responsables de los Sistemas de Gestión de Impulso. El presidente del máximo órgano de gobierno coincide con el máximo cargo ejecutivo.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Impulso cuenta con un sistema de indicadores avanzado y maduro dentro de su sistema de gestión integrado, aunque siempre está perfeccionándose con la introducción de nuevos indicadores o la optimización de los existentes como parte de la mejora continua, especialmente desde la adhesión al Pacto Mundial.

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.):* (Sí) 1) Homologada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como potencial proveedor de servicios de asistencia técnica en ingeniería, arquitectura y consultoría para sus trabajos en materia de desarrollo de los pueblos más desfavorecidos. 2) Firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas. 3) Firmantes del Chárter de la Diversidad, reafirmando su compromiso voluntario con los principios de respeto, igualdad, diversidad y no discriminación que lo integran. 4) Socios de la Asociación Arqueología Industrial, Patrimonio Cultural y Natural, INCUNA, entidad sin ánimo de lucro relacionada con la protección, estudio y fomento del patrimonio industrial. 5) Miembros de la Plataforma Tecnológica Española de la Pesca y la Acuicultura (PTEPA), asociación sin ánimo de lucro para el fomento del desarrollo tecnológico y la innovación en el sector. 6) Miembros de IBEROAQUA, Asociación Iberoamericana de las Tecnologías del Agua y Riego, entidad sin ánimo de lucro dirigido a la innovación en la gestión sostenible de los recursos hídricos en Iberoamérica. 7) Miembros de Compromiso Asturias Siglo XXI, iniciativa independiente, sin ánimo de lucro y al margen de la actividad política, que busca el interés y el progreso de Asturias y hacer de ella un lugar cada vez mejor para vivir. 8) Miembros de Plataforma Tecnológica Española de Química Sostenible (SUSCHEM-ES). 9) Miembros de Plataforma Tecnológica del Sector Marítimo, lugar de encuentro y diálogo de todos los agentes relacionados con el mar y los demás medios acuáticos. 10) Miembros de la Asociación Cultural Tribuna Ciudadana, declarada de utilidad pública y que fomenta el desarrollo de la ciencia y la cultura. 11) Miembros del Cluster de Energía, Medio Ambiente y Cambio Climático, que potencia la investigación orientada al desarrollo tecnológico y la innovación en sectores estratégicos para Asturias en el marco de un modelo económico de desarrollo sostenible. 12) Miembros de Aquacultural Engineering Society, AES.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* http://www.impulso.es/rsc.php
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* viernes, 27 de julio de 2012

- *Responsable:* Concepción Ordiales Martínez
- *Tipo de informe:* A+B+C

*" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "*

*" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "*

• Metodología

DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

POLÍTICAS

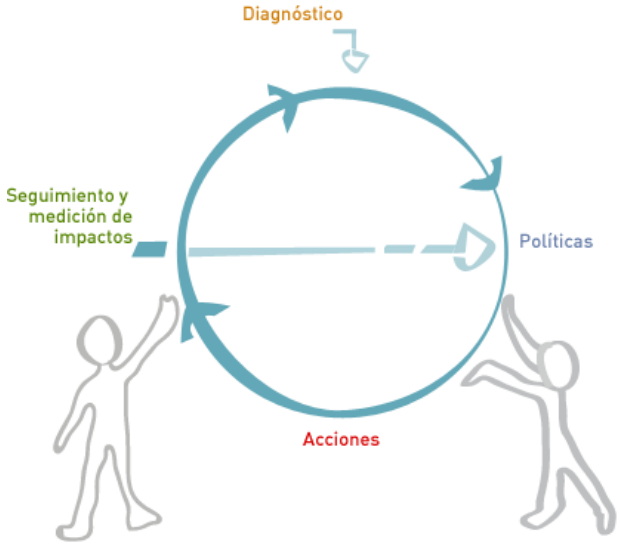
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.



• Principio 1

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

DIAGNÓSTICO:

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 (P1C1I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: *SI*

Implantación: *Gracias a su sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente, la eficiencia energética, la I+D+i y la prevención de riesgos laborales, Impulso cuenta con diversas herramientas de diagnóstico de aplicación continua (encuestas a profesionales y clientes, identificación y evaluación de aspectos ambientales e impactos, identificación y evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, y sobre la protección de datos personales, etc.), cuyos resultados son analizados de manera continua para la toma de decisiones y el establecimiento de estrategias y políticas de mejora.*

Desde este punto de vista, en 2011 se identificaron los siguientes riesgos:

- Como consecuencia de la decidida internacionalización de la compañía, con la implantación progresiva en otros países, algunos de ellos, en vías de desarrollo, el apoyo y respeto a la protección de los Derechos Humanos puede no ser algo tan evidente e implícito a nuestra actividad como hasta ahora, al pasar a desarrollarse en entornos socio-económicos muy diferentes a los habituales, en los que puede haber una carencia parcial de políticas y de legislación que garantice su cumplimiento. No obstante, en su política de internacionalización, Impulso difunde eficientemente su responsabilidad social y la ética como base de su desarrollo empresarial.

- Impulso cuenta desde sus inicios con una política de gestión, un manual de estilo y de conducta, y una declaración de principios y valores, pero no ha explicitado su misión y visión, que existen, pero se encuentran dispersos y no están definidos inequívocamente en un documento escrito único, por lo que se correría un cierto riesgo de desconocimiento por parte de los profesionales de la organización de esta parte de la estrategia empresarial.

- En general, las herramientas de diagnóstico no permiten evaluar de manera clara y directa el desempeño socialmente responsable de la organización, lo que supone un claro riesgo de falta de información para la mejora continua.

- La comunicación con empleados y clientes es clara y óptima, pero con otros Grupos de Interés es algo débil ante la inexistencia de canales específicos.

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado el objetivo de mantener y optimizar las herramientas de comunicación y diagnóstico como parte de la mejora continua del sistema de gestión integrado.

