

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD



# Índice

EMPRESA E INDICADORES ECONÓMICOS.....	0
Estrategia y análisis.....	3
Nuestra empresa .....	4
Nuestra memoria de sostenibilidad .....	5
Gobierno y compromiso con los <i>stakeholders</i> .....	5
Gestión económica .....	7
INDICADORES AMBIENTALES .....	0
Gestión medioambiental .....	10
INDICADORES SOCIALES.....	0
Gestión social.....	13
Nou Verd SCCL y su relación con los derechos humanos y la explotación infantil .....	14
Nou Verd SCCLy la igualdad de oportunidades .....	15
La gestión de personal .....	16
Gestión interna.....	18
Formación y desempeño profesional.....	18
Beneficios sociales.....	20
Nuestra empresa y la relación con la clientela.....	20
Nou Verd SCCL y la LOPD.....	22
Nou Verd SCCL y la sociedad .....	22
RESUMEN INDICADORES.....	0
Resumen de indicadores utilizados: .....	24
Global Reporting Initiative y Global Compact .....	24
Global Reporting Initiative.....	24

# EMPRESA E INDICADORES ECONÓMICOS



## Estrategia y análisis

Este documento es la memoria de sostenibilidad de NouVerd SCCL. En la memoria se recogen diferentes indicadores que reportan sobre la gestión económica, social y ambiental de nuestra organización. Con este informe, queremos hacer constar nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y trasladar con transparencia, a nuestros grupos de interés, cómo gestionamos los diferentes ámbitos de la organización.

Creemos en la RSE y en la apuesta de ir mejorando constantemente. En esta línea, en los próximos años, está previsto seguir trabajando por la RSE detectando cuáles son los posibles puntos de mejora e incorporando medidas que nos permitan ser una entidad competitiva y socialmente responsable. Para alcanzar esta competitividad trabajaremos atendiendo a las necesidades de los diferentes *stakeholders* o grupos de interés porque consideramos que nuestra presencia y expansión en el mercado está sujeta a ellos. Nuestra apuesta por la RSE afecta desde la clientela hasta las empresas proveedoras en tanto que parte activa en la construcción de nuestros valores y objetivos (1.1).

Los principales grupos de interés que mantienen algún tipo de relación con nosotros son (3.5, 4.14, 4.15):

- Personas con discapacidad.
- Socios cooperativistas.
- Administración pública.
- Sector privado.
- Proveedores.
- Personal.

Para asegurar que la RSE en Nou Verd SCCL es una estrategia permanente, cada dos años publicaremos una memoria de sostenibilidad. (3.3). Así reportaremos de manera regular para todos nuestros grupos de interés.

## **Nuestra empresa**

Creada en el 1994 y ubicada en Vilafranca del Penedès (2.4) centra su actividad en inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito de la jardinería. (2.2 y parte del 2.8). NouVerd SCCL es una cooperativa formada Centro especial de Trabajo que pertenece al sector Servicios y realiza inserción sociolaboral. (2.3). La entidad cuenta con tres departamentos constituidos por el Departamento de Gestión Interna, Departamento de Producción y Servicios y el Departamento RRHH y USAP (2.3). Nuestra actividad se desarrolla en la provincia de Barcelona (2.5) y los sectores que abastecemos son diversos incluyendo la Administración Pública, Banca, Industria, etc., (3.6). Entre nuestra principal clientela destacan el Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès, Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya, Consorcio Sanitario del Alt Penedès, Mancomunitat del Alt Penedès-Garraf, etc. (2.7).

Teniendo en cuenta los datos del último ejercicio, la empresa cuenta con un total de 90 personas en plantilla (2.8), entre las cuales 25 son mujeres y 65 son hombres.

