

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white, sans-serif font centered within a solid blue rectangular background.

Indice anual de responsabilidad social empresarial [Annual Index of corporate social responsibility]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Méndez Bértolo, Elena;Astiárraga Cornejo, Nicolás;Palomeque Camacho, Raquel
Publisher	Fundación Sindical de Estudios de CC,OO
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-07-05 04:04:57
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/201289

ÍNDICE ANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. LA VISIÓN SINDICAL.



FUNDACION
SINDICAL DE
ESTUDIOS



ASTIME

Planificación, desarrollo sostenible y formación.

Promueve: Fundación Sindical de Estudios de CC,OO.

Dirigido desde la Fundación por: Bruno Estrada López y Pedro Reyes Díez

Autores: *Elena Méndez Bértolo, Nicolás Astiárraga Cornejo y Raquel Palomeque Camacho.*

ASTIME es una empresa que se dirige a las Administraciones Públicas, Fundaciones y Empresas Privadas. Pretende ofrecer una visión global del Territorio para la elaboración de estrategias que permitan compatibilizar las actividades humanas con el progreso social y la conservación del medioambiente. Utiliza un conocimiento integrador de diversas disciplinas de las ciencias sociales y del territorio.

Agradecimientos:

Los autores quieren agradecer la inestimable luz de guía aportada por Antonio Baylos y Guillermo de la Torre. Así como la confianza que la FSE, en las personas de Rodolfo Benito, Bruno Estrada y Pedro Reyes depositan una vez más en nosotros.

ÍNDICE

1. Introducción.....	6
2. El concepto de Responsabilidad Social Empresarial.....	8
2.1. Acuerdos marco y principales líneas directrices de la RSE.....	12
2.2. Dimensiones interna y externa de la RSE. Medidas aplicables (cuadro)	17
2.3. Síntesis ¿Qué es RSE?.....	19
3. La visión empresarial y la visión sindical de la RSE.....	22
3.1. La lógica empresarial y los beneficios de la RSE para la empresa.....	22
3.2. El papel de los sindicatos en la RSE.....	26
4. Cómo evaluar la RSE.....	30
5. Indicadores e índice anual de RSE.....	35
6. Fichas empresariales (Empresas IBEX35).....	43
7. Conclusiones y recomendaciones	289
7.1. Informe de resultados	289
7.2. Notas metodológicas	296
7.3. Clasificación de las empresas	297
7.4. Propuestas y recomendaciones	302

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

1. Introducción

Las principales plataformas de diálogo social en España, en donde se presentan los intereses de los actores sociales implicados en el desarrollo económico y social, han incluido la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa (en adelante RSE) en sus agendas, con el objetivo de difundir estas prácticas.

La conceptualización y aplicación de las prácticas de RSE se entienden como un compromiso que requiere de la participación y acuerdo entre las partes.

Supone una variación en la percepción tradicional del papel que las empresas desempeñan en las comunidades en las que operan, facilitando el modo en que éstas contribuyan con su comportamiento responsable y comprometido al bienestar social y al desarrollo sostenible.

La aplicación de la ética responsable afecta tanto al espacio interno de la empresa como a su entorno y a la sociedad en general. Internamente afecta a los trabajadores en materia de calidad del trabajo, igualdad de oportunidades, seguridad, promoción... Externamente tiene influencia en la relaciones con la red empresarial, en la sociedad en la que se ubica la empresa y en aquella a la que dirige sus productos.

La idea de la RSE, más allá del ámbito puramente empresarial, define el modelo de sociedad deseado. La RSE supone un cambio en la cultura empresarial y entiende de una forma novedosa las relaciones entre las empresas y los distintos actores sociales. Oficialmente se considera que la aplicación por parte de las empresas de estrategias de RSE, es necesaria para el establecimiento de un modelo económico sostenible, con plena participación de los interlocutores sociales.

La palabra “sostenibilidad” expresa todo un nuevo modelo sociocultural de relación entre el ser humano y su entorno. Su desarrollo requiere de una transformación profunda del modo de hacer las cosas, de pensarlas, en los ámbitos político, económico, ético, técnico...

Según el Libro Verde *para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001), la RSE permite “*la creación de nuevas asociaciones y esferas novedosas para las relaciones existentes en la empresa, con respecto al diálogo social, la adquisición de cualificaciones, la igualdad de oportunidades, la previsión y la gestión del cambio; a nivel local o nacional, con respecto al refuerzo de la cohesión económica y social y la protección de la salud; y de manera general, a escala mundial, respecto a la protección del medio ambiente y el respeto de los derechos fundamentales.*”

Esta nueva forma de gobierno da lugar a nuevos espacios y contextos de relación entre actores sociales en los que los sindicatos deben presentar sus demandas respecto a la igualdad de oportunidades, la cualificación, la previsión y gestión del cambio y en un plano más general sobre la cohesión social, la protección ambiental y el respeto a los derechos fundamentales.

Pero además de transmitir sus objetivos para definir el modelo de sociedad deseado y promocionar y difundir las directrices y las políticas de RSE, los sindicatos juegan un papel esencial, por su independencia, como testigos y actores principales del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las empresas.

En resumen, por su contribución a la definición del concepto y alcance de la RSE, como suministradores de actos sujetos a la gestión de la responsabilidad y como testigos y garantes del cumplimiento de los compromisos adoptados.

Respecto a su papel como testigos, se plantea que la garantía de unas condiciones de trabajo dignas, la salud y la seguridad de los trabajadores, la igualdad de oportunidades y su desarrollo profesional, requieren un proceso de evaluación y mejora continuados.

Por ello, la Fundación Sindical de Estudios de CC.OO. ha querido promover este trabajo que, partiendo de la importancia que la consolidación y normalización de la RSE podría suponer en favor del desarrollo sostenible, pretende ser una contribución a su conceptualización, y muy especialmente, a los indicadores para su valoración, control y seguimiento.

Encaja, en ese sentido, con algunos de los principales objetivos de la RSE, elaborando herramientas de información que ayuden tanto al debate y diálogo entre actores sociales como al impulso de mejores prácticas de información por parte de las empresas.

La finalidad es conocer aquellos aspectos de la RSE que más afectan a los sindicatos y elaborar un batería de indicadores específicos suficiente para contribuir de un modo riguroso a la verificación de la aplicación de las estrategias de RSE en las empresas, como contribución y apoyo para que las empresas sean más sostenibles y competitivas.

El lector encontrará en primer lugar, un marco teórico, elaborado al servicio de una mejor comprensión de los objetivos sindicales y del significado de los indicadores propuestos. En él se explica de forma resumida el concepto de RSE, diferenciando las obligaciones formales (legales) de las empresas de las prácticas que constituyen realmente acciones voluntarias de RSE. Seguidamente se centra en clarificar algunos de los elementos que por su influencia en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras forman parte esencial de la contribución de los sindicatos a la promoción y cumplimiento de las políticas de RSE.

A continuación se realiza una explicación detallada de la metodología y criterio empleados en la elección de los indicadores. El objetivo de la batería de indicadores es que se conviertan en una herramienta que pueda actualizarse año tras año, realizando comparaciones y análisis de la evolución de dichos indicadores en las empresas analizadas.

Con el conjunto de indicadores y a partir de la información pública aportada por cada una de las empresas que componen el Ibex35 se presenta una *ficha de empresa* compuesta por contenidos sobre su perfil empresarial y posición en el mundo y los resultados de los indicadores escogidos. Se acompaña de anotaciones sobre las características específicas de cada memoria.

Por último, a modo de resumen de resultados y contenidos, se ha elaborado un apartado de conclusiones, así como un listado de recomendaciones útiles para la para la promoción de la RSE y para el trabajo de validación de los resultados del informe por parte de los representantes sindicales de CC.OO. en las empresas.

2. El concepto de Responsabilidad Social Empresarial.

La RSE tiene un carácter global. Se entiende como una contribución al desarrollo sostenible.

La construcción del concepto de la RSE se debe a las grandes transformaciones y cambios sociales y económicos actuales y que están modificando la configuración del mundo, los mercados y las relaciones y formas de trabajo, como son:

- La globalización económica y cultural
- El aceleramiento de la actividad económica y la producción
- La conciencia ecológica
- El desarrollo de nuevas tecnologías

Según Naciones Unidas, el interés por todo lo relativo a la RSE se ha visto propiciado por:

- la expansión de la globalización, siendo las grandes empresas multinacionales las que gobiernan el mercado internacional y que influyen indirectamente en el gobierno de las naciones;
- la búsqueda de nuevas formas de gobierno global, para que haya una mayor transparencia en la compleja estructura empresarial, en una localización en ámbitos geográficos diferentes con marcos normativos también dispares;
- la reforma del sistema de gestión corporativo, que depende de un acceso a información pertinente y de calidad que permita realizar un seguimiento de las empresas e impulse el compromiso de las partes interesadas y no sólo inversores;
- el papel global de las economías emergentes, hace que la práctica de esta gestión responsable, se extienda a todos los lugares,
- el aumento de notoriedad de organismos y sus expectativas provoca que los clientes y consumidores tengan más información y acceso más rápido a la misma, con respecto al desarrollo sostenible;
- la medición del avance hacia el desarrollo sostenible, crea la necesidad de desarrollar indicadores de desempeño referentes a la sostenibilidad;
- interés de los gobiernos por las memorias de sostenibilidad mediante iniciativas legales o voluntarias.
- interés de los mercados financieros en estas memorias, la nueva cultura de empresa tiene en cuenta junto con los informes financieros tradicionales que valoran los "activos fijos", los "activos intangibles", como el capital humano, el capital ambiental, las alianzas y sociedades, las marcas comerciales, la reputación...

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la *responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores.*

La responsabilidad social afecta a las decisiones que se adoptan en relación a todos los ámbitos de una empresa. Se integra en todas las funciones de la empresa y contribuye a mejorar su prestigio.

La responsabilidad social de la empresa (RSE) pretende buscar la excelencia en el seno de la empresa, atendiendo con especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos.

“Un concepto a través del cual la empresa integra de forma voluntaria las dimensiones social y ambiental en sus operaciones de negocio y en sus relaciones con los grupos de interés.” Comisión Europea. Estrategia Europea del Desarrollo Sostenible. De este modo, su compromiso económico, social y medioambiental constituye un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales.

Tiene que ver con prácticas voluntarias como el respeto y la promoción de los derechos humanos; la lucha contra la corrupción, la extensión de las “buenas prácticas laborales”; el impulso del empleo estable; las políticas de igualdad; la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos con especiales dificultades; la adopción de estrategias de adaptación al cambio; la implementación de procesos productivos y servicios respetuosos con el medio ambiente; el compromiso local, el consumo y la responsabilidad social en las inversiones, la cadena de valor; la educación; el intercambio de experiencias y la propia promoción de la estrategia.

El papel de las empresas es entendido por su función económica, social y ambiental como:

- Generadoras de empleo de calidad y de riqueza
- Actores de desarrollo

Existe, sin duda, una estrecha vinculación entre las iniciativas en el ámbito de la Responsabilidad Social y la viabilidad y competitividad de la actividad empresarial. Es por ello que el desarrollo de las iniciativas de RSE se entiende adaptado a sectores, contextos geográficos y tamaños de empresas específicos.

Desde este punto de vista la RSE comprende un conjunto de acciones en la gestión del negocio, que componen un programa integrado y reconocido de prácticas y políticas socialmente responsables, que soporta la toma de decisiones y conlleva al éxito del negocio a largo plazo

Los principales objetivos de la aplicación de una estrategia de RSE son:

- Mejora de la competitividad
- Creación de empleo
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Desarrollo sostenible.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)
Enfoque de negocios Conjunto de políticas, prácticas y programas
BENEFICIOS PARA LA EMPRESA
Incremento de la productividad Creación de una imagen positiva de la compañía.
BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD EN LA QUE OPERA
Impacto social, económico y ambiental positivo.

La teoría señala la indudable trascendencia de la implicación de los grupos de interés en las prácticas de RSE, estableciendo un compromiso mutuo. La estrategia de RSE parte de los órganos de dirección de la empresa. Sin embargo, la participación estrecha de los trabajadores y sus representantes resultará esencial para completar su definición y alcance, para el buen desarrollo en el proceso de la misma y como garantía de credibilidad.

RESPONSABILIDADES ÉTICAS DE LAS EMPRESAS	DESTINATARIOS
<ul style="list-style-type: none">➤ Crear riqueza de la manera más eficaz posible.➤ Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral, la igualdad de oportunidades y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.➤ Procurar la continuidad de la empresa y, si es posible, lograr un crecimiento razonable.➤ Respetar el medio ambiente evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos.➤ Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos.➤ Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada.➤ Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas.	<p style="text-align: center;">TRABAJADORES Y COMUNIDAD</p>

Fuente: Gasalla J.M. (2000)

PRINCIPIOS GENERALES DE RSE	
VOLUNTARIEDAD	La Responsabilidad Social es voluntaria. Se refiere al compromiso de integración de criterios sociales, laborales y medioambientales en la gestión de las empresas, intentando involucrar en dicha gestión a los distintos grupos de interés directamente afectados por sus actuaciones.
VALOR AÑADIDO	La RSE es un instrumento que tiene que ayudar a la creación de un valor añadido que repercuta en la mejora de la empresa a medio y a largo plazo. Este valor añadido se mide en relación con la atención que presta en las diversas actividades que afectan a los grupos de interés más relevantes atendiendo a la especificidad de su negocio y al entorno en el que opera (clientes, consumidores, accionistas, inversores y en especial trabajadores).
INTEGRACIÓN Y EFICIENCIA	Las actuaciones en el ámbito de la RSE deberían tender a integrarse progresivamente en las distintas políticas de la empresa, de manera que desde el propio núcleo de la actividad empresarial se extienda a los distintos procesos y sistemas de gestión. La RSE busca la mejora continua y la eficiencia del proyecto empresarial. Ha de gestionarse teniendo en cuenta la viabilidad económica de la empresa a corto y a largo plazo y con el rigor de una inversión económica.
ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD	Las iniciativas que se emprenden en el ámbito de la RSE no pueden vincularse a un marco excesivamente rígido, sino permitir que las particularidades de la naturaleza del negocio, ámbito geográfico de operación, tamaño de la empresa y otras especificidades sean tenidas en cuenta a la hora de ejecutar actuaciones concretas.
CREDIBILIDAD	El objetivo básico es comunicar a las partes interesadas y a la sociedad en general las actividades empresariales desarrolladas y su repercusión en los distintos ámbitos. Para ello, se debe avanzar en la extensión y mayor uso de elementos básicos que den credibilidad y rigor a la RSE. “La transparencia es un componente esencial del debate sobre la RSE puesto que contribuye a mejorar sus prácticas y comportamiento, al tiempo que permite a las empresas y terceras partes cuantificar los resultados obtenidos” (Comunicación de la Comisión Europea de 2.7.2002 relativa a la responsabilidad Social de las Empresas. Una contribución empresarial al desarrollo sostenible)
GLOBALIDAD	La Comunicación de la Comisión, reconoce el carácter global de la RSE, señalando que “la gobernanza mundial y la interrelación entre el comercio, la inversión y el desarrollo sostenible son aspectos cruciales del debate sobre la Responsabilidad Social de las Empresas”. Es evidente, que las decisiones y las actividades de las empresas no están circunscritas a un solo país. Frecuentemente, en alguno de ellos existen vacíos legales, una legislación laboral débil (además de una falta de representación sindical) y/o instituciones ineficientes, por lo que las políticas públicas y las políticas de RSE pueden contribuir a paliar estas situaciones. La Responsabilidad Social de las Empresas se muestra en las operaciones que ejecuta en todos los países, extendiendo el comportamiento socialmente responsable a proveedores y subcontratistas. En definitiva, se trata de conseguir empresas económicamente rentables, sostenibles medioambientalmente y socialmente responsables, tanto en el ámbito interno como con terceros y con la sociedad.
DIMENSIÓN Y NATURALEZA SOCIAL	El objetivo de la RSE es reforzar la función social de la empresa, asumiendo voluntariamente compromisos más allá de la legislación vigente y teniendo en cuenta los distintos grupos de interés (trabajadores, clientes, accionistas, proveedores, consumidores, medio ambiente, derechos humanos, etc.) que son, en última instancia, los beneficiarios de los resultados de los procesos productivos.
DIMENSIÓN Y NATURALEZA MEDIOAMBIENTAL	Está vinculada estrechamente al concepto de desarrollo sostenible, entendiendo ésta como la vía de asegurar que el crecimiento económico y social satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias. Teniendo en cuenta la situación actual, las estrategias de los poderes públicos en materia medioambiental deberían propiciar la implicación de las empresas, los sindicatos y las organizaciones de ciudadanos, ya que la desatención o los ataques al medio ambiente pueden provocar violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas que trabajan y viven en ese ambiente afectado.
IMPLICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Se considera que la participación e implicación de los trabajadores en las estrategias y políticas de RSE es un buen instrumento para el desarrollo y el fomento de las mejores prácticas de responsabilidad social, en aspectos tales como el aprendizaje y la formación, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el cambio industrial y las reestructuraciones.

Fuente: MTAS

2.1. Acuerdos marco y principales líneas directrices de la RSE

El **Pacto Mundial** (conocido también como **Global Compact**) de Naciones Unidas es un compromiso de responsabilidad social dirigido a las empresas basado en diez principios:

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- En junio 2004 se aprobó la incorporación de un décimo principio contra la corrupción, según el cual “las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, lo que incluye la extorsión y el soborno”. (Hay que hacer notar que la propuesta original de formulación de este décimo principio incluía la palabra “luchar” en lugar de “trabajar”).

Es importante señalar respecto de estos principios básicos, y en especial los referidos a los derechos humanos y la calidad del empleo, que la legislación española los supera ampliamente. No existe por tanto la posibilidad de realizar impunemente prácticas como el trabajo forzoso o la negación la de libertad de afiliación. Por lo tanto, el cumplimiento de dichos principios por parte de las empresas españolas, al menos dentro de las fronteras del Estado, no supone más que una adhesión simbólica a un conjunto de valores globalmente aceptados. Debiera suponer sin embargo que estos principios se extenderán a todos los países en los que las empresas operen y dónde estos derechos no estén protegidos por ley.

En noviembre del 2004 la plataforma del **Pacto Mundial en España** varía su configuración inicial y dota de estructura jurídica a la iniciativa, surgiendo de este modo **ASEPAM**, la Asociación Española del Pacto Mundial, a la que sólo pertenecen la mitad de las empresas adheridas. Con esta asociación adquirió la condición de “red local formalizada”. “ASEPAM establece cuatro objetivos estratégicos:

- Fomentar la incorporación de los 10 Principios en la visión estratégica de las empresas de nuestro país y en sus prácticas de funcionamiento diario.

- Ofrecer un servicio de aprendizaje a las empresas, sobre la base de la experiencia de las entidades participantes. Se pretende que el progreso se consiga de forma interactiva, orientando a la adopción de medidas que faciliten los avances de los miembros de la Asociación.
- Celebrar foros de diálogo para abordar problemáticas sobre las que las empresas, en colaboración con las ONGs y otros interesados, formulen recomendaciones destinadas a lograr un cambio significativo.
- Facilitar a los firmantes que evidencien anualmente los avances logrados y la experiencia adquirida en la implantación de los principios mediante la redacción de un Informe de Progreso.”