POLÍTICAS:

¿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? (P1C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso cuenta desde sus inicios con una política de gestión, un manual de estilo y de conducta, y una declaración de principios y valores, todo ello, de revisión periódica y comunicación inmediata a cualquier nuevo profesional que pase a formar parte de la organización.*

Asimismo, durante 2011 se ha perfeccionado el sistema de protección de datos personales, elaborando un nuevo Documento de Seguridad mucho más completo que el anterior, y perfeccionando la sistemática de seguimiento, evaluación y mejora del sistema.

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado el objetivo de completar los valores y normas de Impulso para afrontar los riesgos identificados de forma clara y decisiva, creando, si es necesario, nuevas normas, políticas o instrumentos de definición.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Durante 2011, Impulso ha revisado, como parte del proceso de mejora continua, su política de gestión y su declaración de principios y valores, no identificándose la necesidad de efectuar cambios hasta tener los resultados del diagnóstico anteriormente indicado.*

Asimismo, ha llevado a cabo auditorías de sus sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, eficiencia energética, I+D+i y protección de datos personales, superándolas todas y poniendo en marcha las medidas necesarias para corregir los riesgos o aplicar las mejoras identificadas.

Dentro del plan de formación continua de Impulso, en 2011 todos los profesionales han recibido formación especializada sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas preventivas para minimizarlos. La formación, impartida por personal externo experto en la materia, ha complementado y refrescado los conocimientos que todo profesional adquiere en su primer día de trabajo en Impulso como parte de su formación inicial.

Objetivos: Una vez que ya se cuenta con los resultados del diagnóstico, para 2012 Impulso se ha fijado los siguientes objetivos:
- Revisión de la política de gestión y de los valores de Impulso para la integración de nuevos principios que reduzcan los

riesgos identificados.
- Aplicación de todas las medidas correctoras, preventivas y de mejora necesarias para garantizar la mejora continua de los sistemas de gestión y efectuar las auditorías correspondientes.
- Definición explícita de la misión y visión de la compañía, teniendo en cuenta también la reducción de los riesgos identificados, y comunicación a todos los Grupos de Interés.
- Definición de un código ético y de responsabilidad social, y comunicación a todos los Grupos de Interés.
- Reorganización y ampliación de contenidos del apartado "RSE" de la web corporativa www.impulso.es, publicando, entre otra información, el código ético y de responsabilidad social, a disposición de cualquier Grupo de Interés.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso cuenta con un sistema de indicadores maduro como parte de la evaluación de su desempeño en diferentes parcelas y de la mejora continua de su sistema de gestión integrado. Dos herramientas fundamentales para la medición de los indicadores son las encuestas de satisfacción de cliente interno (profesionales) y externo, que, como cualquier otro elemento del sistema, son sometidas a revisión permanente. Asimismo, el sistema de gestión integrado cuenta con procedimientos específicos para la recepción, tramitación y resolución de quejas e incidencias de clientes y proveedores. Finalmente, en 2011 Impulso ha llevado a cabo auditorías de sus sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, eficiencia energética, I+D+i y protección de datos personales, superándolas todas y poniendo en marcha las medidas necesarias para corregir los riesgos o aplicar las mejoras identificadas.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado los siguientes objetivos:
- Mejorar sus encuestas para tener instrumentos de seguimiento de las acciones anteriormente indicadas y de medición del desempeño socialmente responsable de la organización.
- Fomentar y abrir a todos los Grupos de Interés la comunicación sobre el desempeño socialmente responsable de la compañía mediante la puesta en marcha de un buzón ético y de responsabilidad social.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: *100 %*

Implantación: *La comunicación entre todos los profesionales y todos los niveles jerárquicos es directa y continua; de todas formas, existe una sistemática establecida desde el principio por la que semestralmente se realiza una reunión de todos (RT) en la que se exponen y analizan todas las novedades introducidas, así como las que está previsto introducir. Asimismo, todo nuevo profesional que pase a formar parte de la compañía recibe formación/información concreta y completa sobre las políticas, valores, estrategias y modos de funcionamiento de acuerdo con un procedimiento establecido.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado los siguientes objetivos:
- Mantener y potenciar la comunicación continua entre todo el personal.
- Comunicar los nuevos elementos definitorios (código ético y de responsabilidad social).
- Completar con dichos elementos la formación/información de bienvenida.

- Implantar un sistema de aseguramiento de la formación/información a los nuevos profesionales mediante listas de verificación.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso es socio y colabora con múltiples entidades a todos los niveles, tanto regional como nacional, y tanto de carácter técnico como económico y social (clústers científico-técnicos, organizaciones empresariales, asociaciones culturales, etc.; para más información, ver el apartado "RSE" de la web corporativa www.impulso.es). Asimismo, Impulso colabora con ONGs y organizaciones sociales y humanitarias, económicamente, mediante aportaciones anuales, o facilitando la participación voluntaria de sus profesionales en diferentes iniciativas, como campañas de donación de sangre, recogida de juguetes, etc. Impulso no se olvida tampoco de su entorno más inmediato, participando económicamente en la organización de eventos locales, como ferias de ganado, eventos deportivos municipales o actos culturales.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado el objetivo de mantener sus aportaciones económicas a las diferentes iniciativas con las que ha venido colaborando hasta ahora, a pesar de la situación económica actual.

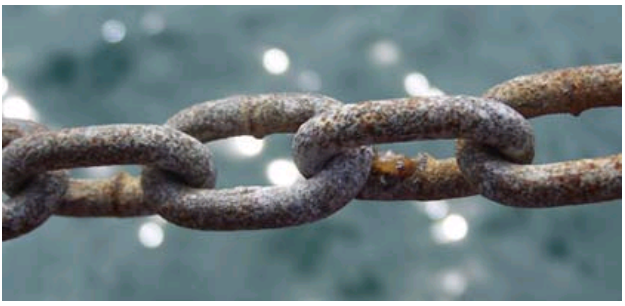
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Clientes	Falta de comunicación y transparencia	
Empleados	Falta de formación	
Proveedores	Falta de colaboración	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Clientes	Política de Atención al Cliente Política de Calidad Políticas internas de gestión	Completar los valores y normas de Impulso.
Empleados	Código de Conducta Políticas internas de gestión Reglamento interno	Completar los valores y normas de Impulso.
Proveedores	Política de Calidad Políticas internas de gestión	Completar los valores y normas de Impulso.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Clientes	No tenemos acción concreta	Revisión de políticas, definición de misión, visión y código ético y de RS.
Empleados	No tenemos acción concreta	Revisión de políticas, definición de misión, visión y código ético y de RS.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Revisión de políticas, definición de misión, visión y código ético y de RS.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Clientes	Encuestas	Mejora de encuestas, creación de buzón ético.
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Empleados	Canales de comunicación	Mejora de encuestas, creación de buzón ético.
	Encuesta	
Proveedores	Procedimiento de gestión de incidencias	Creación de buzón ético.
	Sistema de clasificación de proveedores	