En relación a la actividad económica, en el balance final del último ejercicio la empresa ha facturado un total de 326.265 euros del sector privado y 517.000 euros a la Administración Pública. Nou Verd SCCL cuenta con un total de 440.000 euros de patrimonio. (2.8)

Durante el último ejercicio la empresa no ha sufrido ninguna clase de cambio relevante que pueda causar algún efecto directo en nuestros grupos de interés. (2.9)

Nou Verd SCCL cuenta con la certificación (2.10): ISO 14001 y actualmente está pendiente de certificarse en la ISO 9001 y OSHAS 18001.

## **Nuestra memoria de sostenibilidad**

Este informe es nuestra primera memoria de sostenibilidad y persigue el objetivo de dar a conocer a nuestros grupos de interés como gestionamos los diferentes ámbitos de la empresa. (3.2)

Los datos económicos, los referentes al ámbito social y al ámbito medioambiental, presentados en la memoria de sostenibilidad, responden a la actividad del último ejercicio. (3.1)

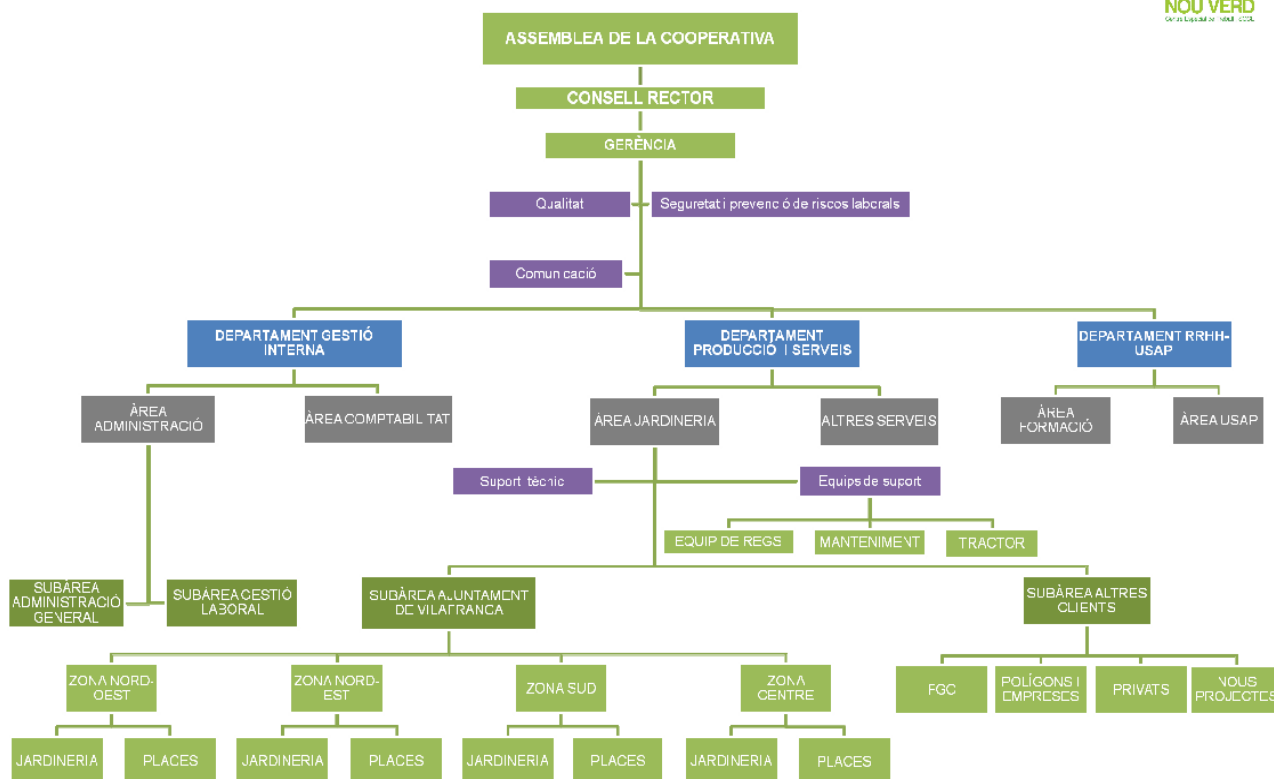
La elección de los indicadores reportados en la presente memoria de sostenibilidad se han seleccionado entre los propuestos por el *Global Reporting Initiative* (GRI) y los principios del *Global Compact* de la Naciones Unidas. Estos indicadores permiten alcanzar el nivel C según los estándares del GRI. (3.6 y 3.9), y se ha reportado sobre los ámbitos mencionados con anterioridad. (3.7). Para la elección de los indicadores, se han tenido en cuenta las características y la situación de partida de nuestra entidad. También se ha realizado una evaluación exhaustiva de qué indicadores reportarían más información para nuestros grupos de interés. (3.5).