Los convenios internacionales del trabajo de la OIT son el primero y el más desarrollado de los intentos de crear una red normativa internacional de alcance mundial. Establecen normas mínimas para las condiciones de trabajo y relaciones laborales.

La **Declaración de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo** proclama solemnemente que, por el solo hecho de ser miembro de la OIT todo país está obligado a cumplir los principios contenidos en aquellos convenios calificados como fundamentales, aún cuando no los haya ratificado. Se establece, además, un procedimiento de promoción del cumplimiento de tales principios, sobre la base de un sistema de memorias o informes. Se trata de dar un salto cualitativo, apuntando a universalizar o “globalizar” los principios contenidos en determinado número de convenios, independizando su eficacia del acto de ratificación nacional.

La **Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social** de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) asume como objetivo promover mediante leyes y políticas: *“fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional.”*

Expone como justificación y principios que: *“Las empresas multinacionales desempeñan un papel muy importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, que es de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden aportar ventajas substanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo. Por otra parte, los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupación en el país de acogida, en el país de origen o en ambos.”*

Disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales (Fuente: OCDE):

1. a) Respetar el derecho de sus trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes legítimos de los trabajadores y participar en negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empresas, con dichos representantes con vistas a alcanzar convenios sobre condiciones laborales;

b) contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil;

c) contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio;

d) no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.

2. a) proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces;

b) aportar a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales;

c) promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés mutuo.

3. Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.

4. a) respetar unas normas de empleo y relaciones laborales que no sean menos favorables que las respetadas por empresas comparables del país de acogida;

b) adoptar las medidas adecuadas para garantizar en sus actividades la salud y la seguridad en el trabajo.

5. Emplear en sus actividades, en tan amplia medida como sea factible, a personal local y proporcionar formación con vistas a mejorar los niveles de cualificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes.

6. Cuando se contemplen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios, con una antelación razonable, a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la máxima medida de lo posible, los efectos adversos. Sería conveniente que la dirección pudiese enviar dicha notificación, en vistas de las circunstancias concretas de cada caso, antes de la adopción de la decisión final. Pueden emplearse otros medios para que se establezca una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de dicha decisiones.

7. No amenazar, en el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores acerca de las condiciones laborales o cuando los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse, con el traslado fuera del país en cuestión de la totalidad o de una parte de una unidad de explotación ni con el traslado a otros países de los trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse.

8. Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar acerca de cuestiones relacionadas con convenios colectivos o relaciones entre trabajadores y empresas y permitir a las partes consultarse acerca de asuntos de interés mutuo con representantes patronales autorizados para adoptar decisiones respecto a estas cuestiones.

Por su parte, las **Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales** enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables:

PRINCIPIOS GENERALES DE LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA LAS EMPRESAS MULTINACIONALES
<i>(Se señalan en negrita aquellos con mayor repercusión en el papel de los sindicatos)</i>
1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interiores y exteriores de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
4. Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados.
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.
6. Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial.
7. Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.
8. Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación.
9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las Directrices o a las políticas de la empresa.
10. Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las Directrices.
11. Abstenerse de cualquier ingerencia indebida en actividades políticas locales.
Fuente: OCDE

RECOMENDACIONES A LAS EMPRESAS DEL FORO EUROPEO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (junio 2004)

(Se señalan en negrita aquellas con mayor repercusión en el papel de los sindicatos)

1. Toma de conciencia de los valores centrales y principios básicos contenidos en textos de referencia. El foro recomienda que las autoridades públicas y los grupos de interés traten, dentro de sus respectivas capacidades y campos de responsabilidad, de fomentar la toma de conciencia sobre los principios básicos de la RSE y en cómo pueden convertirse en algo tangible y aplicable en la práctica.

2. Recogida, intercambio y diseminación de información. Se recomienda a los grupos de interés contribuir a la recogida, intercambio y diseminación de información sobre prácticas, herramientas e iniciativas de RES.

3. Investigación y mejora del conocimiento sobre RSE y su campo de acción. Existe una laguna en materia de investigación sobre RSE y el informe señala que se deben realizar más investigaciones sobre casos reales.

4. Fortalecer la capacidad de entender e integrar la RSE en las empresas. El desarrollo y la aplicación de la política de RSE es un reto que requiere innovación y aprendizaje. Para conseguirlo, el Foro recomienda la **cooperación entre empresas, organizaciones y grupos de interés.**

5. Aumentar la capacidad de los “creadores de capacidad”. El informe resalta la importancia de organizaciones que tienen la capacidad de apoyar a las empresas que se esfuerzan por aplicar una política de RSE, tales como asociaciones de consumidores o sindicatos, y recomienda que estos actores centren su actividad en RSE.

6. Incluir la RSE en la educación y en los curriculums. El Foro propone que la RSE sea integrada en las actividades de las instituciones educativas a todos los niveles.

7. Crear las condiciones idóneas para la RSE. El Foro recomienda que las autoridades públicas se aseguren de que haya tanto un marco legal como unas condiciones económicas y sociales favorables que permitan a las empresas aplicar una política de RSE y beneficiarse de ella.

8. Desarrollar el diálogo entre grupos de interés. Se resalta la importancia que tiene el espíritu constructivo en el desarrollo de la RSE. Por ello se recomienda el diálogo entre los sindicatos o representantes de los trabajadores y las empresas. El informe hace una mención especial a la importancia que tiene el diálogo a nivel local.

9. El papel de las autoridades públicas / UE. A través de la RSE, las empresas pueden contribuir al desarrollo sostenible y la UE y las demás autoridades públicas tienen una responsabilidad al respecto. El Foro recomienda que la UE y los gobiernos animen y ayuden a todos los países a ratificar e implementar las convenciones internacionales de protección de los derechos humanos, sociales y medioambientales”

2.2. Dimensiones interna y externa de la RSE. Medidas aplicables

DIMENSIONES INTERNA Y EXTERNA DE LA RSE	
DIMENSIÓN INTERNA	
ÁMBITO DE AFECCIÓN Y OBJETIVOS	MEDIDAS
<p>Entorno laboral (Trabajadores)</p> <p><u>Objetivos interés general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Reducción del desempleo- aumento de la tasa de empleo ⇒ Lucha contra la exclusión social ⇒ Uso sostenible de los recursos naturales <p><u>Objetivos empresariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad ⇒ Atraer a trabajadores cualificados y lograr su permanencia en la empresa 	<p>▪ Gestión de recursos humanos</p> <p>Aprendizaje permanente; responsabilización de los trabajadores; mejora de la información en la empresa; mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio; aumento de la diversidad de recursos humanos; igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres y colectivos desfavorecidos; participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa; consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo; prácticas responsables de contratación, en particular las no discriminatorias.</p>
	<p>▪ Salud y seguridad en el lugar de trabajo</p> <p>Promover la salud y la seguridad utilizándolas como condiciones para adquirir productos y servicios de otras empresas y para promocionar sus propios productos o servicios; prevención; aumento del nivel de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo; adoptar regímenes generales de contratación basados en requisitos uniformes que deben ser respetados por los contratistas.</p>
	<p>▪ Adaptación al cambio</p> <p>Afrontar las reestructuraciones teniendo en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios; buscar la participación y la implicación de todos los afectados mediante una información y una consulta abiertas; trabajar en la identificación de los riesgos, calculando todos los costes directos e indirectos de las estrategias y medidas alternativas, evaluando todas las opciones que permitan reducir los despidos; modernizar los instrumentos y los procesos de producción para desarrollar las actividades del emplazamiento; obtener financiación pública y privada; establecer procedimientos de información, diálogo, cooperación y asociación; participación en las asociaciones en favor del empleo local o la inclusión social.</p>
	<p>▪ Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales</p> <p>Disminución del consumo de recursos o de los desechos y las emisiones contaminantes; reducción de los gastos energéticos y de eliminación de residuos; sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS) ISO 19000 (sistemas voluntario de ecoauditoría y ecogestión en la compañía dirigidos a estimular la mejora constante del rendimiento ecológico).</p>
<p>Fuente: Elaboración propia a partir del Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comisión de las Comunidades Europeas (2001)</p>	

DIMENSIONES INTERNA Y EXTERNA DE LA RSE	
DIMENSIÓN EXTERNA	
ÁMBITO DE AFECCIÓN Y OBJETIVOS	MEDIDAS
<p>Comunidades Locales (Socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONGs defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente)</p> <p><u>Objetivos interés general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Integración de las empresas en su entorno local ☛ Contribución al desarrollo de las comunidades en que se insertan (proporcionando puestos de trabajo, salarios y prestaciones, e ingresos fiscales) <p><u>Objetivos empresariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Dependencia de la salud, la estabilidad y la prosperidad de las comunidades donde operan ☛ Reputación de una empresa en su lugar de ubicación ☛ Acumulación de capital social para cimentar la integración de sus filiales en los distintos mercados en que están presentes. ☛ Conocimiento de los actores locales, las tradiciones y los recursos del entorno local 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Socios comerciales, proveedores y consumidores Reducir la complejidad y los costes y aumentar la calidad; exigir a los proveedores y socios a respetar la legislación comunitaria y la normativa nacional en materia de competencia; facilitar la expansión de nuevas empresas innovadoras; aportación de capital riesgo (corporate venturing); ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios; establecimiento de relaciones duraderas; diseño de productos que puedan ser utilizados por el mayor número de personas posible (atención a las necesidades específicas del consumidor con discapacidad) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Derechos humanos Reconocimiento de la lucha contra la corrupción; adopción de códigos de conducta en materia de condiciones laborales, derechos humanos y aspectos medioambientales, dirigidos en particular a subcontratistas y proveedores; aplicación y control de los códigos de conducta en todos los niveles de organización y de la cadena de producción; asumir el mismo nivel de responsabilidad social en sus países de acogida que en su país de origen; facilitar información completa sobre los códigos de conducta; formación sobre su aplicación a los directivos, los trabajadores y las comunidades locales; mejora progresiva y continua del propio código y de los niveles de protección; ayudar a combatir la pobreza infantil apoyando la educación de los niños <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Problemas ecológicos mundiales Fomentar la reducción del impacto ambiental de sus actividades a lo largo de su cadena de producción; mayor uso de herramientas europeas e internacionales vinculadas a la gestión y a los productos; inversión y las actividades sobre el terreno de las empresas en terceros países.
<p>Fuente: Elaboración propia a partir del Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comisión de las Comunidades Europeas (2001)</p>	

2.3. Síntesis ¿Qué es RSE?

La primera clave para diferenciar la RSE de otras prácticas o estrategias empresariales, es la **voluntariedad**, de forma que todo lo que sea objeto de ley, es decir, lo que se refiera al cumplimiento de la legislación vigente, no constituye una práctica de RSE.

La RSE consiste por tanto en la superación de los mínimos legales exigidos. De este modo, da por supuesto el respeto y estricto cumplimiento de las leyes. El cumplimiento de estas normas constituye simplemente el ejercicio de las obligaciones de las empresas.

Desde la visión sindical que impera en este informe, la libertad de asociación, la aplicación del convenio colectivo o la negociación colectiva, son elementos garantizados por la legislación y que por tanto no forman parte de la estrategia empresarial de RSE.

En países con un sistema sólido de relaciones laborales, se suele distinguir entre las formas “públicas” y “privadas” de la regulación laboral. La “pública” incluye la legislación laboral y el mecanismo de aplicación que conlleva, la inspección laboral. La “privada” es la negociación colectiva. De esta manera, los trabajadores están protegidos por la Legislación laboral (siempre que se aplique) y por sus sindicatos (donde se les permita funcionar). Por eso, las iniciativas privadas requieren la participación de patronal y sindicatos para que puedan ser consideradas alternativas creíbles o suplementarias de la regulación. La regulación voluntaria, la RSE, sería una forma “privada” de regulación laboral que, para ser creíble, exige el acuerdo patronal-sindicatos.

Fuente cita: JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J.C. (2007)

Así, la RSE en España no podrá sustituir nunca a la negociación colectiva, si bien, algunos aspectos de la RSE pueden tener como resultado su referencia en la propia negociación (ver también pág. 28).

Como se explicaba anteriormente, es la dirección de la empresa la que debe decidir de qué modo implantará la estrategia de RSE. Sin embargo, y siguiendo los principios teóricos desarrollados, un comportamiento responsable exige de la **participación** real de los actores implicados. La RSE es por tanto un proceso bilateral o incluso, multilateral, si consideramos los múltiples prismas aportados por el conjunto de actores sociales.

Es difícil que los beneficios de la estrategia, o parte, no sean pronto sentidos por la empresa. Quizá no directamente en la mejora de sus resultados, pero si en la mejora del clima laboral y de la relación con el entorno. La empresa hace una contribución muy importante, que puede cuantificarse tanto por el uso de personal encargado de estas cuestiones como los recursos destinados a la puesta en marcha de la estrategia.

Sin embargo, los beneficios derivados, véase, la sostenibilidad del negocio, en las comunidades en las que opera, fomentando el empleo estable, la retención del talento, evitando las situaciones de crisis, reforzando la confianza de consumidores y proveedores... convierten dicho esfuerzo en una **inversión** con importantes beneficios a medio y largo plazo.

Las empresas no deben centrarse únicamente en aquellos aspectos que tendrán más relevancia de cara a la opinión pública y a su imagen de marca. Sólo existirá una

aplicación real si la RSE cuando ésta afecte a la totalidad de los espacios de gestión de la actividad empresarial.

Por último señalar que la RSE es la toma de conciencia de las repercusiones positivas y negativas de la actividad empresarial y el compromiso con un modelo social y territorial compartido.

RESUMIENDO:

- ➡ La RSE es un proceso.
- ➡ La RSE se sustenta en acciones voluntarias, dando por supuesto el cumplimiento de la ley.
- ➡ La RSE se encuentra sometida al principio de voluntariedad.
- ➡ La RSE no es un proceso multilateral en el que la participación será elemento sin el cual no podrá ponerse en marcha una estrategia sostenible en el tiempo.
- ➡ Es una inversión y no un gasto.
- ➡ La RSE beneficia a la imagen de la empresa, pero no es una estrategia de marketing.
- ➡ La RSE es un compromiso con el modelo de desarrollo sostenible.

Otros conceptos relacionados, que no constituyen la dimensión completa de la RSE son:

Responsabilidad social corporativa (RSC) y Responsabilidad social empresarial (RSE): distinguen entre la empresa y la corporación (incorpora a todas las organizaciones, empresariales)

RSE o RSC y responsabilidad social (RS): La responsabilidad social se entiende como el compromiso que tienen todos los ciudadanos y las ciudadanas, las instituciones - públicas y privadas- y las organizaciones sociales, en general, para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad local y global.

Ética de los negocios: va más allá de la mera formulación de valores y postulados éticos (la RSE es la puesta en práctica de una ética empresarial, generalmente asociada a fines comerciales estratégicos).

Comercio justo: Lo que se conoce como *comercio justo* es un tipo de actividad empresarial que reivindica el hecho de ser socialmente responsable, pero no la única.

Inversión socialmente responsable (ISR): enfocado en la decisión del inversionista, no en la del empresario.

Innovación socialmente responsable: desarrollo de nuevas tecnologías y productos.

Consumo socialmente responsable (CSR): perspectiva de las personas consumidoras, en la medida que introducen entre sus criterios de decisión de compra los éticos, sociales, laborales, ecológicos y solidarios.

Territorios socialmente responsables (TSR): se vincula con programas, en general impulsados por administraciones públicas locales, para desarrollar proyectos de cooperación entre el sector público, el empresarial y el tercer sector (ONGs).

Marketing social corporativo (MSC): parte de la idea de que todas las acciones de mercadeo pueden incluir, e incluso estar esencialmente vinculados, a intereses que no sólo incluyen el objetivo de quien realiza la inversión, sino de entidades con las cuales

interactúa y que sirven de una u otra forma a mejorar la calidad de vida de la comunidad.

Filantropía: es el amor al género humano y todo lo que a la humanidad respecta, expresado en la ayuda a los demás, sin necesidad de un intercambio o interés alguno en respuesta.

Certificación/ Marca/ Calidad: aspectos referidos a productos y relacionados con el marketing.

3. La visión empresarial y la visión sindical de la RSE

3.1. La lógica empresarial y los beneficios de la RSE para la empresa

Principalmente podría considerarse que la RSE, al servicio de los objetivos de la empresa supone una:

Contribución activa y voluntaria de las empresas al mejoramiento social, económico y ambiental con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido

Es por tanto una estrategia de competitividad a largo plazo basada en:

- Esfuerzo de progreso y de excelencia
- Percepción del entorno
- Ambición y audacia
- Inversión, I+D, equipamiento, formación e innovación

La responsabilidad social entendida por tanto como un procedimiento propio a una estrategia empresarial concreta se estructura en torno a un conjunto de prácticas y sistemas de gestión que persiguen un equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental. Las exigencias de la relación entre ética y estrategia pueden llevar a la primera a modificar sustancialmente la segunda, orientando sus decisiones hacia puntos clave de éxito, que no son otros que los valores positivos desde el punto de vista ético.

De este modo se conjuga la ambición del éxito competitivo con el respeto a las reglas morales y legales en relación con todos los interlocutores y la sociedad.

En este sentido, una elevada exigencia ética es inseparable la ambición de conseguir un alto nivel de eficacia en los negocios. Y ambas ideas integradas en el modo de actuar de una empresa se retroalimentan positivamente.

La RSE es también una actividad estratégica adicional en la competencia comercial. Desde el punto de vista empresarial se considera que las acciones de RSE pueden redundar en una mejora de los resultados empresariales, contribuyendo a la imagen corporativa y generando condiciones más sostenibles y beneficios. Por el contrario, la historia económica cuenta con numerosos ejemplos de empresas con comportamientos no responsables que han visto dañada su marca dañando la opinión que se tiene de ella.

Algunas de las principales ventajas competitivas y repercusiones en la obtención de beneficios que se suelen señalar son:

NIVEL	BENEFICIOS/ VENTAJAS
COMERCIAL	RSE como herramienta de "Marketing de Relaciones". Repercute en la mejora de la Imagen Pública, la Reputación Corporativa y el reconocimiento empresarial; aumento de ventas por facilitar al consumidor el diferenciar entre productos y servicios ofertados por "empresas socialmente responsables" respecto a aquellas que no lo son; permite a las PYMES "anticiparse a las nuevas tendencias y exigencias del mercado"; y especialmente facilita el acceso a los mercados globales.
LEGAL	Transparencia frente a terceros/ Acceso a subvenciones
LABORAL	Capacitación/ capital humano, valor añadido
FINANCIERO	Porque incrementa la confianza de los accionistas al percibir con mayor claridad los riesgos, facilitando el acceso a las fuentes de financiación y coadyuvando a la obtención de socios estratégicos y la atracción de inversores por el "buen gobierno" y la "transparencia en la gestión" que caracteriza a este tipo de empresas.