• Principio 2

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

DIAGNÓSTICO:

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 (P2C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Hasta ahora, todos los socios/proveedores de servicios-productos de Impulso han sido entidades nacionales, por tanto, con riesgo muy bajo. De todas formas, como parte de su sistema de gestión, Impulso cuenta con mecanismos de evaluación y homologación de proveedores que tienen en cuenta criterios de calidad, certificaciones, disponibilidad de sistemas de gestión interna, etc.*

Sin embargo, con la internacionalización de la compañía y su asentamiento en otros países, especialmente en algunos en vías de desarrollo, Impulso es consciente de la necesidad de realizar un diagnóstico y/o de implantar medidas que aseguren que el respeto de los Derechos Humanos por parte de Impulso se mantenga en su entorno económico más próximo.

POLÍTICAS:

¿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? (P2C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso cuenta con elementos en su sistema de gestión (procedimientos e instrucciones técnicas) para la aplicación de criterios de eficiencia energética durante la adquisición de bienes y para comunicar a sus proveedores todas las políticas aplicadas por Impuso en este sentido (calidad, medio ambiente, etc.), todo ello, independientemente de la ubicación geográfica del proveedor.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado el objetivo de ampliar las políticas de compras y subcontratación con más y más específicos criterios de RS y establecer nuevos mecanismos que garanticen el conocimiento de dichos criterios por parte de los proveedores.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Durante 2011 se optimizó el mecanismo de petición de ofertas/pedidos para garantizar el conocimiento por parte de los proveedores de los criterios ambientales y energéticos de selección que Impulso aplica en sus compras.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado los siguientes objetivos:
- Enviar a los nuevos proveedores y a los que requieran una revisión de su homologación (según lo establecido en el sistema de gestión) las nuevas políticas de gestión.
- Completar el formato de petición de oferta-pedido con información sobre la aplicación de criterios de RS por Impulso y la existencia de un código ético y de responsabilidad social en la web corporativa, de aplicación interna pero con criterios generales de aplicación también en los procesos de compra o contratación.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: *5 %*

Implantación: *Un 5% de los proveedores de Impulso están homologados por certificación, pero de la fracción de proveedores homologados por otro criterio de los más de 300 evaluados anualmente hay muchos que, evidentemente, cuentan con certificación.*

El sistema de gestión de Impulso promueve la certificación directa de proveedores que cuenten con algún certificado (calidad, producto...).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos	
	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Proveedores	Procedimiento de compras	Nuevos criterios específicos de RS para compras y subcontrataciones.
	Sistemas de clasificación de proveedores	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Proveedores	RSE	Aplicación de criterios de RS en compras e información sobre código ético y RS.

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**	
Proveedores			

• Principio 3

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Impulso aplica la legislación laboral vigente, incluida aquella que regula la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva. En Impulso no existe este tipo de representación por voluntad de los propios trabajadores. La empresa aplica el convenio colectivo correspondiente como base laboral mínima, no existiendo por tanto negociación colectiva a este nivel en la empresa. En Impulso se fomenta la participación de todos los trabajadores en la toma de decisiones y la comunicación con la Dirección es directa y permanente.*

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La comunicación entre todos los profesionales y todos los niveles jerárquicos es directa y continua, sea verbalmente o por correo electrónico; de todas formas, existe una sistemática establecida desde el principio por la que semestralmente se realiza una reunión de todos (RT) en la que se exponen y analizan todos los temas importantes que hayan surgido en cualquier ámbito de la organización desde la RT inmediatamente anterior. Antes de dichas RT, se realiza una encuesta a todos y cada uno de los miembros de la organización sobre diferentes aspectos (ambiente laboral, horario, formación, reconocimiento y valoración, flexibilidad...) y para la propuesta de mejoras innovadoras (tanto de carácter organizativo, como de mejora de producto/servicio/proceso y de búsqueda de nuevos sectores), cuyos resultados son analizados durante las RT.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado el objetivo de mejorar sus políticas de comunicación y consulta, desarrollando nuevos instrumentos o mejorando los existentes.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso ha aplicado y fomentado las herramientas de comunicación habituales con sus profesionales, descritas anteriormente.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado los siguientes objetivos:
- Mantener y potenciar la comunicación continua entre todo el personal.
- Mejorar sus encuestas para tener instrumentos de seguimiento de las acciones anteriormente indicadas y de medición del desempeño socialmente responsable de la organización.
- Fomentar y abrir a todos los Grupos de Interés la comunicación sobre el desempeño socialmente responsable de la compañía mediante la puesta en marcha de un buzón ético y de responsabilidad social.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿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? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Ya se han comentado anteriormente los mecanismos de escucha, fijados todos ellos en el sistema de gestión de la organización. Asimismo, el sistema establece los mecanismos de medición y evaluación de los resultados de dichas escuchas, así como del establecimiento de acciones de mejora derivadas.*

Objetivos: Como ya se ha comentado anteriormente, para 2012 Impulso se ha fijado mejorar algunos de sus mecanismos de escucha, manteniendo los de medición y evaluación aplicados hasta ahora, que siempre han resultado efectivos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Convenio Colectivo	Mejorar las políticas de comunicación y consulta.
	Política de Comunicación con el Empleado	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	RSE	Puesta en marcha de un buzón ético y de RS, mejora de las encuestas.