Todos los datos que se recogen en este informe pertenecen exclusivamente a la actividad de nuestra empresa. (3.8 y 3.6.)

## **Gobierno y compromiso con los *stakeholders***

Nou Verd SCCL dispone de una asamblea de socios cooperativistas. El Consejo Rector está formado por cinco socios escogidos por elección y se renueva cada cuatro años. El presidente de la organización, a parte de desempeñar tareas de carácter institucional y de representación de la empresa, desempeña también funciones como personal interno. (4.2) Es oficial de primera y responsable de un grupo de jardinería con personas con discapacidad.

## ORGANIGRAMA CET NOU VERD



Actualitzat 7 de novembre 2011

Nuestra empresa no cuenta con una estructura directiva unitaria ni dispone de consejeros independientes sin interés económico en nuestra organización. (4.3)

La entidad fomenta el diálogo entre la dirección, el personal y los grupos de interés. Para ello disponemos de diferentes canales abiertos y dinámicos que nos permiten disponer de una buena comunicación tanto vertical como horizontal. (4.4)

Los canales de comunicación son:

- Asamblea de socios.
- Atención al socio.
- Departamento de recursos humanos.

- Sesiones informativas.
- Correo electrónico.
- Página web
- Teléfono.

## Gestión económica

Desde nuestra gestión hemos apostado por el desarrollo de una política económica basada en la transparencia y por la protocolización de los diferentes procesos económicos siguiendo unos criterios de ética empresarial. En este sentido, siempre se ha intentado incorporar las necesidades y/o los datos necesarios para reportar a nuestros grupos de interés.

La actividad que desempeñamos desde Nou Verd SCCL ha permitido que en el último ejercicio se generaran un total de 1.294.990 euros de ingresos (EC1).

### Valor económico “Criterios de la tabla establecidos por el GRI”

Pagos a gobierno	108.106€
Salarios y coste trabajadores	912.830€
Inversión a la comunidad	2.000€
Costes operativos	321.735€
Valor económico retenido	170.529€

Una parte de nuestra actividad está vinculada a la administración pública (EC4):

- Inserción laboral de personas con discapacidad (ayudas en la contratación).
- Financiación de proyectos.

Desde nuestra organización tenemos establecida una estrategia que fomenta la contratación de proveedores que pertenezcan a nuestro municipio o a zonas



colindantes y próximas. (EC6) Un total de 257.388 euros se destinan a la contratación de empresas de nivel local.

De la misma manera que contratamos proveedores locales, también lo hacemos con nuestro personal interno (EC7) (PM6). Así un total del 100% de nuestro personal directivo es local.

# INDICADORES AMBIENTALES



## Gestión medioambiental

En Nou Verd SCCL estamos comprometidos con el respeto al medioambiente. Este compromiso hace que dispongamos de mecanismos que nos permitan el control de nuestro impacto en el medioambiente e intentar, en la medida de lo posible, ejecutar medidas, tanto formales como informales, que ayuden a reducir nuestro impacto en el entorno.

Nuestra actividad como empresa tiene un impacto en el medio ambiente; desde el consumo de energía, al consumo de los recursos naturales.

A continuación, presentamos los datos de nuestra actividad que generan cierto impacto en el medioambiente en relación al consumo de energía y emisiones de CO2. Se han escogido los ítems más generales. (EN3) (PM8) y (EN16) (PM8).