Por su parte, se entiende que la RSE es un trabajo y una estrategia que redundan en una comunicación más eficaz y regular o estandarizada, lo que también puede tener un impacto directo positivo sobre los resultados finales, relacionado principalmente con la inversión y las oportunidades de negocio. Además:

- Mayores niveles de satisfacción y lealtad del cliente
- Mejora del buen nombre de la empresa, la marca y el producto
- Empleados más motivados y productivos
- Mejores relaciones con la comunidad que le rodea y los poderes públicos
- Reducción de costes.

EL ENFOQUE EMPRESARIAL "DE LOS ACTORES SOCIALES" * (ENFOQUE STAKEHOLDER)

Dos enfoques distintos de estrategia empresarial:

- **ENFOQUE DE LOS ACCIONISTAS E INVERSORES (STOKHOLDER):** basado en los accionistas. El objetivo de la empresa y su única responsabilidad social es obtener beneficios.
- **ENFOQUE DE LOS ACTORES SOCIALES (STAKEHOLDER):** basado en los grupos de interés. Considerando a todos aquellos que por motivos estratégicos o de legitimidad moral son necesarios para el logro de los objetivos de la empresa. Integra la idea de que la empresa tiene una responsabilidad porque los actores sociales tienen intereses legítimos

Este enfoque se concibe tanto como estrategia en la búsqueda de beneficios, como en la búsqueda del largo plazo en el proyecto empresarial. Es por tanto clave en la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial.

* Agente Social (Stakeholder): *todos los grupos sin cuyo apoyo la organización dejaría de existir (más allá de los accionistas (stockholders) (SRI Internacional) "cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa" (R.E.Freeman)*

- ➡ Internos (vinculados orgánicamente a la empresa: trabajadores; sindicatos)
- ➡ Externos (no vinculados orgánicamente a la empresa)

ACTORES SOCIALES	INTERESES LEGÍTIMOS
Socios, accionistas e inversores	Beneficios, rentabilidad inversiones, gestión...
Directivos	Capacidad de gestión, prestigio, ingresos...
Empleados	Salario, prestaciones sociales, seguridad, higiene, estabilidad, promoción, empleabilidad, participación, formación, información...
Sindicatos	Respeto y promoción derechos sociolaborales...
Creadores de opinión y conocimiento	Transparencia, información veraz y actualizada...
Clientes	Justa relación calidad-precio, información veraz y actualizada...
Instituciones Financiera	Transparencia, solvencia, lucha contra la corrupción...
Competidores	Respeto reglas libre competencia, reciprocidad, cumplimiento compromisos de cooperación...
Proveedores y subcontratistas	Respeto reglas libre mercado, capacidad de pago, información clara, respeto marcas y propiedad intelectual...
Comunidades locales, países y sociedades	Respeto a la soberanía nacional, legalidad, lucha contra la corrupción, contribución al desarrollo, colaboración con instituciones...
Administración pública	Legalidad, contribución al desarrollo, colaboración con instituciones científicas, culturales, educativas, medioambiente, ONGs...
Partidos políticos	Legalidad, contribución al desarrollo
Universidades	Investigación, desarrollo, formación...
Fuente: Fernando Navarro García (2008)	

Cabe señalar, como desde la visión económica más liberal existe una fuerte crítica y oposición a la estrategia de RSE con la toma en consideración y participación de los actores sociales. Algunos economistas como Milton Friedman sólo reconocen una responsabilidad social para la empresa: el aumento de los beneficios. Dice (no lit), *“la única responsabilidad social de la empresa debe ser la generación de ganancias en favor de sus dueños, accionistas y trabajadores en un marco de competencia libre y abierta. Si la empresa sacrificase ganancias en nombre de la responsabilidad social sería menos atractiva para inversionistas, trabajadores y consumidores, y a la larga perecería frente a los competidores”*. Desde esta visión se argumenta que las empresas se deben a los accionistas y que los directivos deben velar por los intereses de éstos. Así, la empresa se concibe como un conjunto de recursos materiales y humanos dispuestos para, de forma eficiente, lograr la producción y distribución de bienes y servicios demandados por la sociedad.

Desde la visión sindical, que analizamos a continuación, esta forma de entender la empresa, disocia de manera radical a los directivos de su entorno y de lo que les es propio como personas y ciudadanos (Lozano, 1999).

Las teorías de Friedman se sustentan en principios teóricos que nunca se dan en la realidad. La realidad es que las empresas interactúan no sólo con sus accionistas sino con un conjunto de actores que aportan otros elementos clave para la supervivencia de la empresa (trabajo, materias primas, servicios...). Para tener un concepto equilibrado de la empresa deben considerarse funciones y responsabilidades como: servir a los consumidores, tratar justamente a los proveedores, preservar y crear empleo, pagar salarios justos, cualificar y promocionar empleados. Sin duda, estas actuaciones pueden ser vistas en términos de mejora de la productividad y a largo plazo como una medida de riqueza empresarial.

3.2. El papel de los sindicatos en la RSE

Según el Libro Verde de la RSE, hay una serie de cuestiones que deben responder los actores e interlocutores principales, entre los que destacan los sindicatos:

- ¿Cuál es la mejor manera de establecer y desarrollar un proceso de diálogo estructurado entre las empresas y sus diversos interlocutores en materia de responsabilidad social empresarial?
- ¿Qué papel deberían desempeñar los principales actores, es decir las empresas, los interlocutores sociales, las autoridades públicas y las ONG, para fomentar la responsabilidad social de las empresas?
- ¿Cómo puede fomentar la Unión Europea una mayor aplicación de los principios de la responsabilidad social de las empresas a través de sus políticas, tanto a nivel europeo como internacional, incluido en el marco de su diálogo político y sus acuerdos de asociación, sus programas y su presencia en los foros internacionales?

La importancia de este trabajo radica precisamente en la aportación al concepto y su definición desde la visión de los representantes de los trabajadores, y en ese sentido se ha orientado la construcción de la batería de indicadores, discriminando otros temas habituales en esta materia.

Es adecuado, y así deberían valorarlo las propias empresas, que los colectivos implicados y de los que se espera participación contribuyan con su opinión y conocimiento a aquellos aspectos que conocen por su presencia y actividad en las empresas y sobre los que además, es su obligación permanecer vigilantes. De esta forma dan a conocer, sin posibilidad de generar dudas, los aspectos en los que tienen puesta su atención y más allá de indicar a las empresas lo que deben hacer se señala lo que se espera de ellas.

Ni el mercado ni la ley constituyen una expresión completa de lo que la sociedad espera de las empresas. Es por ello que no pueden constituir los únicos elementos de referencia en sus actuaciones. Los sindicatos, agente social de primer orden, tienen por su posición un conocimiento profundo de las necesidades de los trabajadores y de la realidad que estos viven en sus empresas y por eso deben participar de forma activa en este proceso.

Desde esta visión se considera esencial que la participación se articule de forma que se vincule a la empresa como institución social y a los grupos de interés interrelacionados con la misma (los accionistas, los trabajadores y sus familias, los consumidores, los proveedores, las comunidades locales y regionales, la Administración...) y que pueden resultar afectados por la marcha de la empresa, manteniendo un interés efectivo en el buen desempeño empresarial.

Los principales objetivos marcados desde este grupo abarcan aspectos como:

- Asegurar la salud y seguridad ocupacional.
- Promover la igualdad de oportunidades.
- Garantizar la posibilidad de conciliación de la vida laboral y familiar/personal.
- Conocer las decisiones de la empresa que les afecten y participar en estas de forma activa.
- Fomentar el desarrollo profesional.
- Asegurar una remuneración justa, a través de salarios y beneficios sociales.

**VALORES DESTACADOS DESDE LA VISIÓN SINDICAL
UTILIZADOS PARA SELECCIÓN DE INDICADORES**

- Jerarquía basada en la competencia reconocida
- Prácticas equitativas
- Remuneraciones justas
- Participación
- Motivación

Existe una exigencia ética en este enfoque que *reclama un cambio de actitud de la empresa de modo que responda a la pluralidad de intereses en juego que se hallan en la actividad empresarial, considerando y evaluando la legitimidad de los mismos.* (Elsa García).

A juicio de los sindicatos para poder aplicar de forma amplia, efectiva y global una estrategia de RSE las empresas deben:

- Generar confianza en los trabajadores y sus representantes.
- Buscar intereses más universalizables y generalizables posibles.
- Interpretar los grupos de interés no como afectados por la actividad empresarial sino como interlocutores válidos.
- Entender a este grupo de interés por su carácter estratégico (instrumental) y comunicativo.
- Fomentar el diálogo para búsqueda de acuerdos.
- Desarrollar modelos y herramientas de participación.
- Evitar, prevenir y solucionar conflictos.
- Adoptar sistemas de gestión que permitan la gestión del riesgo frente a entornos económicos, sociales y tecnológicos en permanente cambio.
- Posicionar a las empresas en innovación y competitividad, garantizando la estabilidad del empleo.
- Desarrollar proyectos empresariales de largo plazo.

Aunque la RSE sólo puede ser asumida por las propias empresas, los trabajadores asumen un papel fundamental en su propio interés, manifestando sus problemas y sus aspiraciones. Para ello es fundamental que las empresas faciliten esa participación. En ese sentido se señala la importancia de la información y la transparencia en las decisiones tomadas por las empresas que afecten a los trabajadores.

“La sostenibilidad basándose en un proceso estratégico e integrador en el que se vean identificados los diferentes actores de la sociedad afectados por las actividades de la empresa. Para su desarrollo deben establecerse los cauces necesarios para llegar a identificar fielmente a los diferentes grupos de interés y sus necesidades, desde una perspectiva global y se deben introducir criterios de responsabilidad en la gestión que afecten a toda la organización y a toda su cadena de valor”. (Foro de Expertos para la definición del marco de la RSE en España, 2005).

La inmensa mayoría de las empresas no han articulado todavía prácticas que faciliten la recogida y gestión de la información ofrecida por los grupos de interés. Tampoco han encontrado la forma de canalizar la información y ponerla al servicio de espacios de diálogo. Mientras, las partes desconocen los auténticos intereses y objetivos que guían a los otros grupos, dando lugar a la generación de peligrosos prejuicios.

Cuando las empresas tienen que integrar la responsabilidad social en la gestión cotidiana de toda su cadena de producción, sus trabajadores y directivos necesitan adquirir la cualificación y competencias necesarias. En ese sentido es importante

favorecer la difusión de las buenas prácticas extendidas en las empresas que han abierto camino en materia de RSE.

El aporte de ideas innovadoras y el papel de promoción y control que deben ejercer los trabajadores y sus representantes

Los nuevos espacios de relación proporcionados por la aplicación de una estrategia de RSE en el seno de las empresas facilitarán, como se acaba de comentar, las posibilidades de canalizar las demandas y aspiraciones desde los sindicatos hacia la dirección.

Pero además de transmitir más fielmente (directamente) sus objetivos y necesidades, su participación redundará también beneficiosamente por otras contribuciones de gran relevancia:

- En primer lugar por su posible aporte al proceso con ideas innovadoras.
- En segundo, por su colaboración para promocionar y difundir las directrices y las políticas de RSE
- Y por último, por su papel de vigilancia, como testigos del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las empresas.

La negociación colectiva y su relación con la RSE

En este punto se considera fundamental reiterar algo que se ha comentado anteriormente al distinguir lo que constituye RSE de lo que usualmente se confunde con la RSE sin serlo.

La negociación colectiva no forma parte de las prácticas voluntarias aplicadas por las empresas. Al encontrarse regulada, no es una decisión arbitraria de las partes llevarla a cabo. Es por ello que se puede afirmar que la RSE no sustituye a la negociación colectiva.

Ahora bien, existen aspectos o resultados del proceso de RSE susceptibles de materializarse finalmente en la negociación, apareciendo finalmente en los convenios colectivos y se valoran positivamente el modo en que algunos principios de la RSE, entre los que destacan la credibilidad, la dimensión y naturaleza social y por supuesto la implicación y participación de los trabajadores, facilitan de forma muy directa el procedimiento de negociación.

No es extraño que el miedo de confundir e intentar entrelazar ambos conceptos levante las alertas de los sindicatos. El riesgo es que las empresas y la sociedad en general acaben teniendo la percepción de que la negociación colectiva y la búsqueda de acuerdos con los trabajadores puedan quedar sujetas al buen hacer de las empresas, haciendo prescindible la obligación legal e ignorando por tanto el avance en el reconocimiento de los derechos laborales.

Conviene diferenciar también el diálogo social de la negociación colectiva. El primero es un requisito previo al despliegue de los procesos de negociación que desembocan en un acuerdo colectivo (Baylos, A., 2003).

La dimensión transnacional de las empresas y las formas de regulación de las condiciones de trabajo

En un contexto de internacionalización de los mercados y de transnacionalización de las empresas, los sindicatos pueden contemplar la utilidad de la RSE como medio de extender los derechos laborales básicos a nivel global, allí donde se implante la empresa. Se propone por tanto un sistema normativo homogéneo y coordinado de negociación.

Programa de Acción 9º Congreso Confederado CC.OO.

Eje 4. Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical. Participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional.

(...)“El objetivo principal del sindicalismo mundial debe ser contribuir a transformar en realidad las oportunidades, y en algunos países ya se avanza en esta dirección. Lograr que el trabajo y sus derechos estén en el centro de los procesos de globalización y de las políticas que la regulen, porque la única forma de mantener o profundizar los derechos, también en nuestro país, es que los disfrute toda la población trabajadora en el mundo, y los sindicatos son una pieza clave en la construcción de sociedades libres e igualitarias. Ocuparnos de cuestiones fundamentales como la fractura alimentaria por la inflación de los precios de los alimentos básicos, que afecta a las poblaciones más empobrecidas, la escasez de materias primas y la lucha de intereses por su control, la producción mundial limpia y no sólo en los países ricos, el cambio climático, o las pandemias y las migraciones”.(...) “Sindicalizar las redes de producción globales que integran las empresas multinacionales (EMN) es otro de los retos del sindicalismo internacional, que es quién tiene una mayor capacidad de presión frente a las empresas y de denuncia de sus políticas de explotación, también ante los incumplimientos de las EMN instaladas en España. Los acuerdos mundiales de las FSI con EMN españolas, Telefónica, Endesa e Inditex, y otros en la banca (Santander y BBVA), sirven como ejemplos iniciales a extender.”

Se señala también que desde la visión sindical existe una crítica centrada en el paulatino abandono por parte de las empresas transnacionales del "tripartidismo" dentro de los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde funciona dicha práctica basada en la participación de los sectores empresarios, de los trabajadores y del Estado en el mencionado organismo para el dictado de resoluciones vinculantes.

Con frecuencia se percibe que la RSE sirve sobre todo como una forma de publicidad empresarial.

Además, en algunas ocasiones aparece la consideración de que la empresa capitalista construye un nuevo paradigma en cuanto a la intervención directa del capital en lo que podría llamarse la "gestión del riesgo social" o del conflicto social. La RSE vendría a dar respuesta por parte del capital para "gestionar" dichos conflictos a fin de aplacar su ebullición y generar mecanismos sistémicos de contención social sin necesidad de alterar las relaciones sociales establecidas.

Por último, algunas voces señalan el progresivo alejamiento de las empresas de fijar su comportamiento basándose en parámetros regulados por ámbitos políticos que representan la conformación de gobiernos elegidos democráticamente por voluntad popular.

4. Cómo evaluar la RSE

Afirmar que una empresa es responsable necesita de variables que se puedan medir y valorar. Para ello hace falta la disposición de estándares e indicadores. Con este proceso se pueden medir las prácticas de RSE y los comportamientos responsables, comparar con otras empresas similares y seguir su evolución en el tiempo.

Existen muchas, quizá demasiadas, propuestas normativas internacionales para el trabajo con indicadores de RSE. Se pueden dividir en dos grupos, según su ámbito de afección: Generales y Sectoriales.

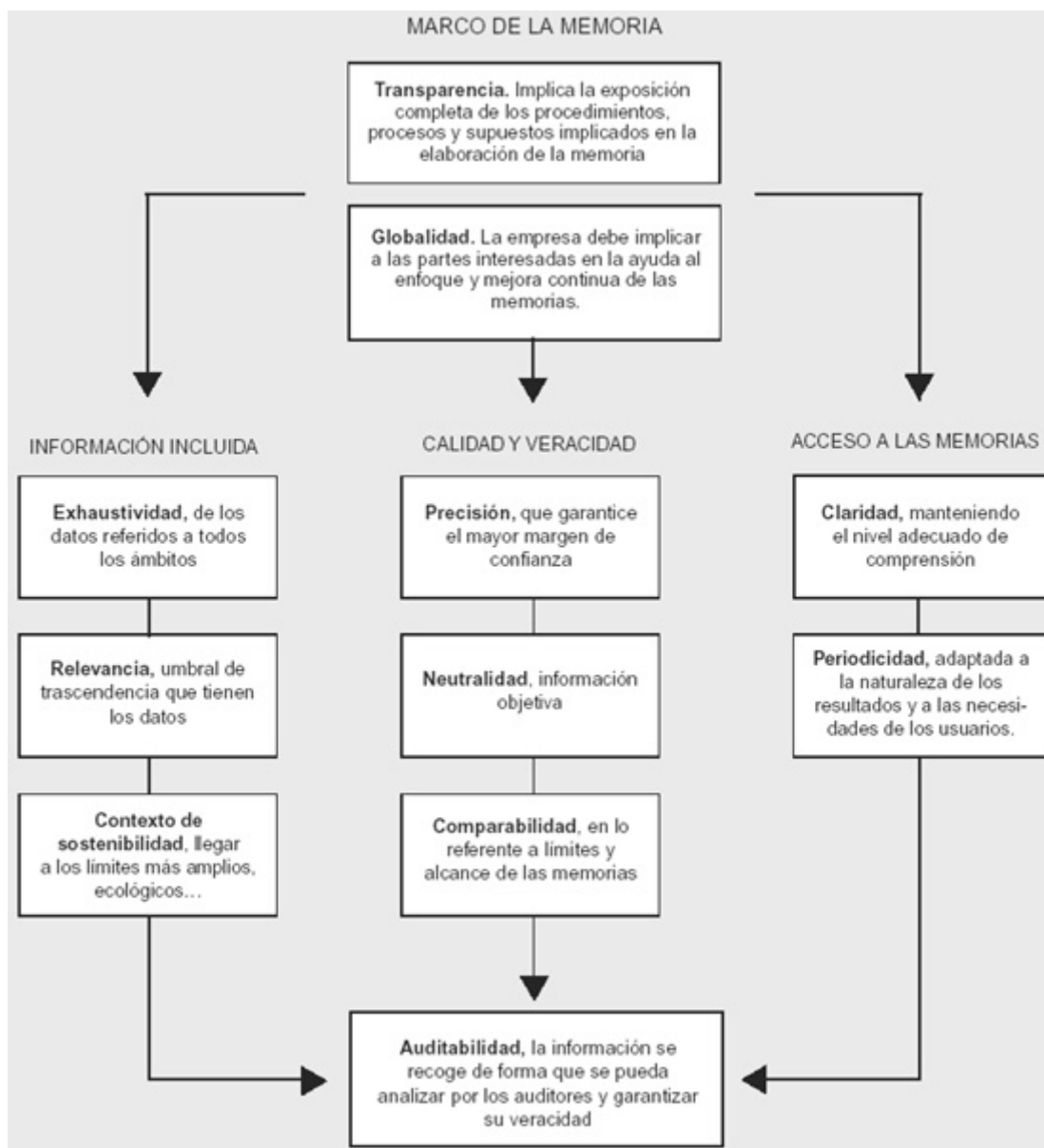
Generales	<ul style="list-style-type: none"> - Accountability 1000 - Caux Roundtable Principles - CERES Principles - Ethical Trading Initiative Base Code - Fortune’s Corporate Reputation Index - Global Reputarion Initiative (GRI) - Global Sullivan Principles - OECD Principles for Multinational Enterprises - United Nations Global Compact
Sectoriales	<ul style="list-style-type: none"> - Amnesty International Human Rights Principles for Companies (Derechos Humanos) - Clean clothes campaign code of labour practices (relaciones laborales en el sector textil) - FLA Charter Management (relaciones laborales) - IFCTU Basic code of labour practice (relaciones laborales) - ISO 14001 (medio ambiente) - Investors in People (relaciones laborales) - SA 8000 (relaciones laborales)

La mayoría de las memorias presentadas por las empresas del Ibex35 utilizan el modelo/norma GRI, que se explica resumidamente a continuación.