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**	
Empleados			

• Principio 4

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Impulso no sólo respeta la legislación vigente, sino que contemplar si quiera cualquier forma de trabajo forzoso en cualquier momento, actividad o ámbito geográfico sería absolutamente contrario a la moral y los valores inherentes a nuestra cultura empresarial y como seres humanos.*

Objetivos: Impulso no se plantea ni se planteará jamás crear ninguna situación en la que el trabajo forzoso pueda pasar a considerarse un factor de riesgo.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Cualquier organización empresarial que integre un colectivo humano requiere implantar medidas de conciliación de la vida personal y profesional. Así lo entiende Impulso y ha actuado en consecuencia durante toda su trayectoria, implantando continuamente medidas de conciliación.*

Objetivos: Para 2012 Impulso pretende seguir manteniendo todas las medidas puestas ya en vigor, evitando por todos los medios que se vean afectadas por la situación económica actual y asegurando que sus políticas se apliquen en todas sus ubicaciones geográficas, adaptadas siempre a la realidad social y cultural del entorno en el que desarrolle su actividad. Asimismo, definirá un código ético y de responsabilidad social, y lo comunicará a todos los Grupos de Interés.

POLÍTICAS:

¿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? (P4C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso aplica el convenio colectivo de oficinas y despachos de Asturias, que, en cuanto a*

remuneración, es superado siempre mediante acuerdos verbales. En cuanto a beneficios sociales, tal y como se verá en el apartado de Acciones, son superiores a los establecidos por la legislación.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso es pionera en implantar medidas de conciliación, superando ampliamente los requisitos mínimos establecidos por el convenio colectivo y el resto de la legislación laboral aplicable, de forma que actualmente cuenta con una amplia flexibilidad horaria (tanto de entrada como de salida, tardes de los viernes libres, fecha de vacaciones a elección...), comedor propio con todos los servicios, la posibilidad de desarrollar una carrera profesional completa (pudiendo llegar a ser socio de la empresa), guardería en las propias instalaciones para los hijos de sus profesionales con el 50% de los gastos de los niños subvencionados por la empresa (Impulso fue la primera empresa asturiana con guardería propia para uso de sus profesionales), o una política de igualdad total y absoluta, tanto de contratación como de remuneración, no existiendo brecha salarial y siendo la rotación de profesionales prácticamente cero.*

Objetivos: Para 2012 Impulso pretende seguir manteniendo todas estas medidas, e intentará completarlas siempre que sea posible. Asimismo, definirá un código ético y de responsabilidad social, y lo comunicará a todos los Grupos de Interés, ampliará las políticas de compras y subcontratación con más y más específicos criterios de RS ,y establecerá nuevos mecanismos que garanticen el conocimiento de dichos criterios por parte de los proveedores.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C7I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: *No*

Implantación: *Como ya se ha comentado, no existen en Impulso situaciones en las que el trabajo forzoso pueda considerarse un factor de riesgo. Impulso desarrolla su actividad fundamentalmente en países en los que el trabajo forzoso está erradicado, y, donde no lo está, la moral y los valores inherentes a nuestra cultura empresarial y como seres humanos hacen que contemplar cualquier forma de trabajo forzoso sea una aberración. Por todo ello, no se considera necesario disponer de ninguna certificación al respecto.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿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? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso lleva, evidentemente, un control sobre sus políticas de recursos humanos, incluidas las de conciliación, como por ejemplo un sistema de fichaje para el control de horas trabajadas y compensación de horas extra, seguimiento de la carrera profesional, del uso de la guardería, etc. Asimismo, semestralmente se encuesta a todos los miembros de la organización sobre diferentes aspectos, incluidos los relacionados con el ambiente laboral, la flexibilidad, formación, etc., de cara a conocer su grado de satisfacción, así como para la propuesta de nuevas medidas, que son analizadas y puestas en común entre todos.*

Objetivos: Para 2012 Impulso mantendrá los mecanismos actualmente existentes, mejorando algunos de ellos, como la encuesta de satisfacción interna, incluyendo nuevos criterios de valoración.

¿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. (P4C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: *No*

Implantación: *Evidentemente, si Impulso tuviera constancia de que un proveedor o cliente ha incurrido en un incumplimiento legal o en una vulneración de derechos humanos, de seguridad y salud laboral o cualquier otra que no se corresponda con la moral de la organización, cesaría en sus relaciones con dicha entidad. Por supuesto, antes de iniciar cualquier nueva relación, Impulso comprueba la situación de la nueva entidad con la Seguridad Social y Hacienda.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se propone fomentar entre sus proveedores la aplicación de principios éticos y de responsabilidad social, informando en sus pedidos o en sus peticiones de oferta de la existencia del nuevo código ético y de responsabilidad social de Impulso y de su aplicación a la hora de efectuar la selección de proveedor final.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla	
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	
	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Contrato de trabajo	No hay.
	Convenio Colectivo	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	RSE	Definición de código ético y de RS y comunicación a todos los Grupos de Interés.

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**	
Empleados			

• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO:

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.(P5C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Impulso no sólo respeta la legislación vigente, sino que contemplar si quiera cualquier forma de trabajo infantil en cualquier momento, actividad o ámbito geográfico sería absolutamente contrario a la moral y los valores inherentes a nuestra cultura empresarial y como seres humanos.*

Objetivos: Impulso no se plantea ni se planteará jamás crear ninguna situación en la que el trabajo infantil pueda pasar a considerarse un factor de riesgo.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Está tan fuera de toda duda, que Impulso no se plantea si quiera dejar escrito algo tan básico como la prohibición del trabajo infantil. Impulso respeta la legislación vigente y esa es su política en este aspecto.*

Objetivos: Para 2012 Impulso definirá un código ético y de responsabilidad social, y lo comunicará a todos los Grupos de Interés.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso colabora económicamente con múltiples iniciativas humanitarias y sociales, entre ellas, Unicef, Cruz Roja, Médicos Sin Fronteras o Asturies por África.*

Objetivos: Para 2012 Impulso definirá un código ético y de responsabilidad social, y lo comunicará a todos los Grupos de Interés. Asimismo, seguirá participando en las diversas iniciativas humanitarias y sociales con las que colabora cada año. Asimismo, ampliará las políticas de compras y subcontratación con más y más específicos criterios de RS ,y establecerá nuevos mecanismos que garanticen el conocimiento de dichos criterios por parte de los proveedores.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: *No*