Energía	Unidad de medida	GJ	EmisionesCO2
Gasolina	6.067,64 l	200,38	14.440,98 Kg/año
Gasoil	12.412,45 l	452,55	34.630,73 Kg/año
Electricidad	34.223Kw	123,2028	6.194,363 g/año
Gas natural		0	0

Estamos trabajando de manera prioritaria para incorporar acciones de reducción y compensación de las emisiones de CO2.

En relación al consumo de agua (EN8) (PM8) consumimos un total de 391 m3/año. Entre nuestras prioridades existe la incorporación de nuevas medidas para controlar y reducir el consumo de agua.

Nuestro compromiso no solo reside en llevar un control estricto sobre la energía que Nou Verd SCCL consume. También ejecutamos medidas de responsabilidad social que persiguen la finalidad de reducir el impacto en el medio ambiente (EN26) (PM7, PM8,

PM9). Como consecuencia de nuestro impacto, actualmente, estamos desarrollando diversas acciones que persiguen el objetivo de reducir las consecuencias ambientales negativas. Las principales medidas desarrolladas son:

- Uso de biodiesel: Nou Verd SCCL gastó un total de 7.548,43 litros de BioDiesel, con tendencia al alza del uso de este producto en la cooperativa.(EN18)
- ISO 14001: Hace tres años que instauramos las directrices de la ISO 14001 y somos auditados anualmente con mejoras continuas del sistema.
- Recogida de aceites vegetales: Nou Verd SCCL ha introducido en la comarca un proyecto educativo y ambiental de recogida de aceites vegetales usados para la elaboración de BioDiesel, con más de 5.000 familias implicadas.

Seguimos los parámetros establecidos por la legislación vigente en relación al cumplimiento ambiental (EN28) (PM8) y no hemos recibido ninguna sanción ni multa.

# INDICADORES SOCIALES



## Gestión social

Creemos en el desarrollo y mantenimiento de medidas sensibles a las necesidades sociales. La gestión de las necesidades sociales la contemplamos desde una visión integral. En este sentido, nuestra estrategia engloba desde políticas dirigidas a nuestro personal, hasta el desarrollo de actuaciones dirigidas a colaborar con nuestros grupos de interés más indirectos.

Las principales buenas prácticas sociales las destacamos a continuación:

- Sistema de promoción interna:

Plan de formación de la empresa: la metodología con que se ejecutan las acciones formativas en Nou Verd SCCL está orientada prioritariamente a facilitar la participación de todo personal en la formación que requieran, sin tener en cuenta aspectos como el grado de discapacidad, el nivel de formación, el lugar de trabajo que ocupen, etc. Para conseguirlo, se diseñan acciones formativas que estén adecuadas a las diferentes realidades personales de la plantilla. Por un lado se ofrecen cursos externos a la empresa, óptimos para especializaciones técnicas concretas a nivel de especialista o de oficial, en las diferentes áreas. Por otro lado se realizan cursos de formación interna, diseñados por los propios encargados de equipo y ofrecidos especialmente a las personas con categorías de peones y especialistas.

Incentivos: un incentivo es una retribución temporal que efectúa la empresa como reconocimiento de una aportación que ha hecho el trabajador en su lugar de trabajo, por encima de la categoría laboral que tiene reconocida. El incentivo tiene una naturaleza temporal (mensual) y puede ser aplicado o retirado en función que el trabajador haga o no haga esta aportación suplementaria.

- Realización de estancia de prácticas y medidas penales alternativas:

Nou Verd SCCL acoge personas para Estancias Formativas para que estudiantes de módulos de jardinería, usuarios del Servicio Pre-laboral Entrem-hi u otros perfiles que les falta asumir el rol de trabajador, puedan aprender a desarrollar

todas las competencias y habilidades necesarias para trabajar en Nou Verd SCCL.