EI GRI. GLOBAL REPORTING INITIATIVE

Constituido en 1.997 como una iniciativa conjunta de la ONG estadounidense CERES y el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente). Tiene por objetivo fomentar la calidad, el rigor y la utilidad de las memorias de sostenibilidad. Para ello edita una Guía. Constituye un marco para presentar memorias sobre el desempeño económico, ambiental y social de las organizaciones. En ella se presentan principios y contenidos que sirven para orientar su elaboración, de una manera equilibrada y razonable. Promueve la posibilidad de comparación con otras memorias. La versión en español, ha sido realizada por la Fundación Entorno, que desde 1999 colabora con el GRI en la promoción de un marco global para la transparencia empresarial.

ASPECTOS ESENCIALES DE LA MEMORIA PROPUESTA POR EL GRI



Fuente: Ana Isabel Balaguer Vegas e Isabel Caballero Caballero (Centro Nacional de Condiciones de Trabajo-MTAS)

Otros barómetros utilizados en España para medir las prácticas de RSE son:

ISO 9000

Las Normas ISO 9000 son un conjunto de normas y directrices internacionales para la gestión de la calidad basadas en ocho principios: organización enfocada al cliente; Liderazgo; Participación del Personal; Enfoque basado en procesos; Enfoque de sistema para la gestión; Mejora continua. Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones; Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor.

OBSERVATORIO DE LA R.S.C.

Los objetivos generales son: Efectuar un seguimiento y valoración del desarrollo e implantación en nuestro país; Sensibilizar y servir de centro de promoción de la RSC; Sensibilizar al ciudadano y acercarle al concepto de RSC; Dar a conocer el impacto positivo de la RSC en la sociedad; Subrayar y divulgar las buenas prácticas de las empresas; Denunciar las infracciones de las empresas; Conocer las tendencias por sectores en materia de RSC; Seguimiento e iniciativas políticas; Servir de plataforma de discusión e intercambio de experiencias.

NORMA SGE21

Basado en los normas y guías elaborados por la asociación Forética (desde 1999). Ha configurado un Sistema de Gestión Ética y Responsabilidad Social (SGE).

NORMA SA8000.

Reúne un conjunto de principios y requerimientos básicos para compañías que aspiren a ser socialmente responsables. Está desarrollada por la CEPAA (Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas)

MERCO. Monitor Español de Reputación Corporativa.

Desde marzo de 2001. Es un proyecto de investigación universitaria, adscrito a la cátedra de Justo Villafañe y que cuenta con el apoyo técnico de la empresa Análisis e Investigación. Objetivos: Ser la referencia, por sectores, para las grandes compañías en la evaluación y la gestión de su Reputación Corporativa, estableciendo un ranking con las 50 empresas y los líderes de mejor reputación corporativa. Metodología: Encuesta a los principales directivos españoles, con una facturación superior a 45 millones de euros. Análisis documental de fuentes secundarias de información. Valoración por muestreo de análisis financieros. Elaboración definitiva del índice. Difusión.

Algunas consideraciones que se han hecho recientemente sobre la evaluación del desempeño en RSE de las empresas del Ibex35 y que interesa destacar en este informe, son:

Según el Foro de Expertos de RSE coordinado por la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el número de informes de sostenibilidad publicados por las empresas es uno de los indicadores más reveladores sobre el ritmo de desarrollo de la RSE en España durante los últimos años. En junio de 2006 en la lista de 163 empresas de 33 países que elaboran sus informes sociales en conformidad con las guías de Global Reporting Initiative, GRI, figuran 31 empresas españolas, frente a 10 de EE.UU, 8 de Reino Unido, 8 de Canadá, 7 de Italia o 6 de Alemania.

También señalan las investigaciones como el estudio titulado "Cultura, políticas y prácticas de responsabilidad de las empresas cotizadas" (Universidad Rey Juan Carlos) sobre los informes de sostenibilidad publicados del ejercicio 2004 por las empresas que cotizan en el Ibex 35 y en el mercado continuo español. De las 35 empresas del Ibex, dieciocho publicaron informes independientes y en otros trece casos las empresas optaron por incluir un capítulo social en la memoria económica anual.

Asimismo, otras quince empresas cotizadas publicaron un informe independiente y en otros dieciséis casos se incluyen las informaciones sociales en la memoria económica.

En el mismo documento se indica que conceptos como justicia, equidad, derechos humanos, integración, cohesión y progreso social, que tradicionalmente no habían sido tenidas en cuenta en la gestión de las empresas, se han incorporado al discurso empresarial y son utilizadas de manera reiterada en los informes para fundamentar los objetivos y la estrategia de las empresas.

Debe valorarse también la notoriedad alcanzada en España en los últimos años por los denominados índices de sostenibilidad, como el Dow Jones Sustainability o el índice británico FTSE4Good que desde 2001 incluyen cada año a mayor número de empresas españolas, en ellos se evalúa a las empresas en las buenas prácticas de relaciones con los inversores y accionistas, aunque, en menor medida, en el desarrollo de políticas sociales y ambientales responsables.

A riesgo de que pueda aparecer alguna información reiterativa tras la puesta a prueba de las memorias conforme a la batería de indicadores elaborada en este estudio hemos considerado importante incluir la información de las memorias de sostenibilidad según el informe: *“La Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del Ibex 35”* del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (marzo 2008) que investiga los principales aspectos de RSE en las memorias presentadas por las empresas, concluyendo que:

INFORMACIÓN

Las empresas del selectivo Ibex-35 presentan 'carencias relevantes' en la información que sobre Responsabilidad Social Corporativa (RSC) incluyen en sus memorias anuales.

21 empresas: información escasa (60%)

Resto: información anecdótica (40%)

Las que tienen mejores información son: REE, BBVA y Telefónica y en extremo opuesto se encontrarían: Acerinox, Antena 3TV, Prisa, NH Hoteles y Sacyr Vallehermoso.

TRIBUTACIÓN

46% de las empresas del Ibex 35 operan en paraísos fiscales.

77% no aportan información sobre los impuestos que pagan en los países en los que actúan

COMPROMISO DERECHOS HUMANOS

3 (9%) afirma tener procedimientos concretos para velar por el respeto y promoción de los derechos humanos en sus cadenas de suministro

18 (51,4%) establecen un compromiso corporativo expreso de no utilización de trabajo infantil

Resto: no tiene compromisos expresos.

Adhesión al Pacto Mundial Algo (18 frente a las 17 que no lo están).

MEDIO AMBIENTE

5 (20%) se comprometen explícitamente a tomar medidas que reduzcan la posibilidad de una catástrofe ecológica.

INDICADORES LABORALES

9 (26%) ofrece datos de países distintos a España.

0 Ninguna se pronuncia con respecto a la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, ni tampoco respecto a instrumentos de presión política.

11 de estas empresas (31%) condenan 'expresamente y sin paliativos' el acoso físico o verbal en el lugar de trabajo

RELACIONADOS CON ASPECTOS DE IGUALDAD DE GÉNERO:

Se han detectado carencias relacionadas con los compromisos públicos de no discriminación y, en especial, aquella que afecta a la mujer simplemente por su condición.

Más del 75% de las compañías no informan en sus memorias de las diferencias en los rangos salariales de hombres y mujeres por escalas profesionales.

Tan sólo un 20% informa sobre el establecimiento de políticas y procedimientos de no discriminación.

A pesar de las iniciativas legislativas y de los compromisos públicos, la presencia de mujeres en los máximos órganos de las compañías es prácticamente nula, sin que ninguna empresa explique los motivos e iniciativas adoptadas para corregir tal situación de discriminación por sexo.

Diferencias salariales por género: necesario para medir desglose por categorías profesionales

GESTIÓN

23 (65,7%) tiene normativa interna de control. Código interno

1 (2,8%) manifiesta contar con procedimientos anticorrupción como parte de sus sistemas de gestión.

CONSUMIDOR

1 (2,8%) renuncia a la utilización de prácticas contractuales abusivas

5 (14,2%) aseguran aportan información a sus clientes sobre incumplimientos de las normativas referentes a salud e inseguridad.

TENDENCIA: desarrollar a aspectos de la RSC en los que más riesgos se presentan para las empresas. Por ejemplo:

- Compañías energéticas y constructoras: han concentrado gran parte de su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en los aspectos medioambientales (normas ISO)
- Manufactureras: más comprometidas con los derechos humanos
- Bancos: están implantando un amplio surtido de códigos de conducta internos.

5. Indicadores e índice anual de RSE.

Composición de la ficha:

- Nombre
- Perfil de la empresa
- Valores/ Capital (2004-2008)

DATOS
<i>Capital admitido</i>
<i>(miles de Euros)</i>
<i>Nº de acciones</i>
<i>(x1.000)</i>
<i>Últ. precio período</i>
<i>(euros)</i>
<i>Precio máx. período</i>
<i>(euros)</i>
<i>Precio mín. período</i>
<i>(euros)</i>
<i>Capitalización</i>
<i>(miles de euros)</i>
<i>Volumen</i>
<i>(miles de acciones)</i>
<i>Efectivo</i>
<i>(miles de euros)</i>

- Posición de la empresa en el mundo (mapa y listado de países)



Indicadores de RSE

Los elementos a medir para cada empresa se clasifican en seis grupos (G.). Estos grupos están compuestos por catorce temas distintos (T.) y a cada uno de estos temas se asignan un conjunto de indicadores. El árbol de grupos y temas es el siguiente:

G.1. COMPROMISO DE RSE

G.2. INFORMACIÓN

T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento

G.3. PARTICIPACIÓN

T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE
T.3. Negociación y Diálogo; general

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES

En España:

T.4. Contratación
T.5. Prevención de riesgos
T.6. Distribución salarial por categorías
T.7. Desarrollo profesional

En el extranjero:

T.8. Información sobre contratación en el extranjero

G.5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD

T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad
T.10. Compromiso con la sociedad
 En España y en el extranjero
T.11. Información sobre proveedores
 En España y en el extranjero
T.12. Resultados de i+D
T.13. Consumidores
T.14. Sostenibilidad ambiental

CÓDIGO	INDICADOR
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
2.1.	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma
2.2.	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total
2.3.	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE
3.2.	Existencia / no de convenio propio (Estatal)
3.3.	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla
4.1.	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías
4.2.	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad
5.1.	Tasa de empleo fijo
5.2.	Antigüedad media de la plantilla
5.3.	Altas y bajas laborales
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos
5.5.	Expedientes de regulación de empleo (con acuerdo de las partes/ no) Nota: actualización a partir año 1: volumen de contratación después del expediente de regulación de empleo.
5.6.	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.
5.7.	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)
5.8.	Inversión, nº de horas y nº de participantes en actividades de formación en materia de prevención
5.9.	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa
5.10.	Diferencias (margen) salariales por categorías.
5.11.	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.
5.12.	Nº de personas promocionadas
5.13.	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla
5.14.	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua
5.15.	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero
5.16.	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero
5.17.	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.

CÓDIGO	INDICADOR (cont.)
6.1.	Fecha de actualización
	Difusión. Nº de ejemplares
	Antigüedad de la memoria
6.2	Patrocinios; inversión, nº de entidades implicadas y objeto
6.3	Otras buenas prácticas
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.
6.12	Nº de reclamaciones contestadas
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental

GRUPO	TEMA		INDICADOR	CÓDIGO
G.1. COMPROMISO DE RSE			Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE	1.1.
G.2. INFORMACIÓN	T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento		Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	2.1.
			Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	2.2.
			Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	2.3.
G.3. PARTICIPACIÓN	T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE		Participación de las partes en el proceso de RSE	3.1.
	ESPAÑA	T.3. Negociación y Diálogo; general	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	3.2.
			Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	3.3.
G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	4.1.
			Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	4.2.

G.5. PRÁCTICAS LABORALES	ESPAÑA	T.4. Contratación	Tasa de empleo fijo	5.1.
			Antigüedad media de la plantilla	5.2.
			Altas y bajas laborales	5.3.
			Nº de contratos indefinidos nuevos	5.4.
			Expedientes de regulación de empleo (con acuerdo de las partes/ no) Nota: actualización a partir año 1: volumen de contratación después del expediente de regulación de empleo.	5.5.
			Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	5.6.
			Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	5.7.
		T.5. Prevención de riesgos	Inversión, nº de horas y nº de participantes en actividades de formación en materia de prevención	5.8.
			T.6. Distribución salarial por categorías	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa
		Diferencias (margen) salariales por categorías.		5.10.
		Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		5.11.
		T.7. Desarrollo profesional	Nº de personas promocionadas	5.12.
			Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	5.13.
			Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	5.14.
	EXTRANJERO	T.8. Información sobre contratación en el extranjero	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	5.15.
			Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	5.16.
			Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	5.17.

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD	T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad		Fecha de actualización	6.1.
			Difusión. Nº de ejemplares	
			Antigüedad de la memoria	
	T.10. Compromiso con la sociedad	ESPAÑA	Patrocinios; inversión, nº de entidades implicadas y objeto	6.2.
			Otras buenas prácticas	6.3.
			Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	6.4.
		EXTRANJERO	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	6.5.
		T.11. Información sobre proveedores	ESPAÑA	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores
	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla			6.7.
	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)			6.8.
	EXTRANJERO		Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	6.9.
			Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	6.10.
			T.12. Resultados de i+D	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.
	T.13. Consumidores	Nº de reclamaciones contestadas	6.12.	
T.14. Sostenibilidad ambiental	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	6.13.		

FUENTES

- Perfil y Valores/ Capital (2004-2008): Bolsa de Madrid
- Posición en el mundo: página web empresarial y Memoria de Sostenibilidad.
- Indicadores RSE: Informe/Memoria de sostenibilidad

Excepciones:

- Indicador 3.2. Existencia / no de convenio propio (sólo de nivel Estatal. Los convenios de carácter territorial se refieren en el Anexo II): Ministerio de Trabajo e Inmigración (www.mtin.es).
- Indicador 5.17. Presencia en países sin convenio/acuerdo con la OIT: Organización Internacional del Trabajo. Base de datos sobre las normas internacionales de trabajo, ILOLEX (www.ilo.org).

Nota importante: se ha considerado esencial limitar al máximo el análisis a los contenidos de la Memoria/Informe de sostenibilidad, sin utilizar la Memoria o Informe/balance Anual de Resultados de las empresas.

De este modo, podemos afirmar de forma más notoria que es en dicho documento, y no en otro, en el que esas informaciones, a juicio de los sindicatos, deben aparecer.

También se evita equiparar a las empresas que sí presentan estas informaciones en su memoria con aquellas que hayan decidido referirlas en otros documentos menos apropiados.

6. Fichas empresariales (Empresas IBEX35)

El índice IBEX-35 es una combinación de los precios de los 35 valores más líquidos cotizados en el SIBE (Sistema de Interconexión Bursátil Español), ponderados por su capitalización bursátil y su capital flotante.

A 1 de Julio de 2008 está compuesto por las siguientes empresas cotizadoras en bolsa (orden alfabético):

LISTADO DE EMPRESAS IBEX35	ÍNDICE PÁGINA
ABENGOA	43
ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, SERIE A	53
ACCIONA	60
ACERINOX	68
ACS ACTIVIDADES CONST.Y SERVICIOS	75
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA	82
BANCO DE SABADELL	90
BANCO ESPAÑOL DE CREDITO	97
BANCO POPULAR ESPAÑOL	104
BANCO SANTANDER CENTRAL HISPANO	111
BANKINTER	118
BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES	125
CINTRA CONC.INFRA.DE TRANSPORTE	132
CORPORACION MAPFRE	139
CRITERIA CAIXACORP	146
ENAGAS	153
ENDESA	160
FERROVIAL	167
FOMENTO CONSTR.Y CONTRATAS(FCC)	174
GAMESA CORPORACION TECNOLOGICA	182
GAS NATURAL SDG	189
GESTEVISION TELECINCO	196
GRIFOLS	203
IBERDROLA	210
IBERDROLA RENOVABLES	217
IBERIA	224
IND. DE DISEÑO TEXTIL (INDITEX)	231
INDRA, SERIE A	238
OBRASCON HUARTE LAIN	245
RED ELECTRICA DE ESPAÑA	252
REPSOL YPF	259
SACYR VALLEHERMOSO	267
TECNICAS REUNIDAS	274
TELEFONICA	276
UNION FENOSA	283
Fuente: Bolsa de Madrid	

FICHAS EMPRESARIALES IBEX 35 2008

ABENGOA

Fundada en Sevilla en 1941. Es una empresa industrial y de tecnología que aporta soluciones para el Desarrollo Sostenible, la Sociedad de la Información y el Conocimiento y la Creación de Infraestructuras. Está formada por cuatro Áreas de Negocio, cada uno de los cuales está integrado por distintas unidades operativas que actúan en los mercados de la Energía, Telecomunicaciones, Internet, Transporte, Agua, Medio Ambiente, Industria y Servicios.

1. Bioetanol Producción de alcohol etílico a partir de productos vegetales (cereales, biomasa). El alcohol (bioetanol) se usa para fabricar ETBE (componente de las gasolinas), o su mezcla directa con gasolina o gasoil. De esta forma, al ser una energía renovable, se reducen las emisiones netas de CO2 (efecto invernadero).
2. Medio Ambiente Gestión y tratamiento de residuos industriales (metálicos, no metálicos, ganaderos y otros) y de aguas. Construcción de obras hidráulicas e ingeniería medioambiental.
3. Sistemas y Redes Integración de Sistemas: Disponen de tecnología propia para diseñar, producir y operar Sistemas de información y control para clientes del sector de la energía, medio ambiente, tráfico, y naval. Integración de redes de comunicación: proyectos llave en mano de Telecomunicación; "co-location" de equipos de telecomunicaciones (Carrierhouse); "hosting" de servidores de Internet (Data house)
4. Ingeniería y construcción industrial Ingeniería, construcción y mantenimientos de infraestructuras eléctricas, mecánicas y de instrumentación para los sectores de eléctricas, mecánicas y de instrumentación para los sectores de energía, industria, transporte y servicios. Promoción, construcción y explotación de plantas industriales y energéticas convencionales (cogeneración y ciclo combinado) y renovables (bioetanol, biomasa, eólica, solar y geotermia).