Implantación: *Como ya se ha comentado, no existen en Impulso situaciones en las que el trabajo infantil pueda considerarse un factor de riesgo. Impulso desarrolla su actividad fundamentalmente en países en los que el trabajo infantil está erradicado, y, donde no lo está, la moral y los valores inherentes a nuestra cultura empresarial y como seres humanos hacen que contemplar cualquier forma de trabajo infantil sea una aberración. Por todo ello, no se considera necesario disponer de ninguna certificación al respecto.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: *0*

Implantación: *Evidentemente, si Impulso tuviera constancia de que un proveedor o cliente ha incurrido en un incumplimiento legal o en una vulneración de derechos humanos, de seguridad y salud laboral o cualquier otra que no se corresponda con la moral de la organización, cesaría en sus relaciones con dicha entidad.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se propone fomentar entre sus proveedores la aplicación de principios éticos y de responsabilidad social, informando en sus pedidos o en sus peticiones de oferta de la existencia del nuevo código ético y de responsabilidad social de Impulso y de su aplicación a la hora de efectuar la selección de proveedor final.

- **Resumen de Implantación:**

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Convenio Colectivo	Definir y comunicar un código ético y de RS.
	Normativa vigente	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	Definir y comunicar un código ético y de RS, nuevos criterios de RS en compras.

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**	
Empleados			

• Principio 6

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

DIAGNÓSTICO:

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)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso mantiene una política de total igualdad de contratación y remuneración, sin atención a cuestiones personales que no tengan que ver única y exclusivamente con las capacidades profesionales. A modo de ejemplo, se realizan análisis del porcentaje de hombres y mujeres en plantilla, tanto en global, como por posición jerárquica, así como de la remuneración. El último resultado obtenido (diciembre de 2011) en lo que respecta, por ejemplo, al número de mujeres en la organización, ha sido de un 51%, un resultado totalmente al azar, puesto que no se discrimina ni positiva ni negativamente. Por supuesto, queda fuera de toda duda que, si se contrata en igualdad de condiciones, la formación y promoción del personal que ya forma parte de la organización está sometida a los mismos criterios de igualdad, considerándose únicamente la valía y el desempeño profesional. Además, Impulso cuenta entre sus profesionales con personas de diferentes procedencias (Portugal, Francia, Alemania, Angola...) y con edades que superan la media de la plantilla, lo que evidencia la falta total de observación de otros criterios que no sean de carácter estrictamente profesional. Por todo ello, no se considera necesario efectuar un diagnóstico más exhaustivo que un mero seguimiento de estadísticas como la ya indicada.*

Objetivos: Para 2012 y el futuro Impulso mantendrá sus políticas de contratación y remuneración habituales.

POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, 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)

Respuesta: *No*

Implantación: *Por escrito no existen tales políticas, pero su aplicación queda perfectamente evidenciada mediante las acciones de la organización: a los datos resultantes de la aplicación de políticas de total igualdad de contratación, remuneración y promoción a los que ya se ha aludido anteriormente, hay que sumar que Impulso mantiene*

convenios para la contratación de jóvenes que todavía están finalizando su formación o acaban de finalizarla con la Fundación Universidad de Oviedo (FUO), la Universidad de Navarra, el Centro Integrado de Formación Profesional de Avilés y el IES Escultor Juan de Villanueva de Pola de Siero. Asimismo, Impulso no sólo cumple con la Ley sobre incorporación de personal discapacitado (LISMI), sino que fomenta, siempre que es posible, la subcontratación de empresas que fomenten el trabajo entre colectivos de discapacitados.

Objetivos: Impulso aspira a mantener estas políticas en el futuro, ampliándolas en lo posible y dejándolas por escrito siempre que se considere necesario. Para 2012 Impulso definirá un código ético y de responsabilidad social, y lo comunicará a todos los Grupos de Interés. Asimismo, ampliará las políticas de compras y subcontratación con más y más específicos criterios de RS ,y establecerá nuevos mecanismos que garanticen el conocimiento de dichos criterios por parte de los proveedores.

ACCIONES:

¿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)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Aparte de las políticas ya expuestas anteriormente, Impulso cuenta desde 2008 con un plan de desarrollo de la carrera profesional en el que se establecen por escrito los requisitos para ascender en la jerarquía y llegar incluso a ser socio y/o asociado (como ya ha sucedido, precisamente, con dos mujeres de la organización). Ninguno de esos criterios hace referencia a cuestiones ajenas a las capacidades profesionales, la experiencia o el grado de compromiso con el bien de la organización.*

Objetivos: Para 2012 Impulso definirá un código ético y de responsabilidad social, y lo comunicará a todos los Grupos de Interés. Asimismo, ampliará las políticas de compras y subcontratación con más y más específicos criterios de RS ,y establecerá nuevos mecanismos que garanticen el conocimiento de dichos criterios por parte de los proveedores.

¿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)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Ver respuestas anteriores.*

Objetivos: Ver respuestas anteriores.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 8,11 %

Directivos mujeres: 33,33 %

Directivos hombres: 66,66 %

Mujeres: 51,35 %

Hombres: 48,65 %

Mayores de 45 años: 9,91 %

Menores de 30 años: 13,51 %

Empleados no nacionales: 15,32 %

Empleados con contrato fijo: 84,68 %

Empleados con contrato temporal: 15,32 %

Implantación: Impulso mantiene una política de total igualdad de contratación y remuneración, sin atención a cuestiones personales que no tengan que ver única y exclusivamente con las capacidades profesionales. Por tanto, cualquier conclusión que pudiera sacarse a raíz de los valores indicados es producto meramente del azar.