Nou Verd SCCL ofrece espacios para la realización de Medidas Penales Alternativas: las medidas penales alternativas permiten a los órganos judiciales (jueces y tribunales) dar una respuesta menos rigurosa que las penas privativas de libertad por cometer una falta o un delito leve o menos grave, siempre que se salvaguarden los derechos de las víctimas. El elemento retributivo de la pena en la mayoría de los casos, consiste en hacer una actividad que comporte un beneficio para la comunidad.

- **USAP:**

La Unidad de Soporte a la Actividad Profesional (USAP), lleva a cabo los seguimientos individuales (Planes Individuales de Inserción Laboral) y ofrece el asesoramiento y ajustes convenientes tanto para el trabajador como para su entorno más inmediato.

Esta unidad está formada por un psicólogo, una trabajadora social y una integradora social.

El acompañamiento se realiza atendiendo tres áreas básicas de la inclusión del trabajador con discapacidad dentro de la empresa: la realización de las tareas, la relación con los compañeros y el cumplimiento de la normativa de la empresa.

## **Nou Verd SCCL y su relación con los derechos humanos y la explotación infantil**

Consideramos que nuestro compromiso social no solo abarca al control de los parámetros de gestión de nuestra organización. Intentamos promover estrategias y procesos para asegurar que las organizaciones que mantienen relación con nosotros ejecuten medidas de responsabilidad social y de respeto de los derechos humanos. Teniendo en cuenta el mercado y el territorio en el que tiene impacto nuestra actividad, el abuso de los derechos humanos y explotación infantil es inexistente. Por este motivo:

- Los acuerdos que se han establecido con las organizaciones colaboradoras, durante el último ejercicio, no están sujetos a criterios de detección de

infracciones de los derechos humanos. (HR1) (PM1, PM2, PM3, PM4, PM5, PM6).

- No se ha evaluado ni analizado la actividad de ninguna de las empresas colaboradoras. (HR2) (PM1, PM2, PM3, PM4, PM5, PM6). Por lo tanto no hemos detectado nunca ningún tipo de incidente que atente contra los derechos humanos.(HR4) (PM1, PM2, PM6).
- Sobre la formación en prevención de incidentes que atenten contra los derechos humanos, no se ha considerado formar al personal. (HR3)(PM1, PM2, PM3, PM4, PM5, PM6).
- Nuestra situación en el mercado laboral y el avance en el control y la existencia de leyes preventivas en los países occidentales hace que cualquier tipo de explotación infantil en el lugar de trabajo sea nulo. Como consecuencia, tampoco se dispone de medidas formales para detectarlo. (HR6) (PM1, PM2, PM5).
- En relación al derecho de asociación del personal, en Nou Verd SCCL no desarrollamos ninguna actividad que pueda atentar contra los derechos de los trabajadores y tampoco se ha producido ningún incidente que atente contra la integridad de la persona. (HR4) (PM1, PM2, PM6) y (HR5) (PM1, PM2, PM3).

### **Nou Verd SCCL y la igualdad de oportunidades**

Como se ha venido exponiendo a lo largo de toda la memoria de sostenibilidad, atender a las necesidades de nuestros grupos de interés es una de las políticas asumidas por nuestra empresa, así como las medidas de RSE dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras de nombre empresa. Desde el 2010 nuestra empresa está incorporando medidas a favor de la igualdad de oportunidades. Entre las principales políticas de igualdad de oportunidades que desde nuestra organización se realizan destacamos las siguientes:

- Control y gestión igualitaria de las condiciones laborales: política salarial, política contractual y medidas de conciliación (el 80% del personal de la empresa realiza jornada laboral intensiva).



- Establecimiento en la gestión interna de un protocolo de selección de personal neutro.
- Establecimiento de un protocolo de promoción de personal.

### ***La gestión de personal***

En relación a la política salarial, en nuestra organización hay establecidos unos criterios claros de gestión de las retribuciones. Apostamos por una política salarial basada en lo que marca el convenio que nos afecta y con un plan de incentivos y promoción interna.