Cuenta con presencia estable en Iberoamérica desde hace más de 30 años a través de sociedades locales, que desarrollan todas las actividades de las áreas de Negocio, con autonomía operativa y aplicando las normas de gestión del grupo.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	22.617	22.617	22.617	22.617	22.617
<i>(miles deEuros)</i>					
Nº de acciones	90.470	90.470	90.470	90.470	90.470
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	17,49	24,18	27,81	12,41	7,27
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	24,45	37,50	29,96	15,20	7,81
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	16,60	21,54	12,35	7,23	5,73
<i>(euros)</i>					
Capitalización	1.582.315	2.187.557	2.515.962	1.122.729	657.715
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	65.663	134.133	118.874	57.988	34.727
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	1.390.204	3.837.297	2.472.071	629.516	242.559
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Andorra, Francia, Holanda, Bélgica, Alemania, Polonia, Reino Unido, Suecia y Turquía.

Norteamérica: Estados Unidos, Canadá y Méjico

Centroamérica: Costa Rica, Cuba y República Dominicana.

Suramérica: Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Paraguay, Chile, Argentina, Uruguay.

África: Marruecos, Argelia, Libia, Angola y Tanzania

Asia: Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos, India, China y Tailandia.

Oceanía: Australia

Internacionales

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Página web corporativa; Intranet; Portal del empleado; Autoservicio del empleado; Boletín interno; Herramienta informática IRP para la resolución de problemas y acciones de mejora (Acceso 100%)
		Correo	-
		Otros:	Interlocutor de RR.HH; Encuestas de satisfacción y clima laboral
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operarias	6%
		%Empleadas	25,54%
		%Comités de Dirección	14%
		%Mujeres/total plantilla	15,05%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	En Consejo de Administración: 2/14
		% mujeres en puestos de responsabilidad	14,28%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		Operarios 47,8%; Empleados 69,5%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		NO INFO
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	6.116
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	567 *(ver notas)
		Nº de muertes	1
		Nº jornadas perdidas por accidente	10.402
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	44.180
		Nº de horas	185.327
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	3
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1 Licenciado	1.928,43 €/mes
		C2 Administrativo	1.188,07 €/mes
		C3 Operario	1.145,29 €/mes
		Diferencia media absoluta entre categorías y ponderada (C1=100): C1/C2: -740,36 (-61,6%); C2/C3: -42,78 (-59,38)	
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		NO INFO
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de horas	684.791 *(ver notas)
		% participantes	370% (76.762 participantes)
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
G.4. PRÁCTICAS LABORALES			
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Canadá, Méjico, Cuba, Brasil, Marruecos, Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos, India, China, Tailandia y Australia.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	5

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	6.412,3 euros
		Nº entidades	Más de 40
6.3	Otras buenas prácticas Por la gran cantidad de entidades promocionadas, las principales se citan en las notas. Abengoa realiza toda su labor social a través de su Fundación Focus-Abengoa. Contenidos: Programa formativo para personas con discapacidad y pertenecientes a colectivos marginales. Celebración de conferencias a través del Foro Focus-Abengoa sobre Energía y Cambio Climático; Programa de becarios Focus-Abengoa (coste de 929.000 euros); Premio a la mejor tesis doctoral sobre un tema sevillano (3.000 euros); Premio a la Investigación Javier Benjumea Puigcerver (18.000 euros); Premio de Pintura Focus-Abengoa (36.000 euros); Celebración de ciclos musicales; Organización de exposiciones; Publicaciones		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información: Contratación de personal local. Indican el porcentaje medio de directivos locales: 88%		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	55 millones euros
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	NO INFO
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X
		NO	*(ver notas)

Notas:

Indicador 5.7. Accidentalidad laboral: dato referido a los accidentes con baja médica superior a un día. Índice de incidencia 42,01; Índice de gravedad 0,46; Índice de absentismo provocado por accidente laboral 0,18%.

Indicador 5.3. Desarrollo profesional. Formación: Este dato se ha calculado sin incluir a las sociedades incorporadas en 2007 (Matchmind y Dedini Agro). Incluye la formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Indicador 6.2. Patrocinios. Principales entidades patrocinadas: Plataforma de Pacto Mundial; Real Academia de Bellas Artes «Santa Isabel de Hungría»; Real Academia de Medicina; Real Academia Sevillana de Buenas Letras; Residencia San Rafael; Universidad de Sevilla; Asociación Española de Fundaciones; Asociación Europea de Carburante Bioetanol. EBio; Asociación de Autoproductores de Energía Eléctrica; Asociación de Productores de Energías Renovables; Fundaciones Andaluzas; Centro Español de Solidaridad. Proyecto Hombre; Asociación Nuevo Horizonte; Club de la Energía. Enerclub; Corporación Tecnológica de Andalucía. CTA; Foro Europeo de Energías Renovables; Fundación de Ayuda contra la Drogadicción; Fundación Consejo España-EE. UU.; Fundación de Cooperación al Desarrollo y Promoción de Actividades Asistenciales; Fundación Empresa y Sociedad; Fundación Cotec; Fundación de Estudios de Economía Aplicada; Fundación Euroamérica; Centro Tecnológico Avanzado Energías Renovables Andaluzas; Fundación Doñana XXI; Fundación Konecra; Fundación Adecco; Fundación Europea de la Energía; Fundación de Estudios Sociológicos; Fundación Integra; Fundación Príncipe de Asturias; Fundaciónpro Real Academia Española; Fundación Valenciana de Estudios Avanzados; Instituto Católico de Arte e Industria – ICAI; Instituto de Desarrollo Regional ; Juventudes Musicales... (Existen muchas otras. Interesados ver memoria)

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: desde 2007 se exige según el Código Interno de Conducta la adhesión explícita de proveedores a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001 en el 81,31% de las actividades de la empresa.

- El contenido de la memoria de RSC está basado en el modelo G3 del GRI (Global Reporting Initiative). El informe ha sido revisado por PricewaterhouseCoopers.
- Para Abengoa la RSC tiene varias dimensiones (página 22):

“• una dimensión legal: respeto escrupuloso de la normativa vigente en todas y cada una de las actuaciones de la Compañía;

- una dimensión económica: generación de valor sostenido;
- una dimensión humana: absoluto respeto y protección de los derechos humanos;
- una dimensión social: apoyo al desarrollo de las sociedades en las que Abengoa está presente;
- una dimensión ambiental: respeto y protección del medio ambiente”

- Incluyen en la memoria datos económicos, de organización interna, de evaluación de riesgos, etc. que no son propios de la RC
- Mapa de distribución de la compañía en página 35.
- Memoria con cuadros resumen que facilitan mucho la labor de búsqueda de información.
- No solo dan datos de 2007. Por ejemplo, dicen: “desde 2006 hemos formado a 160 empleados...” de manera que no se sabe cuál ha sido su evolución anual.

ABERTIS INFRAESTRUCTURAS

Es el resultado de la fusión de Acesa Infraestructuras y de Aurea, Concesiones de Infraestructuras, tras la integración, en la primera, de Iberpistas. Los orígenes de Abertis se encuentran en la construcción, gestión y explotación de las primeras autopistas de peaje en España. Líneas de actividad Abertis es la corporación privada líder en España en la gestión de infraestructuras de transporte y comunicaciones y está formada por más de 40 empresas, de gestión directa o participadas, que operan en los sectores de autopistas, aparcamientos, promoción de espacios logísticos, infraestructuras de telecomunicaciones y aeropuertos. Es el tercer operador europeo de autopistas por kilómetros gestionados, el segundo por capitalización bursátil y la primera organización empresarial europea en recursos propios orientada en torno a la gestión global de las infraestructuras.

Abertis está presente en España, Italia, Portugal, Argentina, Chile, Reino Unido, Puerto Rico, Colombia, Marruecos y Andorra. Gestiona directamente más de 1.500 kilómetros de autopistas y 100.000 plazas de aparcamientos. En la promoción de espacios logísticos tiene proyectos en marcha y de futuro que alcanzan a más de 470 hectáreas de terrenos, con el fin de ofrecer a empresas y operadores logísticos enclaves privilegiados del Mediterráneo, Norte y Sur de España. En cuanto al desarrollo de infraestructuras de telecomunicaciones, Aumenta progresivamente el número de emplazamientos para la distribución de señales de radio y TV, y servicios de comunicaciones móviles.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	2.010.987	1.915.226	1.712.916	1.626.057	1.543.335
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	670.329	638.409	570.972	542.019	514.445
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	14,78	22,04	22,50	21,26	16,20
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	22,60	25,32	23,20	25,69	16,26
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	14,25	20,12	17,30	16,14	11,96
<i>(euros)</i>					
Capitalización	9.907.463	14.070.526	12.846.867	11.523.326	8.334.009
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	327.397	536.846	284.208	269.002	309.827
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	6.473.829	12.062.940	5.824.762	5.440.234	4.210.554
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Andorra, Francia, Reino Unido, Italia y Suecia.

Norteamérica: Estados Unidos y Méjico.

Centroamérica: Jamaica y Puerto Rico.

Suramérica: Colombia, Bolivia, Chile y Argentina.

África: Marruecos y Sudáfrica.

Asia: - .

Oceanía: - .

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Intrabertis (sólo en España, excepto Abertis Telecom)
		Correo	-
		Otros:	Manual de bienvenida ; Correo anónima para quejas; Campaña de comunicación interna "Libro naranja" de información sobre el grupo (sólo realizado en España)
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Jefas	22%
		%Directivos	8%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		NO INFO
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		NO INFO
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	4.675.000
		Nº de horas	21h/empleado
		% participantes	62%
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Méjico y Marruecos.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	6

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	Más de 52
6.3	Otras buenas prácticas Objeto de los patrocinios: Movilidad y seguridad viaria, accesibilidad social y desarrollo socioeconómico, preservación del medio ambiente y accesibilidad cultural. Muchas de estas medidas se gestionan a través de la Fundación Abertis y de la Cátedra Abertis (seminarios, investigación, publicación de documentos...)		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	1,4% total plantilla minusválidos *(ver notas)
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información: Proyectos ambientales en Sudamérica con FUNDESO y DESEC		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	NO INFO
		% inversión subvencionada	NO INFO
		Nº patentes (año)	NO INFO
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	NO INFO
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X
		NO	

Notas:

Indicador 6.4 Inserción colectivos necesidades especiales: dato corresponde al 1,4% del total de la plantilla en contratación directa. Aumentan hasta el 2,43% a través de donaciones y compra de servicios.

Indicador 6.6 Exigencia RSE a proveedores: El 79% de los concursos han incorporado cláusulas sociales.

Indicador 6.13 Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001 (Implantado en el 74,5% de la cifra de negocio)

- El informe sigue el modelo GRI A+ y ha sido revisado por una entidad externa independiente
- Esta memoria presenta gran confusión de datos, mezclando los correspondientes al grupo con algunos que sólo representan a alguna de las 21 empresas que lo integran. El resultado es el de una patente falta de información integrada.

ACCIONA

Es una de las mayores corporaciones nacionales e internacionales en la promoción, desarrollo y gestión de Energías Renovables, Infraestructuras, Inmobiliaria, Servicios logísticos y de Transporte, y Servicios Urbanos y Medioambientales. La compañía está presente en 20 países de los cinco continentes y cuenta con una plantilla de más de 30.000 profesionales. El posicionamiento estratégico de ACCIONA se articula en torno a dos elementos que dan cohesión a todas sus actividades: sostenibilidad y bienestar social, como ejes del crecimiento económico, equilibrio ecológico y progreso social.

ACCIONA es una organización interdisciplinar con actividades relacionadas Entre sí, que conforman las diferentes líneas de negocio en las que se articula la empresa. Dichas actividades se agrupan en cinco grandes divisiones, todas bajo la misma marca ACCIONA:

- ACCIONA ENERGÍA: ACCIONA Eólica; ACCIONA Windpower; ACCIONA Solar; ACCIONA Cogeneración; ACCIONA Biocombustibles; ACCIONA Biomasa; ACCIONA Hidráulica y ACCIONA Termoeléctrica.
- ACCIONA INFRAESTRUCTURAS: ACCIONA Concesiones
- ACCIONA INMOBILIARIA
- ACCIONA SERVICIOS LOGÍSTICOS Y DE TRANSPORTE: ACCIONA Trasmediterránea; ACCIONA Airport Services; ACCIONA Logística; ACCIONA Cargo Services; ACCIONA Distribución.
- ACCIONA SERVICIOS URBANOS Y MEDIOAMBIENTALES: ACCIONA Agua; ACCIONA Servicios Urbanos; ACCIONA Servicios Hospitalarios; ACCIONA Aparcamientos; Ramel'; Intur; ACCIONA Medio Ambiente, ACCIONA Instalaciones y ACCIONA Sistemas de Seguridad.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	63.550	63.550	63.550	63.550	63.550
<i>(miles deEuros)</i>					
Nº de acciones	63.550	63.550	63.550	63.550	63.550
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	137,90	216,85	141,10	94,45	65,10
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	218,90	249,00	149,75	100,50	65,90
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	134,00	134,90	93,40	63,70	47,95
<i>(euros)</i>					
Capitalización	8.763.545	13.780.818	8.966.905	6.002.298	4.137.105
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	42.147	85.854	65.273	57.095	60.712
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	7.289.443	15.843.238	7.870.954	4.421.330	3.132.168
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Alemania, Italia, Reino Unido, Bulgaria y Polonia.
 Norteamérica: Estados Unidos, Canadá y Méjico.
 Centroamérica: Honduras y Puerto Rico.
 Suramérica: Brasil, Paraguay, Chile.
 África: Marruecos, Argelia, Egipto, Gabón, Etiopía.
 Asia: Líbano, Emiratos Árabes Unidos, India, China, Corea del Sur y Malasia.
 Oceanía: Australia

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Intranet Corporativa. Canal Ético: Buzón ético (comunicar conductas irregulares o dudas respecto al Código de Conducta).
		Correo	
		Otros:	Estudio de opinión empleados Consultas a Directivos Encuesta de Clima Laboral
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		100% *(ver notas)
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
		%Mujeres/total personal	34%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		59,00%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		7,53
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	Índices frecuencia *(ver notas)
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	Índices gravedad *(ver notas)
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	4 (Diferencias Hombres/Mujeres)
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	Director 16,04 %
		C2	Jefe de Departamento 3,21%
		C3	Responsable 6,77%
		C4	Técnico 3,73%
		*(ver notas)	
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	3,14 millones € 444,86 euros/empleado
		Nº de horas	22,7 horas/empleado
		% participantes	<i>NO INFO</i>
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Canadá, Méjico, Brasil, Marruecos, Gabón, Emiratos Árabes Unidos, India, China, Corea del Sur y Australia. (convenio denunciado por trabajo forzoso) Malasia		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	3

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	Más de 16
6.3	Otras buenas prácticas <u>Objeto de los patrocinios:</u> Actividades de la Universidad Corporativa: Escuela de Negocios, el Campus Virtual, el Centro de Capacitación Profesional y Programas Sociales; Servicio Médico propio en la sede central de Madrid; Puesta en marcha del aula de sostenibilidad; Participación en un nuevo proyecto CENIT, destinado a fomentar la cooperación entre empresas, universidades y Administración para impulsar la investigación y desarrollo.		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	24 personas riesgo de exclusión social y 2,36% discapacitados (directa e indirectamente)
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
6.5	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 2.2. Puesto de trabajo con manual/perfil de puesto: ACCIONA cuenta con una descripción de todos los puestos de trabajo con su nivel de competencias requerido

Indicador 5.7. Accidentalidad laboral: Índices de frecuencia (IF) y gravedad (IG) por áreas de negocio: Área Corporativa IF 3,19/ IG 0,05; Energía IF 11,8/ IG 0,14; Agua IF 28,31/ IG 0,76; Facility Services IF 74,7/ IG 1,15 ; Trasmediterranea IF 28,25/ IG 1,36; Infraestructuras IF 34,47/ IG 1,61. Índice de frecuencia: Número de accidentes en jornada de trabajo con baja por cada 1.000.000 de horas trabajadas.// Índice de gravedad: Total de jornadas de trabajo perdidas o no trabajadas como consecuencia de accidentes en jornada de trabajo por cada 1.000 horas trabajadas

Indicador 5.10. Diferencias salariales: intento de justificar las diferencias salariales entre sexos argumentando que: *"las diferencias salariales podrían, no necesariamente, conllevar inequidad salarial entre hombres y mujeres, puesto que pueden estar influidas por la antigüedad, valoración de puestos y otro tipo de complementos salariales"*

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: Incorporación en todos los pedidos y/o contratos de una cláusula que exige a los proveedores el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial y la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001 en el 76% de las actividades de la compañía.

- La Memoria se ha elaborado de acuerdo a las líneas establecidas en la Guía G3 del Global Reporting Initiative y a la norma AA 1000. Tiene la calificación de A+ del GRI. Verificada por entidad externa independiente. Sobre la norma AA1000: La Compañía ha llevado a cabo un estudio de Materialidad basado en las directrices de la AA1000. El objetivo ha sido obtener información relevante para enfocar la elaboración de la memoria en los asuntos que puedan suponer riesgos directos para la reputación de la Compañía. El reto reside en saber identificar y justificar qué asuntos interesan a sus grupos de interés, y por tanto, constituyen un riesgo para la reputación de la empresa.
- Prevención de Riesgos Laborales: Edición de 5.000 carteles y 15.000 trípticos Organización de unas jornadas internas denominadas 'Foro de Prevención de Riesgos Laborales'
- Incluye Mapa de Acciona en el mundo
- Acciona se diferencia del resto de empresas en la definición de sus grupos de interés. Deja fuera a la sociedad en general y la sustituye por los grupos que crean opinión. Da la sensación de que le importa más lo que se dice de su actividad que lo que realmente hacen: Administraciones Públicas y Gobiernos; Clientes; Accionistas; Inversores y analistas; Líderes de opinión social y medios; Proveedores; ONGs y comunicaciones de RC; Empleados y directivos.

- Acciona ha constituido un Comité de expertos independientes que formulan una serie de preguntas a la compañía sobre aspectos que consideran clave. Una vez recibidas las contestaciones, las valoran y hacen pública su opinión sobre la atención recibida, el grado de satisfacción de las respuestas obtenidas, etc. (Comité de expertos independientes: Presidente: Jesús Lizcano Álvarez de Transparencia Internacional-España y Catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid// Expertos: Juan Carlos del Olmo Castillejo de WWF Adena; María González de Asís de Banco Mundial (WBI); Beatriz Fernández Olit de Fundación Economistas sin Fronteras; Eva Ramos Pérez-Torreblanca de Fundación Ecología y Desarrollo)

ACERINOX

Es la empresa más competitiva del mundo en la fabricación de aceros inoxidables. Desde su constitución, ha venido realizando un continuo programa de inversiones, con desarrollo de innovaciones tecnológicas propias que, en algunos casos, han constituido un verdadero hito en la tecnología de los aceros inoxidables.