Objetivos: Impulso mantendrá sus políticas de igualdad en todo momento.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: *0*

Implantación: *Evidentemente, todo profesional de Impulso conoce y puede acceder a la composición de la organización desde el primer día, puesto que el organigrama forma parte del manual del sistema de gestión de Impulso y todo nuevo empleado debe conocerlo. De cara al exterior, aunque no se ha publicado expresamente, no se considera una información restringida; de hecho, cualquier persona que nos visite puede contemplar un panel con el organigrama de la organización realizado con fotografías de todos los profesionales de Impulso.*

Objetivos: A partir de ahora, el organigrama de la organización también se publicará en los sucesivos informes de progreso del Pacto Mundial.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: *0*

Implantación: *En todos los años de actividad de Impulso no se ha tenido conocimiento de ninguna situación que pudiera dar lugar a acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	Falta de formación	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Convenio Colectivo	Definición de código ético y de RS y comunicación a todos los Grupos de Interés.
	Política de Contratación y Selección	
	Política de Igualdad	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Formación	Definición de código ético y de RS y comunicación a todos los Grupos de Interés.
	Plan de Carreras	

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Otros	Mantener las actuales políticas de igualdad.

• Principio 7

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

ACCIONES:

¿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)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Impulso cuenta con un sistema de gestión ambiental certificado según la norma UNE-EN ISO 14001, y con un sistema de gestión energética certificado según la norma UNE-EN 16001, por lo que contamos con una política medioambiental, unos objetivos anuales y una serie de acciones correctivas, preventivas y de mejora continua del desempeño medioambiental de la organización, todo ello sometido a revisión anual por parte de entidad externa.*

Dada su actividad, Impulso no presenta aspectos ni impactos medioambientales relevantes, más allá de los que pueden existir en edificios y actividades de oficina. Minimizar el consumo de gas, de agua, generación de papel, residuos sólidos urbanos, etc. constituyen habitualmente sus objetivos medioambientales anuales. Para 2011 Impulso se propuso una reducción de un 10% del consumo de gas respecto al año anterior. Las medidas aplicadas para ello le ha permitido alcanzar finalmente una reducción muy superior, de más del 34%.

Objetivos: Para 2012 Impulso se plantea como objetivo reducir un 5% el consumo eléctrico asociado a equipos informáticos mediante la aplicación de diferentes medidas como la renovación de los equipos más antiguos, medidas de sensibilización, etc. Asimismo, se fija el objetivo de reducir el consumo de agua corriente mediante la instalación de elementos de ahorro del sistema de aspersión de las zonas ajardinadas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: *1*

Implantación: *En 2011 sólo se consideró necesario realizar una acción de sensibilización, que versó sobre medidas de ahorro energético centradas en ordenadores y equipos informáticos, y estuvo dirigida a toda la organización, con una duración de 1 hora (de ahí el valor otorgado).*

No se contabilizan las horas de formación que todo nuevo profesional recibe el día de su incorporación, incluida la relacionada con el sistema de gestión ambiental y la sensibilización sobre buenas prácticas medioambientales.

Objetivos: Aparte de la formación que todo nuevo profesional recibe el día de su incorporación a Impulso, no está prevista de momento ninguna acción formativa específica relacionada. De todas formas, en el momento en que surja la necesidad, se acometerá la acción correspondiente de inmediato.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico

Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas

Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones

Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Reducir consumo de agua y un 5% el eléctrico por equipos informáticos.
	Otros	

Seguimiento

Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			

• Principio 8

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Dada su actividad, Impulso no presenta riesgos medioambientales específicos más allá de los que puede existir en edificios y actividades de oficina. En cualquier caso, como parte de su sistema de gestión ambiental y en virtud de su compromiso de mejora continua, Impulso realiza anualmente una identificación y evaluación de sus aspectos medioambientales y energéticos, analizando sus impactos como fuente para la toma de decisiones estratégicas y el establecimiento de nuevos objetivos ambientales para la organización.*

Los resultados obtenidos en la identificación y evaluación de aspectos ambientales y energéticos realizada a finales de 2010 no evidenciaron la necesidad de incluir entre los objetivos medioambientales de la organización para 2011 ninguno de reducción de impactos.

Objetivos: Los resultados obtenidos en la identificación y evaluación de aspectos ambientales y energéticos realizada a finales de 2011 no han evidenciado la necesidad de incluir entre los objetivos medioambientales de la organización para 2012 ninguno de reducción de impactos.

POLÍTICAS:

¿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? (P8C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Como parte de su sistema de gestión integrado certificado según, entre otras, las normas UNE-EN ISO 14001 y UNE-EN 16001, Impulso cuenta con una política en la que se integran principios de gestión ambiental. Uno de los aspectos básicos de dicho sistema es la identificación de requisitos legales y reglamentarios, actividad que, en lo referente a requisitos medioambientales, Impulso tiene subcontratada a una entidad experta en medio ambiente, lo que constituye un punto de partida muy importante para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental.*

Asimismo, el enfoque por procesos de Impulso contempla la variable medioambiental y energética en toda su medida, mientras que el sistema de indicadores y de evaluación anual de aspectos e impactos ambientales, asegura la prevención y gestión de los posibles riesgos ambientales.

Objetivos: Ninguno. El sistema de gestión de Impulso se ha demostrado efectivo en lo que se refiere a la variable medioambiental, lo cual no implica que no se vayan a acometer nuevas acciones de mejora en este ámbito o que no se modifiquen las políticas medioambientales a lo largo de 2012, puesto que se hace siempre que se considere necesario.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Para 2011 Impulso se propuso una reducción de un 10% del consumo de gas respecto al año anterior. Las medidas aplicadas para ello le ha permitido alcanzar finalmente una reducción muy superior, de más del 34%.*

Objetivos: Para 2012 se incluirán criterios medioambientales y de eficiencia energética en los procesos de selección de proveedores y compra de bienes, lo que pasa por mejorar el formato de petición de oferta-pedido. Asimismo, se plantea como objetivos reducir un 5% el consumo eléctrico asociado a equipos informáticos y reducir el consumo de agua corriente mediante la instalación de elementos de ahorro del sistema de aspersión de las zonas ajardinadas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 53440

Agua: 1180

Papel: 3477

Implantación: Impulso cuenta con un sistema de identificación y evaluación de aspectos e impactos de sus actividades. Entre esos aspectos, se encuentran los anteriormente indicados, que, en el caso del consumo de electricidad y de agua por persona son también indicadores del sistema de gestión. En 2011 no se han superado los valores admisibles para estos indicadores, mientras que con respecto a 2010, el consumo de electricidad ha disminuido y el de agua ha aumentado, aunque muy ligeramente. Respecto al consumo de papel, su evaluación a finales de 2011 ha arrojado una significancia baja. Por otro lado, durante 2011 se ha mejorado el seguimiento y medición del consumo eléctrico para aumentar las posibilidades de reducción del mismo; para ello, se han instalado medidores de consumo eléctrico específicos para diferenciar el consumo eléctrico de los equipos informáticos del consumo del resto de instalaciones generales de la sede de la compañía.