La tabla que se presenta a continuación refleja la política salarial de los y las trabajadoras de la organización en función de la categoría laboral que ocupan. (LA14) (PM1 y PM6).

Franjas retributivas según categorías laborales segregadas por sexo:

<b>Categoría laboral</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Cargos directivos</b>	24.000-36.000€	24.000-36.000€
<b>Cargos técnicos</b>	15.000-24.000€	15.000-24.000€
<b>Cargos no técnicos</b>	9.000-15.000€	9.000-15000€

Datos sobre nuestro personal (LA1):

#### 1- Número de personas

<b>Categoría laboral</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Cargos directivos</b>	3	0
<b>Cargos técnicos</b>	11	8
<b>Cargos no técnicos</b>	51	17

2- Situación contractual:

Situación contractual	Hombres	Mujeres
Contrato laboral indefinido a tiempo parcial.	3	0
Contrato laboral indefinido a jornada completa.	40	16
Contrato laboral temporal a tiempo parcial.	2	2
Contrato laboral temporal a jornada completa.	20	7

3- Personal que abandona el lugar de trabajo por franjas de edad (LA2):

Personas que han abandonado el lugar de trabajo.	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30- 45	46-65	<30 años	30- 45	46-65
Cargos directivos	0	0	0	0	0	0
Cargos técnicos	0	0	0	0	1	0
Cargos no técnicos	1	0	0	0	0	0

4- Personal según franjas de edad

Categoría laboral	Edad 16 – 30	Edad 30 – 45	Edad 45 -<
Cargos directivos	0	2	1
Cargos técnicos	3	17	1
Cargos no técnicos	19	37	10

5- Origen de la plantilla según la categoría laboral (LA2) (PM6) y(LA13) (PM1 y PM6).

<b>Categoría laboral</b>	<b>Comunitario</b>	<b>Extracomunitario</b>
<b>Cargos directivos</b>	3	0
<b>Cargos técnicos</b>	21	0
<b>Cargos no técnicos</b>	59	7

### ***Gestión interna***

Todos los trabajadores en nuestra empresa (el 100%) se acogen al convenio colectivo de nuestro sector. (LA4) (PM1, PM3).

Todo y que estamos intentando incorporar protocolos de comunicación con los *stakeholders*, para informar sobre la gestión interna, todavía no disponemos de ninguno que establezca los pasos a seguir en caso de cambios significativos de la organización. (LA5) (PM3).

Queremos destacar que siempre intentamos cumplir con los días de preaviso establecidos en el convenio que nos rige. Aún y con ello en relación a los cambios significativos en la gestión de personal, por motivos de producción y situaciones extraordinarias, algunos trabajadores sufren cambios de jornada con pocos días de antelación.

### ***Formación y desempeño profesional***

En NouVerd SCCL fomentamos la carrera profesional y la profesionalización de los trabajadores y las trabajadoras. Disponer de un personal cualificado y formado ayuda a la retención del talento, aumenta la calidad de la producción y reduce los accidentes de trabajo. (LA10 y LA11).

6- Cursos y personal que participa en ellos.

Cursos	Hombres	Mujeres	Horas
Coaching	18	5	177
Curso de poda	2	3	70

Todos los cursos presentados en la tabla anterior persiguen el objetivo de fomentar la empleabilidad de los trabajadores y el favorecimiento de sus carreras profesionales.

7- Personal evaluado regularmente por su desempeño y desarrollo profesional. (LA12).

Personal evaluado por el USAP				
Categoría laboral	Hombres		Mujeres	
	indefinido	Temporal	Indefinido	temporal
Cargos no técnicos	31	18	8	7

Sobre nuestra gestión de la jubilación no disponemos de una política establecida; de acuerdo con la ley establecida, los criterios de prejubilación se rigen a ella.