En capacidad de producción, el Grupo Acerinox está entre los tres primeros fabricantes mundiales, con 2,7 millones de toneladas de acería. Cuenta con tres factorías con proceso integral de producción de productos planos: la Factoría del Campo de Gibraltar(España), la mayor del mundo y primera en superar el millón de toneladas por año (2001), North American Stainless, N.A.S. (Kentucky,E.E.U.U), también totalmente integrada desde febrero de 2002, con la puesta en marcha de la acería, y finalmente, Columbus Stainless (Middleburg, Sudáfrica), que entra a formar parte del Grupo Acerinox en el año 2002, con la adquisición de un 64% de su capital social. En producto largo, Roldan,S.A. (Ponferrada, España), la moderna factoría del producto largo de N.A.S. (Kentucky, E.E.U.U.) inaugurada en 2002, e Inoxfil, S.A. (Igualada, España), ostentan posiciones de vanguardia a nivel internacional, en cuanto a la competitividad de su estructura productiva

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido					
<i>(miles deEuros)</i>	64.875	64.875	64.875	64.875	65.800
Nº de acciones					
<i>(x1.000)</i>	259.500	259.500	259.500	259.500	263.200
Últ. precio período					
<i>(euros)</i>	13,49	16,83	23,05	12,29	11,81
Precio máx. período					
<i>(euros)</i>	18,39	23,29	24,00	13,85	11,95
Precio mín. período					
<i>(euros)</i>	13,10	16,74	11,73	10,53	8,70
Capitalización					
<i>(miles de euros)</i>	3.500.655	4.367.385	5.981.475	3.189.255	3.108.392
Volumen					
<i>(miles de acciones)</i>	261.626	634.723	576.989	552.399	558.688
Efectivo					
<i>(miles de euros)</i>	4.265.370	12.169.226	8.689.947	6.548.323	5.941.216

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Italia, Bélgica, Alemania, Suiza, Polonia, Reino Unido, Suecia, Noruega y Turquía.
 Norteamérica: Estados Unidos, Canadá y Méjico
 Centroamérica: -.
 Suramérica: Colombia, Venezuela, Perú, Brasil, Chile y Argentina.
 África: Sudáfrica.
 Asia: China, Japón, Malasia y Singapur.
 Oceanía: Australia

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	NO INFO
		Correo	
		Otros:	
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4 IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operarias	Nº: 0
		%Administrativas	Nº: 106
		%Tituladas superiores	Nº: 28 *(ver notas)
		%Mujeres/ total plantilla	4,97%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		NO INFO
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		15
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	1,9 millones de euros (invertidos entre 2006 y 2007)
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	6 horas/empleado
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		NO INFO
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
		% participantes	NO INFO
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Canadá, Méjico, Brasil, China, Japón y Australia. (convenio denunciado por trabajo forzoso) Malasia y Singapur.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	1
6.3	Otras buenas prácticas Empresa Columbus en Sudáfrica ha invertido 885.000 rands para 10 asociaciones entre las que están: Chairman's Fund de Columbus, PROTEC, Mpumalanga Stainless Initiative, Highveld Entrepreneur Development Centre, Consejo Asesor de Economía de la provincia de Mpumalanga. Entidad patrocinada en España: Universidad de Cádiz. En Roldán S.A. con motivo del 50º aniversario de la empresa se concedió en 2007 una paga extraordinaria. Realización de actividades del centro CEDINOX (Centro para la Investigación y el Desarrollo Del Acero Inoxidable)		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	2,98 mill. €
		% inversión subvencionada	NO INFO
		Nº patentes (año)	NO INFO
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	NO INFO
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 4.1 Mujeres en plantilla: datos absolutos correspondientes a Acerinox S.A.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001

- El informe no sigue ningún estándar internacional ni está verificado por ninguna entidad externa.

El comienzo de la memoria es muy llamativo:

“El objetivo de la actividad del Grupo ACERINOX, es la obtención de beneficios económicos para sus accionistas realizando su actividad que no es otra que la que establece el artículo 4 de sus Estatutos sociales - “La fabricación y venta de acero inoxidable y otros productos derivados o similares”- y que representa, por tanto, su primera responsabilidad social.

Sin embargo, el modo en que tales beneficios se alcanzan, las consecuencias que sus actuaciones puedan tener sobre terceros y las repercusiones sobre el entorno social y medioambiental son aspectos esenciales que el Grupo ha tenido en consideración desde sus mismos orígenes. La responsabilidad de la empresa hacia la sociedad se manifiesta en el pago de los impuestos, de los salarios, de las cotizaciones a la Seguridad Social y, en general, en el pago de las normativas vigentes, sabiendo que con ello se está atendiendo al mayor compromiso social: la creación de riqueza, sin la cual, la responsabilidad social corporativa resultaría ilusoria.

Así pues, ACERINOX manifiesta su compromiso social dedicando su actividad al estricto cumplimiento de su objeto social. La sociedad no puede trasladar su propia responsabilidad a las empresas, que solo son meros actores económicos creadores de riqueza, sino que la tiene que gestionar por sí misma aplicando los medios que las empresas le distribuyen.”

- Acerinox publica una memoria corta, son apenas 18 páginas. Presenta una gran carencia de los indicadores buscados.

ACS

En el año 1997, las Juntas Generales de Accionistas de OCP Construcciones, S.A. y Ginés Navarro Construcciones, S.A. aprobaron la fusión de ambas compañías dando lugar a ACS, Actividades de Construcción y Servicios S.A, en la actualidad un grupo diversificado con actividades de construcción, servicios, concesiones y telecomunicaciones.

El área de construcción constituye uno de los negocios más consolidados a nivel nacional. Teniendo en cuenta el tipo de obra, la mitad de la cifra de negocio del área de construcción proviene de proyectos de obra civil, lo que hacen de la Administración Pública y de los grandes grupos industriales los principales clientes de ACS. La política inversora del Grupo ACS se centra en Portugal, Chile y Marruecos.

El área de Servicios es el eje fundamental de la diversificación del Grupo, las actividades que conforman esta área son: Servicios, Comunicaciones y Energía; Medio Ambiente y Transporte. Las principales actuaciones en el área de concesiones han estado centradas en: proyectos de infraestructuras de transporte, tales como autopistas, ferrocarriles o aeropuertos; proyectos de energía y distribución, como los parques eólicos o las redes de transporte y distribución de energía.

El Grupo tiene un papel relevante en el campo de telecomunicaciones, Internet y contenidos. Destaca su participación en el Consorcio Broadnet y en el Consorcio Xfera.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	176.437	176.437	176.437	176.437	176.437
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	352.873	352.873	352.873	352.873	352.873
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	29,67	40,65	42,71	27,21	16,80
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	40,99	50,95	43,70	27,30	17,13
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	28,38	32,10	26,62	16,80	12,55
<i>(euros)</i>					
Capitalización	10.469.746	14.344.293	15.071.212	9.601.678	5.928.269
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	259.765	521.558	341.195	624.331	503.261
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	9.115.550	22.572.071	11.353.067	13.581.316	6.995.736
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Andorra, Francia, Italia, Bélgica, Alemania, Polonia, Reino Unido, Irlanda, Grecia, Moldavia y Turquía.

Norteamérica: Estados Unidos, Canadá y Méjico

Centroamérica: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

Suramérica: Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Chile y Argentina.

África: Marruecos, Argelia, Egipto, Angola, Etiopía, Kenia, Libia y Sudáfrica.

Asia: Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos, India, China, Jordania y Kuwait.

Oceanía: -

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Sí
		Correo	-
		Otros:	-
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Resto personal	35,1%
		%Administrativas	48,1%
		%Técnicas no tituladas	19,2%
		%Tituladas medias	26,3%
		%Tituladas superiores y directivas	25,7%
		%Mujeres/total plantilla	33,83%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		23,60%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		NO INFO
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	*(ver notas)
		Nº de muertes	
		Nº jornadas perdidas por accidente	
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	37,7 mill. €
		Nº de horas	1.882.406 h
		% participantes	118.944 participantes (82,07%)
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Canadá, Méjico, Brasil, Marruecos, Kenia, Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos, Kuwait, India.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	2

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
5.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	890 mil €
		Nº entidades	Aprox. 36
6.3	Otras buenas prácticas Patrocinios realizados a través de la Fundación ACS. Entidades: *(ver notas) Acciones especiales para la promoción de mujeres en las empresas del grupo donde no llegan al 50% Fundación ACS: Realización de proyectos: 32 proyectos relacionados con la accesibilidad (873 mil euros); 12 proyectos de medio ambiente (220 mil euros); 41 proyectos culturales y educativos (593 mil euros) y 5 proyectos de difusión y rehabilitación del patrimonio histórico español (316 mil euros)		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	Más de 700 discapacitados (0,5% plantilla)
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	NO INFO
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	NO INFO
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	55 mill. €
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X
		NO	

Notas:

Indicador 5.7. Accidentalidad Laboral: Índice de Frecuencia (número de accidentes ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas) Área de construcción: 35; Área de Medio Ambiente y Logística: 48; Área de Servicios Industriales: 34; Área de energía: 10; Total grupo: 39. Índice de Gravedad (número de jornadas perdidas por accidente de cada mil horas trabajadas) Área de construcción: 1,03; Área de Medio Ambiente y Logística: 1,01; Área de Servicios Industriales: 0,63; Área de energía: 0,28; Total grupo: 0,85. Índice de Incidencia (número de accidentes con baja por cada mil trabajadores) Área de construcción: 61; Área de Medio Ambiente y Logística: 86; Área de Servicios Industriales: 61; Área de energía: 19; Total grupo: 70.

Indicador 6.13 Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001: Está implantado en el 66% de las actuaciones que realiza el grupo

- El informe sigue el modelo GRI y tiene la calificación máxima de A+. Ha sido verificado por una entidad externa independiente.
- Incluye acciones realizadas en 2008.
- Incluyen también actividades propias de su negocio, como la construcción de plantas solares como aspecto relevante de su RSC.

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA

BBVA es la sociedad dominante de un Grupo de entidades que realiza actividades bancarias, de mercado de capitales y otros servicios financieros, tanto en Europa como en Latinoamérica. BBVA (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria) es el resultado de dos fusiones, la primera realizada el 1 de junio de 1988 entre el banco de Bilbao y el Banco de Vizcaya en la que adoptaron la fusión paritaria de ambas sociedades, y de un segundo acuerdo de fusión entre el Banco Bilbao Vizcaya, Argentaria, Caja Postal y Banco Hipotecario el 1 de enero de 2000.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	1.836.505	1.836.505	1.740.465	1.661.518	1.661.518
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	3.747.969	3.747.969	3.551.969	3.390.852	3.390.852
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	12,30	16,76	18,24	15,08	13,05
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	16,82	20,28	20,26	15,22	13,11
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	11,86	15,40	14,78	11,87	10,15
<i>(euros)</i>					
Capitalización	46.100.020	62.815.962	64.787.917	51.134.049	44.250.619
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	6.889.962	12.906.669	9.301.155	8.197.324	9.039.341
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	96.716.136	229.855.131	158.831.966	109.819.069	101.530.363
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Bélgica, Alemania, Reino Unido, Suiza, Italia y Rusia.

Norteamérica: Estados Unidos y Méjico

Centroamérica: Puerto Rico, Cuba y Panamá.

Suramérica: Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Bolivia, Brasil, Paraguay, Chile, Argentina y Uruguay.

África: -.

Asia: India, China y Japón.

Oceanía: Australia.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	3
<ul style="list-style-type: none"> - Pacto Mundial - Iniciativa financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente UNEP-FI - Principios de Ecuador 	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Sí
		Correo	Sí
		Otros:	Sistema de monitorización Reprack para medir la opinión sobre la gestión del banco (sólo implantado en los principales países donde trabajan); Diálogo directo Teléfono; Encuesta de clima (bianual)
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	Sí	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	Sí	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.6. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Mujeres en plantilla	49% *(ver notas)
		%Puesto Base	54.8%
		%Fuerza Ventas	50.5%
		%Especialista y % Mando medio	44.1% y 33.9%
		% Directivas y % Comisiones Directivas y Direc. Coop.	17.33% y 8,76%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo	Fijo a tiempo completo: 89,8% Fijo a tiempo parcial: 3,7%	
5.2.	Antigüedad media de la plantilla	NO INFO	
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	21.781 *(ver notas)
		Nº Bajas	Bajas voluntarias: 9,16% *(ver notas)
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos	NO INFO	
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.	NO INFO	

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		23,10%
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	43882 miles euros (428 euros/empleador)
		Nº de horas	39 horas/empleador
		% participantes	75%
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero Convenios:	SÍ	NO INFO
		NO	
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT. Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Méjico, Cuba, Brasil, China, Japón, India y Australia.	SÍ	X
		NO	

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	5

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	1.557.487 *(ver notas)
		Nº entidades	3 *(ver notas)
Otras buenas prácticas			
6.3	Entidades y cantidades patrocinadas: Instituto de la mujer (Programa Óptima); Ruta Quetzal (1,5 millones de euros); Fundación Entreculturas - Fe y Alegría (57.487 euros) Otras buenas prácticas (ver notas)		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información: Fondo BBVA Codespa Microfinanzas en América Latina (Producto del banco); Plan de bancarización de inclusión financiera en América Latina (Producto del banco); Programa de voluntariado corporativo en México, resto de América Latina y EE.UU.		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	8430 reclamaciones en España *(ver notas)
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 4.1. Mujeres en plantilla: datos referidos a todo el grupo excepto Compass.

Indicador 5.3. Altas y Bajas laborales: datos referidos al grupo excepto Compass.

Indicador 6.2. Patrocinios: se señalan sólo las entidades y cantidades específicamente enumeradas en la memoria

Indicador 6.3 Buenas prácticas: Fondos de inversión socialmente responsable frente al total de fondos de inversión: 1,38%. Estos fondos incluyen los fondos solidarios por los que el banco dona parte de sus beneficios a entidades sin ánimo de lucro, como Fundación para la investigación médica aplicada (15.000 euros donados) y 162.189 euros que han sido donados a otras entidades; Reducción de operaciones en paraísos fiscales y mejora del sistema de gestión de prevención del blanqueo de capitales, lavado de dinero y actividades terroristas (Formación de 250 especialistas); Fondos de ayuda al desarrollo; Reparto de actividades solidarias en la correspondencia bancaria a clientes; Posibilidad de hacer transferencias a 25 ONGs sin comisión; Programa Pasión por las Personas para empleados; Participación en la Red Concilia del Ayuntamiento de Madrid; Plan de Voluntariado Corporativo y 23 proyectos similares más

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: En los cuestionarios de homologación de proveedores se incluyen preguntas específicas sobre el cumplimiento de los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, relativas a derechos humanos, trabajo, medio ambiente, y lucha contra la corrupción, así como el desempeño de las principales líneas que establece la norma SA 8000. Asimismo, se pide una declaración firmada del cumplimiento de dichos principios y de que la contratación de sus trabajadores se realiza respetando la legislación laboral vigente

Indicador 6.12. Reclamaciones: 8430, de las cuales: 3079 fueron resueltas a favor del cliente, 838 fueron resueltas parcialmente a favor del cliente, 3592 a favor del banco, 522 pendientes de respuesta a diciembre de 2007 y 399 no admitidas a trámite por causa reglamentaria

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001 pero no está implantada en todo el grupo

- Informe grado A+ de GRI, calificado por Deloitte
- El ámbito al que se refieren los datos está muy bien especificado. No hay duda de si están referidos al grupo total o a España o a otras regiones.
- Incluye distribución del grupo en el mundo (mapa)
- Su idea de RSE: "La política de Responsabilidad Corporativa de BBVA tiene como misión la definición de compromisos y el impulso de comportamientos que son expresión de la visión y los principios de BBVA, que responden lo mejor posible a las expectativas de los grupos de interés y que refuerzan la estrategia de negocio de nuestro Grupo."
- Incluye como grupos de interés de la compañía a accionistas, clientes y reguladores (administración) además de los trabajadores, proveedores y sociedad en general.

La empresa incluye entre sus buenas prácticas de RSE algunos productos de su negocio como:

- Fondos de inversión socialmente responsable
- Fondo BBVA Codespa Microfinanzas en América Latina
- Plan de bancarización de inclusión financiera en América Latina
- Fondos de ayuda al desarrollo
- Fondos de pensiones
- Plan de familias
- Y más de 23 productos más (detallados en las páginas 26 y 27 de la memoria de RSE).

Estos productos tratan de incluir en el sistema financiero a los países pobres de América Latina o a segmentos de población poco bancarizados (madres, jóvenes, dependientes...) En definitiva es una captación de clientes. (Los 4 primeros los he incluido en los indicadores 5.5 y 5.7 de buenas prácticas, aunque es muy relativo).

Incluyen su compromiso de reducir sus operaciones en paraísos fiscales y de prevención del blanqueo de capitales, lavado de dinero y actividades terroristas.

La memoria incluye las actividades de sus fundaciones como parte de la RSE. La inversión en proyectos sociales se ofrece de manera conjunta para el grupo y sus fundaciones, por lo que no se ha considerado en la tabla de indicadores. El grupo tiene 6 fundaciones.

BANCO DE SABADELL

Encabeza el cuarto grupo bancario de España por volumen de activos. Integrado también por Banco Atlántico y Sabadell BancaPrivada, por marcas destacadas como Banco Herrero, Solbank y ActivoBank -líderes en zonas y segmentos del mercado nacional- y por diferentes sociedades filiales y participadas, el Grupo abarca todo el negocio financiero bajo un denominador común: la profesionalidad de su equipo humano y la calidad de servicio que reciben sus clientes.

El Grupo Banco Sabadell ocupa hoy una posición destacada en el sector financiero español por las soluciones que ofrece y por la respuesta eficaz que da a las necesidades de las empresas, los

profesionales y los particulares de renta media y media-alta, vehiculadas mediante una oferta comercial multimarca y multicanal que se caracteriza por su amplitud y por la innovación de sus productos y servicios.