Objetivos: Los objetivos medioambientales fijados para 2012 hacen referencia precisamente al consumo de electricidad de los equipos informáticos y al consumo de agua asociado a jardinería. Para más información, ver respuestas

dadas en otros apartados.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Con el fin de cumplir con el compromiso de mejora continua del desempeño ambiental establecido en nuestra política, como elemento de entrada para definir los objetivos anuales se revisan los aspectos ambientales de nuestras instalaciones y servicios, haciendo especial hincapié en los aspectos ambientales significativos, como elemento prioritario para el establecimiento de mejoras. Además, se establecen con carácter anual otros objetivos medioambientales, todos ellos, sometidos a seguimiento periódico para determinar su grado de consecución.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	No hay.
	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	
	Política de Reciclaje	
	Política de Reducción de Consumo	
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	RSE	Criterios ambientales y de eficiencia en compras; reducir consumo agua y luz.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Reducir consumo de agua y un 5% el eléctrico por equipos informáticos.

• Principio 9

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

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En virtud de su tradicional compromiso con el medio ambiente y de sus sistemas de gestión ambiental y de eficiencia energética, Impulso fomenta la sostenibilidad de sus actividades, productos y servicios, especialmente en la selección de materiales innovadores desde el punto de vista de su eficiencia y sostenibilidad, en la identificación de nuevas tecnologías (instalaciones de alta eficiencia, recuperación de energía, cogeneración, geotermia, biomasa...) y en el diseño de soluciones constructivas y de instalaciones de climatización, suministro energético y envolvente térmica que combinen de manera innovadora estas tecnologías para la minimización de consumos energéticos y emisiones de gases de efecto invernadero.*

Pero además, Impulso desarrolla su propia tecnología para los proyectos de sus clientes, estando inmerso actualmente en varios proyectos de I+D+i propios:

- Sistema de recirculación de agua para plantas acuícolas de gran tonelaje: la tecnología en ciclo abierto utilizada en acuicultura se caracteriza por una necesidad de grandes cantidades de agua, costes de operación elevados, grandes cuantías de energía consumida y vertidos al mar de determinados productos. La necesidad del sector de encontrar prácticas de producción acuícola más sostenibles, eficientes y rentables ha dado lugar al desarrollo de sistemas de recirculación para plantas de acuicultura (SRA). Sin embargo, aún no han sido desarrollados completamente y los modelos comerciales presentan aún deficiencias técnicas que impiden su plena implantación en el mercado.

Impulso, que lleva desarrollando proyectos de acuicultura desde 2004, en particular plantas de engorde de peces planos en circuito abierto, ha aprovechado este conocimiento previo y se ha hecho eco de las limitaciones técnicas existentes en el sector, poniendo en marcha líneas de I+D propias para su superación mediante el desarrollo de sistemas de recirculación (SRA) para plantas de acuicultura de gran tonelaje y un modelo de kit de control sanitario para las granjas, a una escala suficiente como para obtener resultados representativos a nivel industrial.

Se trata de un proyecto totalmente innovador, cuyo éxito técnico supondrá una importantísima reducción del impacto ambiental de este tipo de plantas que, por su envergadura, son intensivas en consumo de recursos y generación de

residuos.

Durante 2011 se ha ejecutado la fase de diseño conceptual del proyecto. El proyecto se realiza en consorcio con otras entidades.

- Aprovechamiento de RCDs como materiales de relleno en sondeos de captación de energía geotérmica: desarrollo de un sistema de aprovechamiento de energía geotérmica utilizando materiales reciclados como relleno de los sondeos, reduciendo el coste de las sondas de captación y aprovechando al mismo tiempo residuos, como escorias de acería o RCD. Durante 2011 se desarrollaron ya las fases de diseño y ensayo de modelos de laboratorio; diseño, construcción y monitorización de modelos a escala real; y diseño de instalaciones climáticas con energía geotérmica y sistema híbridos. El proyecto se realiza en consorcio con otras entidades.

- Ecodiseño de zonas de aparcamiento de vehículos para el aprovechamiento de las aguas de escorrentía: diseño industrializado de sistemas de captación, pretratamiento y tratamiento in situ (SCPT) del agua procedente de la escorrentía superficial en emplazamientos con firmes impermeables, más concretamente, en zonas de aparcamiento de vehículos, almacenamiento de vehículos y/o maquinaria industrial, etc., de forma que el posterior vertido de dichas aguas no presente un grado de contaminación elevado.

Durante 2011 se llevó a cabo el diseño del SCPT, que incluyó la realización de simulaciones matemáticas. El proyecto se realiza en consorcio con otras entidades.

- Desarrollo de un nanomotor stirling de baja temperatura para la disipación de calor en sistemas de aire acondicionado: diseñar una instalación de climatización y calefacción que optimice el consumo de energía primaria en términos de reducción de CO2, tanto para aplicaciones de baja demanda energética (aplicaciones domésticas), como para otras aplicaciones de mayor demanda (instalaciones terciarias).

El proyecto, iniciado en 2009, finalizó en 2011 con la construcción de dos prototipos de motores y la realización de las pruebas de funcionamiento correspondientes.

Objetivos: - Sistema de recirculación de agua para plantas acuícolas de gran tonelaje: una vez que el proyecto ya cuenta con el concepto tecnológico totalmente desarrollado, en 2012 se desarrollará la ingeniería de detalle, la construcción y puesta en marcha de la planta piloto, y la realización de pruebas.