En la siguiente tabla se recoge la tasa de absentismo de los trabajadores de la empresa: (LA7)(PM1)

Tasas calculadas según el GRI	
Accidente	1408,44
Día perdido	15.492,94
Absentismo	0
Víctima mortal	0

En relación al porcentaje de trabajadores representados en el comité de seguridad, nuestra empresa cuenta con un comité de salud y seguridad formado por diez personas que representan la totalidad de los departamentos de Nou Verd con la presencia de varias categorías y la inclusión de socios y no socios.

La seguridad laboral es un asunto prioritario en nuestro lugar trabajo y por ello fomentamos estrategias de PRL. (LA9) (PM1). La entidad ha contratado un Servicio de Prevención Ajeno para la identificación y evaluación de los Riesgos Laborales y la planificación preventiva que se complementa por personal interno de coordinación y soporte.

### ***Beneficios sociales***

Nuestros trabajadores forman parte de nuestros grupos de interés. Entre las medidas dirigidas a ellas, destacan los beneficios sociales. En la tabla que se presenta a continuación, se recogen los principales beneficios sociales dirigidos a nuestro personal. (LA3)

<b>Beneficios sociales / medidas conciliadoras</b>	<b>Porcentaje de personal</b>
<b>3 días personales de libre disposición.</b>	100%
<b>Horario intensivo</b>	80%

### **Nuestra empresa y la relación con la clientela**

Toda actividad, también la nuestra, tiene un impacto sobre los diferentes grupos de interés. Apostamos por una filosofía de trabajo basada en ser responsables con nuestra actividad y/o servicio que ofrecemos. Intentamos incorporar medidas de gestión de la calidad que permitan ofrecer un mejor servicio a nuestra clientela,

establecemos acciones que nos permiten realizar un control de nuestra actividad y sobre el efecto que pueden tener en los diferentes *stakeholders*.

En relación con los sistemas de gestión de calidad con nuestros servicios no se ha producido ningún incidente. (PR2) (PM1) y (PR4) (PM8).

En relación al control sobre la satisfacción de la clientela, desde Nou Verd SCCL hemos impulsado medidas de control y de *feedback* sobre nuestra actividad. Así aleatoriamente evaluamos la satisfacción de nuestros grupos de interés (PR5).

Aunque no tenemos un protocolo establecido de calidad se recogen las demandas y reclamaciones de los clientes y se gestionan desde el departamento de producción. Durante el año 2012 está previsto implementar la ISO 9001 para dar respuestas a las demandas y parámetros establecidos de calidad. A nivel interno todos los trabajadores realizan una valoración anual de satisfacción laboral.

Mantenemos una comunicación fluida con nuestros grupos de interés. Intentamos ser totalmente transparentes hacia ellos y disponemos de protocolos de comunicación: analizamos cómo utilizar los diferentes canales de comunicación con nuestros *stakeholders*, las publicaciones, *newsletters*, dípticos, material divulgativo, catálogos digitales y físicos, llamadas telefónicas, etc.

En relación a la comunicación interna, los socios cooperativistas realizan asambleas generales durante las cuales reciben toda la información de la empresa. Con los trabajadores que no son socios se realizan dos sesiones informativas al año del funcionamiento de la empresa.

En relación a nuestra comunicación comercial, publicaciones y material y uso de internet y de las redes social durante el último ejercicio no se ha producido ningún incidente. (PR7)

## **Nou Verd SCCL y la LOPD**

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Protección de Datos, en Nou Verd SCCL hemos seguido los criterios establecidos por la normativa. Se dispone de un procedimiento que permite el control de los datos más sensibles. En Nou Verd SCCL no se ha producido ningún incidente relacionado con la Ley de protección de datos. (PR8) (PM1).

## **Nou Verd SCCLy la sociedad**

Para mejorar nuestro entorno social estamos adheridos a las siguientes asociaciones y o patronales: Ammfeina, Entrem-hi, Adeg. (SO5) (PM10).