La red comercial del Grupo supera actualmente las 1.100 oficinas, lo que le permite estar presente en toda España y en las más importantes plazas financieras internacionales. En este sentido, la presencia en el extranjero es el exponente de una vocación de banca internacional muy enraizada en la cultura corporativa del Grupo, que arranca prácticamente de sus orígenes y que le ha granjeado un merecido prestigio en el mercado como entidad especializada en comercio exterior.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	153.002	153.002	153.002	153.002	153.002
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	1.224.014	1.224.014	306.003	306.003	306.003
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	5,37	7,41	8,48	5,54	4,30
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	7,39	9,50	8,54	5,74	4,76
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	5,18	6,38	5,51	4,25	3,80
<i>(euros)</i>					
Capitalización	6.572.953	9.069.941	10.376.576	6.781.036	5.263.259
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	707.524	1.592.988	1.109.348	943.752	1.075.589
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	4.431.055	12.897.139	7.967.813	4.819.964	4.393.644
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Andorra, Francia, Reino Unido, Italia y Turquía.
 Norteamérica: Estados Unidos y Méjico.
 Centroamérica: República Dominicana.
 Suramérica: Venezuela, Brasil y Chile.
 África: Argelia
 Asia: Irán, India, China y Singapur.
 Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Portal corporativo People, BS Campus, Portal RSC
		Correo postal	-
		Otros:	Sesiones informativas, encuestas de clima, Revista Canal BS, Portal de compras para empleados, Noticia destacada del día.
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Administrativa	56%
		%Dirección	24%
		%Alta Dirección	7%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		NO INFO
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		15,5
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	530
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	3
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1 (Alta dirección)	H: 91.538 € M: 80.961 €
		C2 (Dirección)	H: 48.674 € M: 45.935 €
		C3 (Administrativo)	H: 30.621 € M: 28.388 €
Diferencia media (sexos) absoluta entre categorías y ponderada (C1=100): C1/C2: -38.945 (-45,15%); C2/C3: -17.800 (-65,79%) *(ver notas)			
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	348,91 euros/persona
		Nº de horas	24 horas/empleado
		% participantes	95%
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	X
		NO	
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Méjico, Brasil, Irán, India y China. (convenio denunciado por trabajo forzoso) Malasia y Singapur.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	1

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	159.209,59 €
		Nº entidades	NO INFO
6.3	Otras buenas prácticas Donación del dinero a distintas ONGs que realizaron proyectos sociales en España y en países menos desarrollados. Adscripción al Plan Avanza del Instituto de Crédito Oficial por el que concedieron créditos al 0% de interés para adquisición de tecnología (esta acción no requiere inversión); Colaboración con universidades a través de la realización de Prácticas en Empresa (187 becarios de los cuales han sido contratados el 8,6%) Actividades patrocinios: Artes, patrimonio, publicaciones, actividades populares y deportivas, investigación		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	+ 50
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información: Contratación de personal local (Actualmente el 86% del personal de las oficinas del extranjero son locales)		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	1.809
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X <i>*(ver notas)</i>
		NO	

Notas:

Indicador 5.10. Diferencias salariales: La empresa señala que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a las diferencias de antigüedad.

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: Exigen respeto a los derechos humanos y laborales y al medio ambiente

Indicador 6.13. Sistema Gestión Ambiental: ISO 14001

- Sigue el modelo GRI.
- En catalán.
- Incorpora indicadores económicos de la actividad del grupo, historia del grupo, relación con accionistas y datos similares que no son relevantes desde el punto de vista de la RSE (25 primeras páginas).
- Mapa de presencia en el mundo en la página 24
- Existe un Comité de Ética Corporativa. No se ha metido en la tabla de indicadores, ya que son buenas prácticas dentro de la empresa.
- Tiene 2 fundaciones: F. Banco Sabadell y F. Banco Herrero. Las actividades que desarrollan no están incluidas en la tabla de indicadores.
- Existen actuaciones de innovación tecnológica, aunque no especifican si se realiza a través de sus fundaciones ni la inversión realizada.

BANESTO

Constituido el 1 de mayo de 1902.

El modelo de negocio de Banesto se basa en compatibilizar el crecimiento con la mejora continua de la eficiencia a través de una gestión multicanal

El Banco es propietario de distintas participaciones en el capital de empresas (dependientes y asociadas), que realizan actividades aseguradoras, industriales, comerciales e inmobiliarias.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido					
<i>(miles de Euros)</i>	543.036	548.521	548.521	805.423	1.027.609
Nº de acciones					
<i>(x1.000)</i>	687.387	694.330	694.330	694.330	694.330
Últ. precio período					
<i>(euros)</i>	10,05	13,31	16,76	12,63	10,51
Precio máx. período					
<i>(euros)</i>	13,38	19,22	17,01	12,68	10,57
Precio mín. período					
<i>(euros)</i>	9,11	12,25	12,42	10,55	8,83
Capitalización					
<i>(miles de euros)</i>	6.908.237	9.241.534	11.636.972	8.769.389	7.297.409
Volumen					
<i>(miles de acciones)</i>	125.572	293.803	241.053	150.720	140.633
Efectivo					
<i>(miles de euros)</i>	1.432.765	4.813.434	3.470.252	1.763.566	1.383.929

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

- Europa: España, Alemania y Suiza.
- Norteamérica: Estados Unidos y Méjico
- Centroamérica: República Dominicana.
- Suramérica: Venezuela, Argentina y Chile.
- África: -.
- Asia: -.
- Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	<i>NO INFO</i>

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Sí
		Correo postal	-
		Otros:	Informe RSC Encuestas de satisfacción
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	35,77% Total mujeres en plantilla (no información desagregada)
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		98,45%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		16,34
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		NO INFO
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de horas	71h/empleador
		% participantes	NO INFO
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	X
		NO	
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU. y Méjico.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	<i>NO INFO</i>
6.3	Otras buenas prácticas		
	Jornada de puertas abiertas para empleados y familiares, Concurso de Dibujo Infantil Christmas 2007 para hijos de Empleados; Hogares Conectados a Internet, que facilita el acceso a las nuevas tecnologías a todos los empleados; Fondos financieros especiales para inmigrantes; Fondos financieros para niños: Programa Proandes UNICEF (Por cada cuenta abierta durante 6 meses con 100 euros, el banco dona 20 a UNICEF)		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	NO INFO
		% inversión subvencionada	NO INFO
		Nº patentes (año)	NO INFO
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	NO INFO
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.12	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	
		NO	X

Notas:

Indicador 5.8. Exigencia RSE Proveedores: En los cuestionarios de homologación que realizan a los proveedores se incluyen preguntas relacionadas con derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción.

- No sigue el modelo GRI ni ninguno otro estándar.
- No dice expresamente que estén adheridos al Pacto Mundial. Su única referencia a este documento es en el apartado de la memoria en el que hablan de los proveedores. En él dicen que a éstos para seleccionarlos, les hacen cuestiones referidas a los principios que aparecen en el Pacto.
- Incluyen como práctica de RSE las actuaciones realizadas por sus fundaciones: Fundación Banesto Sociedad y Tecnología y Fundación Cultural Banesto. No se han tenido en cuenta en la tabla de indicadores.
- Incluyen información sobre sus productos, como fondos de inversión destinados a emprendedores, inmigrantes, etc. Lo cuentan desde el punto de vista del bien que hacen en la sociedad y omiten o dejan en segundo plano los beneficios que obtienen, ya que al fin y al cabo estas actuaciones son su negocio.
- En general la memoria ofrece poca información. Son 28 hojas en las que se habla de temas no relacionados con la RSE, como accionistas, productos que ofrece el banco y actividades de sus fundaciones: *“Banesto apoya la integración de los inmigrantes mediante la oferta de productos y servicios financieros a través del programa Welcome cuyo objetivo es facilitar la relación de este colectivo con el sistema bancario español y entender sus peculiaridades laborales, sociales y culturales”*

BANCO POPULAR ESPAÑOL

Fue fundado el 14 de julio de 1926. Es la entidad matriz de un grupo financiero que incluye diez bancos: cinco de ámbito regional, el Banco de Andalucía, Castilla, Crédito Balear, Galicia y Vasconia, la entidad creada para operar en internet Bancopopular-e, el Banco Popular France, banco comercial que opera en Francia, el Banco Popular Hipotecario, Popular Banca Privada y Banco Popular Portugal, banco comercial portugués.

El Grupo comprende también once sociedades especializadas en servicios financieros y un conjunto de sociedades instrumentales.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	121.543	121.543	121.543	121.543	113.693
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	1.215.433	1.215.433	1.215.433	1.215.433	227.387
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	8,41	11,70	13,73	10,30	9,70
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	12,21	16,07	13,83	10,75	10,05
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	8,20	11,27	9,99	9,40	8,51
<i>(euros)</i>					
Capitalización	10.221.788	14.220.561	16.687.889	12.518.955	11.028.246
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	1.875.088	2.354.819	1.921.418	2.101.178	1.979.168
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	19.478.034	31.798.103	23.175.693	21.077.932	18.375.489
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

(A PESAR DE TENER CONSTANCIA DE SU ACTIVIDAD EN EL EXTRANJERO, NO SE ESPECIFICA EL LISTADO DE PAISES EN LOS QUE OPERA)

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Portal del Empleado y Portal de Formación
		Correo	Adicional para determinadas comunicaciones
		Otros:	Entrevistas (Nº 10.640); Buzón del empleado; Buzón de sugerencias; Revista "Más Popular"
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	Recibidas (497)	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
		%Mujeres/ total plantilla	29,10%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		94,30%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		4,3
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	1.832
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	Sólo datos referidos a rama de negocio Mundocredit Nº total: 157 (8 directivos)
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	200
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		21/12.597 (0,0016)

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		2.018
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	6.912.471 €
		Nº de horas	790.420 h (57% presencial)
		% participantes	12.135 (94%)
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	NO INFO
		NO	
5.17	Países: <i>NO EXISTE LISTA COMPLETA DE LOS PAÍSES EN LOS QUE OPERA</i>		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	5

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	22.638.000 €
		Nº entidades	NO INFO
6.3	Otras buenas prácticas Ciudad Escuela de los Muchachos (CEMU). (Leganés, España); Centro Integrado de Formación Profesional de Xabec. (Valencia, España); Asociación Semilla (Madrid, España); Implantación del Proyecto de Gestión de Conocimiento de Clientes; Instauración del nuevo sistema retributivo para empleados; Consolidación del desarrollo del nuevo canal Banca por Móvil; Obtención del nivel AA de accesibilidad Web; Incorporación de un proceso de medición de Calidad de Servicio; Instauración del nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales 2007-2011; Implementación del plan de formación para la gestión básica de la prevención en los centros de trabajo. * (ver notas)		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	NO INFO
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información: (ver notas)		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X <i>*(ver notas)</i>
		NO	

Notas:

Indicador 5.13. Inversión en formación: 1.278.420 € subvencionados Fundación Tripartita.

Indicador 6.5. Buenas prácticas extranjero: Incluye otras extranjero: Financiación a centros socioasistenciales y educativos en países de Latinoamérica, África y Asia con economías en desarrollo; Dotación de centros sociales y culturales, iniciativas de; promoción de la mujer e integración de inmigrantes y discapacitados; Ayudas a estudiantes, profesores, investigadores y formación del voluntariado y de actores sociales de desarrollo; Conservación y fomento del patrimonio cultural; Aportaciones a otras fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro, Microcréditos; Cooperación en situaciones de emergencia. Más significativos: Centro Hospitalario Monkole (CHM) (Kinshasa, República Democrática del Congo); Centro de Promoción Social en Mehandan-Yaoundé, Camerún; Lagos Business School (Lagos, Nigeria); Escuela de Dirección Empresarial de la Universidad de Piura (Lima, Perú)

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: Código de Conducta de acuerdo con Pacto Mundial, cláusulas en contratos y exigencia medidas ambientales ISO 9000 y 14000-1

- Sigue el modelo de la Guía G3 del GRI, complementada con los suplementos sectoriales específicos para el sector financiero. Obtención de la calificación A+ del GRI. verificados por una firma independiente
- La memoria se dirige tanto al interior como al exterior de la empresa: (lit.) "respuesta al derecho de información de los diferentes grupos de interés sino también una utilísima herramienta de gestión. Se dirige por tanto, a los grupos de interés pero también a nuestra propia organización"
- Incorpora como buenas prácticas líneas de crédito que son parte de su negocio. Otorga demasiada importancia a la definición de productos que a pesar de que se pretenden dotar de contenido social forman parte de la actividad de la empresa.
- Dedicar una parte importante de la memoria a la resolución de incidencias
- Considera como práctica de RSE la contribución a la economía general por su peso en el PIB, lo que no constituye en si misma una práctica de RSE.
- El Banco Popular realiza formación específica en la prevención del blanqueo de capitales.
- No dan información sobre salarios aunque si de las diferencias de género (explicadas por la antigüedad de la plantilla (superior en el caso de los hombres) sólo válida para los Técnicos y Administrativos. Utiliza la expresión Mujeres VS Hombres, que introduce un concepto de competencia muy agresivo.

BANCO SANTANDER CENTRAL HISPANO

El Banco es la sociedad matriz del Grupo Santander Central Hispano que actúa como una entidad "holding" tenedora de las acciones de las diferentes sociedades que componen el Grupo. El grupo desarrolla sus actividades tanto en Europa como en América.

Los Consejos de Administración del Banco Santander y del Banco Central Hispano americano, el día 15 de enero de 1999, formularon un proyecto de fusión de ambas entidades, mediante al absorción del Banco Central Hispanoamericano por el Banco de Santander, que fue aprobado por las respectivas Juntas Generales de Accionistas el 6 de marzo de 1999.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido <i>(miles de Euros)</i>	3.127.148	3.127.148	3.127.148	3.127.148	3.127.148
Nº de acciones <i>(x1.000)</i>	6.254.297	6.254.297	6.254.297	6.254.297	6.254.297
Últ. precio período <i>(euros)</i>	11,85	14,79	14,14	11,15	9,13
Precio máx. período <i>(euros)</i>	14,76	15,23	14,43	11,18	9,77
Precio mín. período <i>(euros)</i>	10,50	12,37	10,44	8,92	7,70
Capitalización <i>(miles de euros)</i>	74.113.414	92.501.046	88.435.754	69.735.407	57.101.728
Volumen <i>(miles de acciones)</i>	12.127.899	21.603.373	16.151.546	16.226.585	12.890.692
Efectivo <i>(miles de euros)</i>	153.228.233	301.104.220	196.455.940	159.517.118	112.947.022

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Italia, Bélgica, Holanda Alemania, Polonia, Reino Unido, Suiza, República Checa y Hungría.

Norteamérica: Estados Unidos, Canadá y Méjico

Centroamérica: -.

Suramérica: Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Paraguay, Chile, Argentina, Uruguay.

África: Marruecos, Mozambique, Angola y Sudáfrica.

Asia: Irán, China, Japón, Filipinas, y Malasia.

Oceanía: Australia

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	3 + otro ámbito nacional
<ul style="list-style-type: none"> - Pacto Mundial - Objetivos del Milenio - UNEP-FI - Autocontrol (nacional) 	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Portal del Empleado; "Santander al día" (cubre 98% empleados)
		Correo	-
		Otros:	Revista "Carácter"; Revista "Ideas"; Encuestas de clima laboral
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	5542 (recibidas) Datos para España, Alemania, Chile, Puerto Rico y Uruguay.	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X *(ver notas)
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Administrativas	56,09%
		%Técnicas	42,4%
		%Directivas	23,5%
		%Mujeres/total plantilla	49% (Total grupo)
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		98,66%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		9,76
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	6.528 *(ver notas)
		Nº Bajas	4.747 *(ver notas)
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Administrativos	0,73
		Técnicos	2,33
		Directivos	7,42 *(ver notas)
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	*(ver notas)
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	*(ver notas)
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		20.791 *(ver notas)
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	72 mill €
		Nº de horas	42h/empleador (5.5 mill horas)
		% participantes	122.055 empleador (92,6%)
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	2626 miles de euros
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Canadá, Méjico, Brasil, Marruecos, Irán, China, Japón y Australia. (convenio denunciado por trabajo forzoso) Malasia.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	6

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	119 mill
		Nº entidades	623 Universidades
6.3	Otras buenas prácticas 89 mill Universidades y 30 mill acción social y cultural; 2.507 proyectos universitarios; Fundaciones propias (apoyo a la cultura); Fundación Empresa y Sociedad; Fundación Lealtad		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información: Cooperación al desarrollo (varios); 95% gasto proveedores local;		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	NO INFO
		% inversión subvencionada	NO INFO
		Nºpatentes (año)	NO INFO
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	8.589
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 3.2. Existencia/no de convenio propio: no consta registro en el Ministerio de Trabajo, aunque sí en otras fuentes legales (web Convenios Jurídicas). Cubre al 85,7% plantilla.

Indicador 5.3. Altas y bajas: datos referidos al grupo en Europa (sin Reino Unido).

Indicador 5.6. Porcentaje de extranjeros en plantilla: datos referidos al total del grupo (en España y extranjero).

Indicador 5.7. Accidentalidad laboral: Incidencia de accidentes mortales:6,39 (nº total de accidentes mortales x 100.000)/nº empleados // Gravedad: 0,62 (días no trabajados por causa de accidente de trabajo con baja x 1.000)/nº total de horas trabajadas.

Indicador 4.12. Personas promocionadas: 20.791 promociones (3.151 en Europa// 12.000 participantes en proceso de detección de talento)

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: 89% proveedores homologados

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: certificación ISO 14.001 en La sede principal del Banco en Boadilla del Monte (España); los edificios centrales de Santander en Santiago (Chile) y la sede de Santa Fe de Santander Serfin (México).

- Sigue el modelo GRI, Global Compact y AccountAbility AA1000 (Nivel A+) Incluye información relevante para los índices de inversión socialmente responsable Financial Times, índice FTSE4Good y Dow Jones Sustainability Index - DJSI - y agencias de rating (Standard & Poor's, Vigeo e ISS Europe, antes llamado Deminor Rating). Memoria verificada por entidad externa independiente desde 2003.
- Empieza contando su volumen de negocio, valores de negocio, implantación en el mundo y otros datos propios del Informe Anual y no tanto de esta Memoria.
- Ofrece un elevado nivel de desagregación en los datos (reclamaciones...)

BANKINTER

Bankinter fue constituido en junio de 1965 como Banco Industrial y de Negocios, con la participación al 50% del Banco Santander y del Bank of America, siendo en la actualidad una entidad independiente.

Desde 1972 cotizan sus acciones en bolsa. Es un banco que ha tenido siempre la tecnología como punto crucial de sus planteamientos. Durante la década de los 90 fueron puestos en marcha diversos canales de distribución alternativos a la oficina tradicional, como Banca Telefónica, Banca Electrónica, Red Agencial o Internet y el salto definitivo de Bankinter hacia el liderazgo se ha producido en enero del 2000 con el nacimiento de ebankinter.com, la marca de Bankinter en Internet, con una amplia gama de productos y servicios financieros, y multitud de posibilidades además de la simple operativa bancaria.