- Aprovechamiento de RCDs como materiales de relleno en sondeos de captación de energía geotérmica: en 2012 se estudiará la posibilidad de implementar sistemas híbridos, entendiendo como tales la combinación de diferentes sistemas de climatización para optimizar el ahorro energético reduciendo los costes de la instalación que se asocian a los sistemas de climatización geotérmica, pudiendo amortizar más rápidamente la instalación.

- Ecodiseño de zonas de aparcamiento de vehículos para el aprovechamiento de las aguas de escorrentía: en 2012 se desarrollarán los prototipos y se realizarán pruebas a escala de laboratorio que retroalimenten el modelo diseñado para optimizarlo y adecuar sus características a los resultados reales. Se finalizará el proyecto con la realización de una prueba a escala real que conduzca al diseño final del SCPT.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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. (P9C2I1)

Respuesta: *10*

Implantación: *Inversión financiera en el año 2011 para los diferentes proyectos propios de desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente:*

- Desarrollo de un nanomotor stirling de baja temperatura para la disipación de calor en sistemas de aire acondicionado: 221.171,19 € (finalizado).
- Sistema de recirculación de agua para plantas acuícolas de gran tonelaje: 257.558,24 €.
- Aprovechamiento de RCDs como materiales de relleno en sondeos de captación de energía geotérmica: 226.400,00 €.
- Ecodiseño de zonas de aparcamiento de vehículos para el aprovechamiento de las aguas de escorrentía: 216.765,45 €.

TOTAL = 921.894,88 €.

Objetivos: Inversión financiera prevista para el año 2012 para los diferentes proyectos propios de desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente:

- Sistema de recirculación de agua para plantas acuícolas de gran tonelaje: 418.424,00 €.
- Aprovechamiento de RCDs como materiales de relleno en sondeos de captación de energía geotérmica: 80.090,00 €.
- Ecodiseño de zonas de aparcamiento de vehículos para el aprovechamiento de las aguas de escorrentía: 55.581,00 €.

TOTAL = 554.095,00 €.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico

Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas

Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones

Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Avance en los diferentes proyectos de I+D propios.

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**	
No especificado			

• Principio 10

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

DIAGNÓSTICO:

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 impacto (P10C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Nunca se ha detectado en Impulso caso alguno de corrupción. Además de cumplir los requisitos legales aplicables, Impulso es una entidad independiente que trabaja bajo los principios de transparencia y honestidad, siendo el comportamiento ético en el trato con los clientes y el entorno uno de sus principios fundacionales. El respeto y la integridad son rasgos característicos de todos sus profesionales.*

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Aunque, como ya se ha comentado, existen unos principios interiorizados por toda la organización, no están recogidos de manera explícita ni por escrito.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado el objetivo de completar los valores y normas internas para afrontar los riesgos identificados de forma clara y decisiva, creando, si es necesario, nuevas normas, políticas o instrumentos de definición.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Además de cumplir los requisitos legales aplicables, Impulso aplica a sus actividades los principios de ética, honestidad y transparencia.*

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado los siguientes objetivos:
- Revisión de la política de gestión y de los valores de Impulso para la integración de nuevos principios que reduzcan los riesgos identificados.
- Definición explícita de la misión y visión de la compañía, teniendo en cuenta también la reducción de los riesgos identificados.
- Definición de un código ético y de responsabilidad social.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

Clientes: 0

Empleados: 0

Proveedores: 0

Implantación: Puesto que no existen dichas políticas de manera explícita ni escrita, no se puede valorar su conocimiento.

Objetivos: Para 2012, Impulso se ha fijado los siguientes objetivos: - Comunicación a todos los Grupos de Interés de la misión y visión de la compañía, teniendo en cuenta también la reducción de los riesgos identificados. - Comunicación a todos los Grupos de Interés del código ético y de responsabilidad social. - Reorganización y ampliación de contenidos del apartado ""RSE"" de la web corporativa www.impulso.es, publicando, entre otra información, el código ético y de responsabilidad social, a disposición de cualquier Grupo de Interés.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Nunca se ha contemplado la necesidad de contar con este tipo de mecanismos, puesto que nunca se han producido incidencias de esta naturaleza.*

Objetivos: Para 2012 Impulso se ha fijado el objetivo de definir un código ético y de responsabilidad social, el cual incluirá también mecanismos para gestionar las incidencias detectadas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico

Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas

Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de Calidad	Comunicar los valores y normas internas.
	Políticas internas de gestión	
Empleados	Normas éticas y valores corporativos	Comunicar los valores y normas internas.
	Políticas internas de gestión	
Proveedores	Política de Calidad	Comunicar los valores y normas internas.
	Política de Compras	

Acciones

Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Revisión de política y valores, definición de misión, visión y código ético.
Empleados	Comunicación interna y externa	Revisión de política y valores, definición de misión, visión y código ético.
	Difusión de la política	
	Otros	
Proveedores	Difusión de la política	Revisión de política y valores, definición de misión, visión y código ético.

Seguimiento

Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Comunicación a los Grupos de Interés de la misión, visión y código ético y RS.
Empleados	No tenemos seguimiento	Comunicación a los Grupos de Interés de la misión, visión y código ético y RS.
Proveedores	No tenemos seguimiento	Comunicación a los Grupos de Interés de la misión, visión y código ético y RS.

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1;2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identifcación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	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
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿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
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	

21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
25	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
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interes en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	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	
30	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	
P1C1I1	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	
P1C2I1	¿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?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
P1C6I1	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	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	
P2C2I1	¿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?	

P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
	PRINCIPIO 3	
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿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? Descríbalos	LA12
	PRINCIPIO 4	
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿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?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C7I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
P4C5I1	¿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? Descríbalos.	LA3
P4C6I1	¿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.	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
	PRINCIPIO 5	
P5C1I1	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.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política

P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
P5C4I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	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.	
	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	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, 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.	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	
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.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	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	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
	PRINCIPIO 8	
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿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?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	

	PRINCIPIO 9	
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	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.	
	PRINCIPIO 10	
P10C1I1	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 impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12