Durante el último ejercicio Nou Verd SCCL no ha recibido ninguna sanción relacionada con el fraude contable, la discriminación en el puesto de trabajo y/o la corrupción. (SO8).

# RESUMEN INDICADORES





## Resumen de indicadores utilizados:

### Global Reporting Initiative y Global Compact

Indicadores integrados: Pacto Mundial i Global Reporting Initiative	
Pacto Mundial	Global Reporting Initiative
Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de lo Derechos Humanos Fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	LA4, LA6, LA7, LA9, LA13, LA14, HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, PR2, PR8
Principio 2: las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos	HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, HR6
Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	LA4, LA5, HR1, HR2, HR3, HR5,
Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	HR1, HR2, HR3
Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	HR1, HR2, HR3
Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	EC7, LA2, LA13, LA14, HR1, HR2, HR3, HR4, HR6
Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	EN26,
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	EN3, EN8, EN16, EN26, EN28, PR8
Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	EN26
Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	SO5

### Global Reporting Initiative

#### Información del perfil referente al nivel 3

1.1, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.10, 3.11, 3.12, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.14, 4.15.

#### Indicadores económicos (EC)

**EC1** Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a

	gobiernos.
<b>EC4</b>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.
<b>EC6</b>	Política, proporción de gastos correspondientes a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.
<b>EC7</b>	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

---

#### Indicadores medioambientales (EN)

<b>EN3</b>	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.
<b>EN8</b>	Captación total de agua por fuente.
<b>EN16</b>	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero.
<b>EN26</b>	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.
<b>EN28</b>	Coste de multas significativas y número de sanciones no monetaria por incumplimiento de la normativa ambiental.

---

#### Indicadores del desempeño de los Derechos Humanos (HR)

<b>HR1</b>	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.
<b>HR2</b>	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.
<b>HR3</b>	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.
<b>HR4</b>	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.
<b>HR5</b>	Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.
<b>HR6</b>	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para con

---

#### Indicadores del desempeño de prácticas laborales y ética de trabajo (LA)

<b>LA1</b>	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, contrato y por región.
<b>LA2</b>	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.
<b>LA3</b>	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosada por actividad

principal.

**LA4** Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

**LA5** Periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

**LA6 (ADD)** Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección – empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

**LA7** Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

**LA9** Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

**LA10** Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

**LA11** Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

**LA12** Porcentaje de trabajadores que reciben evaluaciones regulares del desempeño y desarrollo profesional.

**LA13** Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

**LA14** Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categorías profesionales.

---

#### Indicadores del desempeño de responsabilidad sobre los productos. (PR)

**PR2** Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado dichos incidentes.

**PR4** Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

**PR5** Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.

**PR7** Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultados de dichos incidentes.

**PR8** Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.

---

#### Indicadores de desempeño de sociedad (SO)

**SO5** Posición de las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”.

**SO8** Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones monetarias no derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.

---

Nivel de aplicación de memoria		C	C+	B	B+	A	A+
Contenidos básicos	Información sobre el perfil según la G3 <b>PRODUCTO</b>	Informa sobre: 1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15	Verificación externa de la Memoria	Informa sobre todos los criterios enumerados en el Nivel C además de: 1.2 3.9, 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17	Verificación externa de la Memoria	Los mismos requisitos que para el Nivel B	Verificación externa de la Memoria
	Información sobre el enfoque de gestión según la G3 <b>PRODUCTO</b>	No es necesario		Información sobre el enfoque de gestión para cada categoría de indicador		Información sobre el enfoque de la dirección para cada Categoría de indicador	
	Indicadores de desempeño según la G3 & Indicadores de desempeño de los suplementos sectoriales <b>PRODUCTO</b>	Informa sobre un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Social y Ambiental		Informa sobre un mínimo de 20 indicadores de desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre productos		Informa sobre cada indicador central G3 y sobre los indicadores de los Suplementos sectoriales, de conformidad con el principio de materialidad ya sea a) informando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión	

\*Versión final del Suplemento sectorial

### Nivel de Aplicación C de GRI