Bolsas y Mercados Españoles (BME) es la sociedad que integra los sistemas de registro, compensación y liquidación de valores y mercados secundarios españoles. El grupo de cabecera engloba Bolsa de Madrid, Bolsa de Barcelona, Bolsa de Bilbao, Bolsa de Valencia, MF Mercados Financieros (Meff, Aiaf y Senaf), Iberclear, BME Consulting, Mercado Alternativo Bursátil e Instituto BME.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	121.768	119.063	117.878	116.875	115.276
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	405.894	396.876	78.585	77.917	76.850
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	7,13	12,55	11,92	9,37	7,84
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	12,96	14,94	12,36	9,70	7,99
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	6,81	9,55	9,25	7,36	5,70
<i>(euros)</i>					
Capitalización	2.894.023	4.980.795	4.683.669	3.651.960	3.011.769
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	410.793	696.174	356.425	314.741	303.295
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	4.187.875	8.344.295	3.862.368	2.667.592	1.994.402
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

(NO SE ESPECIFICA EL LISTADO DE PAISES EN LOS QUE OPERA)

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	NO INFO

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	"Web de Personas"; Canal a través de la intranet para denuncias confidenciales (sobre malas prácticas, acoso...); videoconferencia; noticias y campañas internas; manuales de puesto y otras funciones.
		Correo	
		Otros:	Emisión de circulares o anuncios internos, tablones, revista interna, SMS a los móviles de los empleados, información en las Blackberry, call center o mensajes a las direcciones de email particulares. Encuesta clima laboral (bianaual); Encuesta de Reputación; Encuestas internas de calidad (semestral); Buzón de Gestión de personas
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		100%
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		40 sugerencias de la Encuesta de Reputación y 413 de las Comunidades de Conocimiento (no indica cuantas implantadas, aunque sí que no fueron la totalidad)

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Administrativas	13,6
		%Comercial/Técnico	25,23
		%Directoras	9,3
		%Mujeres/total	48,2%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	424 Directoras
		% mujeres en puestos de responsabilidad	32%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		94,44%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		9,6
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	1.014
		Nº Bajas	465
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	55
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	35
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		0,28

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	1.186 euros/empleado
		Nº de horas	62,2h/empleado
		% participantes	100%
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.17	Países:	<i>NO SE ESPECIFICA EL LISTADO DE PAÍSES EN LOS QUE OPERA</i>	

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	3

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	6
6.3	Otras buenas prácticas Entidades patrocinadas: IBM; Fundación ONCE; Fundación Chandra; Fundación Deporte y Desafío; Fundación Apadrina un árbol; Fundación Natura y Fundación Innovación Bankinter. Acciones y buenas prácticas: Accesibilidad web y oficinas; asesoramiento en la protección de patrimonio para personas discapacitadas; voluntariado corporativo; algunas prácticas a través de productos financieros (al 100%); Fondos de Inversión Socialmente Responsable y Divulgación (publicaciones y conferencias: investigación)		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	34 discapacitados *(ver notas)
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	78 incidencias por cada millón de transacciones. 563 reclamaciones a través del Defensor del cliente y 112 a través del Banco de España
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 2.2. Perfil/Manual de puesto: (lit.) “La gestión de la formación se basa en un mapa de puestos y conocimientos que recoge competencias, habilidades, perfiles funcionales y conocimientos requeridos en cada uno de los puestos de la organización. Este modelo de gestión permite conocer lo que el Banco espera de cada uno de sus empleados, sirviendo además de guía personalizada para su formación y desarrollo profesional. Así, es posible diseñar acciones de formación continua ajustadas tanto a las necesidades del negocio como a las necesidades individuales.”

Indicador 6.4. Inserción colectivos con necesidades: 34 discapacitados (suple diferencia para alcanzar LISMI (90 empleados) a través de donaciones a centros de empleo.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14001, sólo para el edificio sede central.

- Sigue criterios G3 en su nivel más exigente (A+), según el modelo del Global Reporting Initiative (GRI), están verificados por auditor externo
- Memoria sólo en formato digital (ahorro papel)
- Los empleados ocupan el segundo lugar en el listado de grupos de interés (un grupo de 10), después de los clientes. Señala la importancia de haber definido nuevos grupos de interés y explica cuales serán los mecanismos y herramientas de contacto
- Modelo de medición de la Reputación
- En el apartado de “Productos Sostenibles”, la memoria habla de determinados productos con componentes de responsabilidad social real, más abundantes que en el caso de otros bancos, aunque no son la totalidad de los presentados.
- Diferencia que contenidos se refieren al cumplimiento de la Ley y que medidas voluntarias superan las exigencias legales (Ej: Protección de datos. pág- 32; objetivos sobre discapacidad pág 41)
- Ofrecen datos sobre encuesta de opinión de los trabajadores resaltando los aspectos positivos y minimizando los negativos (pág.49): (lit.) “Entre los aspectos a mejorar en el conjunto del Banco pueden citarse los relacionados con el salario o los beneficios sociales, aunque situados ambos en línea con lo que es habitual en otras organizaciones según diversos *benchmark*.”
- De las únicas que habla de “Participación” de los empleados en los objetivos de la empresa.
- Apartado de verificación se señalan diversos indicadores que se encuentran en el Informe Anual y en el Informe de Gobierno Corporativo, que deberían estar en el presente documento.

BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES

Bolsas y Mercados Españoles (BME) es la sociedad que integra los sistemas de registro, compensación y liquidación de valores y mercados secundarios españoles. El grupo de cabecera engloba Bolsa de Madrid, Bolsa de Barcelona, Bolsa de Bilbao, Bolsa de Valencia, MF Mercados Financieros (Meff, Aiaf y Senaf), Iberclear, BME Consulting, Mercado Alternativo Bursátil e Instituto BME.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	270.078	270.078	270.078		
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	83.616	83.616	83.616		
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	23,77	46,60	31,33		
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	46,89	52,00	31,60		
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	22,31	31,10	26,68		
<i>(euros)</i>					
Capitalización	1.987.542	3.896.485	2.619.675		
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	141.621	168.344	78.338		
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	4.714.375	6.932.510	2.348.479		
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

NO OPERA EN EL EXTRANJERO

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	<i>NO INFO</i>

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	"Recursos Humanos On-Line" (100% plantilla)
		Correo	-
		Otros:	Revista "Activo"
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
	% Mujeres/total plantilla	36,53%	
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		NO INFO
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		16,16
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	47
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	2
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº de horas	382 horas + 2300 horas de inglés
		% participantes	<i>NO INFO</i>
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	-
		NO	-
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	-
		NO	-
	Convenios:	NO OPERA EN EL EXTRANJERO	
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	
		NO	
	Países:	NO OPERA EN EL EXTRANJERO	

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	<i>NO INFO</i>
Otras buenas prácticas			
6.3	Participa y pertenece a asociaciones y fundaciones cuyo objetivo es la organización de actividades culturales y académicas. Edita publicaciones de contenido económico para universitarios, académicos y profesionales del sector.		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	NO OPERA
		NO	
Información:			
NO OPERA EN EL EXTRANJERO			
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	NO OPERA
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	51 (recibidas)
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	
		NO	X

Notas:

Indicador 3.2. Existencia de convenio propio: el 86,64% de la plantilla está cubierta por Convenio (no propio).

- No sigue ningún modelo, ni está auditada externamente
- Cuenta con pocos indicadores.
- Centra sus prioridades en responsabilidad en aspectos ambientales y su relación con actores sociales en la confianza de los socios y el contacto con los accionistas.
- La primera mitad de la memoria tiene por objeto dar a conocer la actividad de BME.
- Presenta la actividad formativa del instituto BME en el Informe de Sostenibilidad cuando constituye una oferta de formación privada y por tanto una rama de negocio.
- Hasta la página 54/92 no habla de los trabajadores poniendo por delante otros grupos de interés (clientes y accionistas).

CINTRA, CONCESIONES DE INFRAESTRUCTURAS DE TRANSPORTE

Es la empresa que recoge la experiencia de Ferrovial en el diseño, promoción, financiación, mantenimiento y explotación de infraestructuras de transporte en régimen de concesión administrativa. Ferroser, Ferrovial Servicios, es la empresa de Ferrovial que se dedica a los servicios en tres vertientes: los servicios públicos, la gestión de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria, la gestión integral del agua y el mantenimiento y gestión integral de servicios.

Gamesa es una Corporación Tecnológica dedicada al diseño, fabricación y suministro de productos, instalaciones y servicios avanzados en el sector de las tecnologías para la sostenibilidad energética, especialmente la eólica. A nivel mundial, la actividad de Gamesa abarca: la promoción, diseño, construcción y venta de parques eólicos; la ingeniería, el diseño, la fabricación y la venta de aerogeneradores. En España, Gamesa cuenta también con una importante presencia en el negocio solar. eólicos, en la fabricación de aerogeneradores y en la prestación de servicios avanzados.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido					
<i>(miles de Euros)</i>	108.291	108.291	103.134	98.223	98.223
Nº de acciones					
<i>(x1.000)</i>	541.456	541.456	515.672	491.116	491.116
Últ. precio período					
<i>(euros)</i>	7,01	10,33	12,70	9,77	8,08
Precio máx. período					
<i>(euros)</i>	11,40	14,30	13,44	11,72	8,24
Precio mín. período					
<i>(euros)</i>	6,82	10,05	9,26	8,04	7,41
Capitalización					
<i>(miles de euros)</i>	3.795.603	5.593.236	6.549.034	4.798.205	3.968.218
Volumen					
<i>(miles de acciones)</i>	367.537	633.643	489.070	522.697	324.031
Efectivo					
<i>(miles de euros)</i>	3.464.308	7.643.662	5.369.197	4.914.836	2.584.599

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Irlanda y Grecia.

Norteamérica: Estados Unidos y Canadá.

Centroamérica: Puerto Rico.

Suramérica: Chile.

África: -.

Asia: -.

Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Cinnet) y acceso a la Intranet de Ferrovial (Ferronet)
		Correo	-
		Otros:	Encuesta de clima laboral (bianual)
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
		%Mujeres/total plantilla	45%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	20,3%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		92,20%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		3,2 (Grupo) 6,1 (España)
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	35 (por cada 1.000 trabajadores); 20 (por cada millón de horas trabajadas)
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	0,54 (por cada 1000 horas trabajadas)
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	1.426 personas
		Nº de horas	8.223,5 horas
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		50/2.692 (0,01) Esp.

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		230 (5,6% total grupo)
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	764.665 € (523.641 € en España)
		Nº de horas	83.952h (38.010h en España)
		% participantes	6541 participantes (2.846 en España) Meida 20h/ empleado
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	X
		NO	
5.16	Convenios: En Canadá, se negocia un convenio colectivo de empresa que regula las condiciones laborales del 36,1% de sus empleados. En Chile, en Talca Chillan Sociedad Concesionaria, S.A. se negocia también un convenio colectivo que regula las condiciones laborales del 41% de los empleados de la misma.		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU. y Canadá.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	3

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	Más de 3,7 millones €
		Nº entidades	NO INFO
6.3	Otras buenas prácticas		
	42 proyectos de iniciativa social destinados a mejorar el bienestar social, económico y cultural de las comunidades en las que opera. En Medio Ambiente: 36.129,76 euros corresponde a proyectos de I+D en colaboración con universidades y otras entidades de investigación como el CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas).		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	93 discapacitados (3,4% plantilla, superando LISMI con contratación directa)
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información:		
	Educación, formación y salud en Canadá, EEUU y Chile		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	En Medio Ambiente: 36.129,76 euros
		% inversión subvencionada	NO INFO
		Nº patentes (año)	NO INFO
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	NO INFO
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X
		NO	

Notas:

Indicador 3.2. Existencia de convenio colectivo propio: Convenio colectivo (no propio) cubre al 87,82% de la plantilla en España.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14001. Cubre el 38% del negocio total grupo.

- Condensada en poco espacio, lo que redundará en el ahorro de papel en su impresión.
- Buena definición: *“Cintra ha definido la Responsabilidad Corporativa en el contexto de la sostenibilidad, como una herramienta de gestión cuya función es crear valor para todos los grupos de interés y para la propia sociedad (...) Cintra, se comprometen a constituir un ámbito profesional y empresarial excelente para sus empleados, clientes y proveedores”*
- Supera LISMI en contratación directa (3,4%)
- Algunos datos se repiten varias veces en el mismo espacio.

CORPORACIÓN MAPFRE

En 1933 la Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España crea MAPFRE. En el año 1966 se nacionaliza el seguro de accidentes de trabajo. Entonces se produce la separación jurídica y patrimonial de MAPFRE MUTUALIDAD y MAPFRE MUTUA PATRONAL de ACCIDENTES de TRABAJO. En 1970 se convierte en grupo asegurador con la mutualidad como matriz (autos) y dos filiales MAPFRE VIDA (seguros personales) y MAPFRE INDUSTRIAL (otros ramos).

En 1975 se crea la Fundación MAPFRE y se constituye MAPFRE SERVICIOS de REASEGURO. En 1977 adquiere Mundial de Inversiones que se transforma en MAPFRE INTERNACIONAL que agrupa inversiones en el exterior. En 1981 la Central de Inversión y Crédito se transforma en CORPORACIÓN MAPFRE.

En 1982 se constituye MAPFRE CAUCIÓN Y CRÉDITO. Durante 1983 ocupa el primer puesto en el ranking de entidades aseguradoras. En los 80 comienza su expansión internacional, mediante la compra de empresas y la apertura de oficinas en el extranjero. En 1990 BANCO MAPFRE empieza a operar. Se crea MAPFRE SEGUROS GENERALES y se convierte en la primera aseguradora extranjera en latinoamérica.

En el año 2000 se firma la alianza estratégica entre MAPFRE y Caja Madrid. MAPFRE MUTUALIDAD adquiere MAPFRE AMÉRICA VIDA y se implanta el código de buen gobierno. En el año 2001 José Manuel Martínez es nombrado presidente del SISTEMA MAPFRE y MAPFRE SEGUROS GENERALES adquiere el Grupo Finisterre.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	227.532	227.532	119.450	119.450	119.450
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	2.275.324	2.275.324	1.194.504	238.901	238.901
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	3,18	3,01	3,42	2,79	2,17
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	3,60	4,14	3,71	3,06	2,48
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	2,41	2,89	2,76	2,13	1,76
<i>(euros)</i>					
Capitalización	7.235.531	6.848.726	4.085.202	3.332.665	2.589.684
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	1.217.488	1.965.658	1.249.001	1.124.417	1.017.228
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	3.759.120	6.968.860	3.988.745	2.887.830	2.083.951
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

- Europa: España, Portugal, Francia, Alemania, Bélgica, Luxemburgo, Italia, Reino Unido, Irlanda, Polonia, Hungría, Grecia, Turquía y Rusia.
- Norteamérica: Estados Unidos, Canadá y Méjico
- Centroamérica: Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Puerto Rico y República Dominicana.
- Suramérica: Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Bolivia, Paraguay, Chile y Uruguay.
- África: Argelia, Túnez y Egipto.
- Asia: Jordania, Emiratos Árabes Unidos, Omán, India, China y Filipinas.
- Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	2
- Pacto Mundial - Protocolo de UNEP (United Nations Environment Programme)	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	"Autoservicio del Empleado"; Espacio en la intranet para comunicaciones sindicales
		Correo	-
		Otros:	-
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
		%Mujeres/total plantilla	62,1% (56,9% total grupo)
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		96%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		8,1
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	168
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	134.515 jornadas (en empresas de seguros en España)
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
4.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº de horas	282.277 horas (23h/empleado)
		% participantes	27.203 participantes
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Canadá, Méjico, Brasil, China, India, Jordania, Emiratos Árabes Unidos y Omán.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	5

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	<i>NO INFO</i>
6.3	Otras buenas prácticas		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	105 discapacitados *(ver notas)
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
Información:			
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nºpatentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	3.567 realizadas/ 632 contestadas
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 1.1. Acuerdos Oficiales: Suscribe también las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales
Indicador 6.4. Inserción colectivos necesidades especiales: 105 discapacitados (550.345 € donaciones y contratos CEP, en cumplimiento de la LISMI)
Indicador 6.13 Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14001, 29% de los empleados en España trabajan en centros con este certificado.

- Elaborado conforme a las directrices del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G3, incluyendo los indicadores del Suplemento GRI para el Sector Financiero, aplicables a las entidades aseguradoras. Verificado por entidad independiente.
- Elabora dos niveles de grupos de interés colocando a los empleados como los primeros en el primer nivel.
- Incluye mapa de posición en el mundo
- Refiere sus nuevos productos que no constituyen materia de su compromiso de RSE (Págs.: 40-43)
- Bastante incompleta en cuanto al nº de indicadores requeridos en este informe

CRITERIA CAIXACORP

No existe perfil

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	3.362.890	3.362.890			
<i>(miles deEuros)</i>					
Nº de acciones	3.362.890	3.362.890			
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	3,81	5,17			
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	5,21	5,44			
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	3,68	4,95			
<i>(euros)</i>					
Capitalización	12.812.610	17.386.140			
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	854.584	1.113.290			
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	3.810.014	5.842.867			
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

NO CONSTA QUE OPERE EN EL EXTRANJERO

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	NO INFO

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Sí (100%)
		Correo	-
		Otros:	Reuniones periódicas con la dirección (grupos 8/9 personas)
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
		%Mujeres/total plantilla	60%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	2
		% mujeres en puestos de responsabilidad	20%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		100%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		7
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	1
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	139
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		0,09 (10/107)

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		NO INFO
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de horas	3.754h 35h/empleador
		% participantes	NO INFO
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	NO CONSTA QUE OPERE EN EL EXTRANJERO
		NO	
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO CONSTA QUE OPERE EN EL EXTRANJERO
		NO	
5.16	Convenios:	NO CONSTA QUE OPERE EN EL EXTRANJERO	
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	
		NO	
5.17	Países:	NO CONSTA QUE OPERE EN EL EXTRANJERO	

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	0

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	<i>NO INFO</i>
6.3	Otras buenas prácticas		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO CONSTA QUE OPERE EN EL EXTRANJERO</i>
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	
		NO	X

Notas:

No tienen una Memoria/informe de Sostenibilidad. Incorporan determinados indicadores e información general en el Informe Anual, dirigido a Accionistas e Inversores. Aportan un índice de indicadores según GRI, que ayuda a su búsqueda. A pesar de que no se considera que este es el documento apropiado para reflejar las prácticas en materia de RSE, se tienen en cuenta los indicadores de dicho informe, válidos para la ficha.

Como compromiso se establece seguir los principios de la OCDE del Guidelines for International Enterprises (Directrices de la OCDE para empresas multinacionales), lo cual no constituye un Acuerdo Oficial de RSE.

ENAGAS

El 13 de noviembre de 1975 el B.O.E. publica el primer Plan de Gasificación y se recoge la concesión administrativa a Enagás para la construcción de la Red de Gasoductos en España. En 1981 Enagás se integra en el Instituto Nacional de Hidrocarburos (I.N.H.). En junio de 1994 el I.N.H. vendió a Gas Natural SDG. el 91 % del capital de Enagás y en octubre de 1998 el restante 9 %. En la actualidad, Enagás es la principal empresa transportista de gas de España y, entre sus activos, cuenta con más de 6.000 km. De gasoductos de alta presión, las tres plantas de regasificación existentes (Barcelona, Cartagena y Huelva) y la propiedad o gestión de los almacenamientos de gas natural.

Además y de acuerdo con el Real Decreto-Ley 6/2000 de 23 de junio, Enagás ha sido designado Gestor Técnico del Sistema Gasista. Entre sus principales funciones figuran las de garantizar la continuidad y seguridad del suministro de gas natural y la correcta coordinación entre los puntos de acceso, los almacenamientos, el transporte y la distribución.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	358.101	358.101	358.101	358.101	358.101
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	238.734	238.734	238.734	238.734	238.734
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	16,84	19,99	17,62	15,80	12,20
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	21,25	21,67	21,14	16,09	12,20
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	16,37	15,86	15,16	11,40	8,19
<i>(euros)</i>					
Capitalización	4.020.285	4.772.298	4.206.498	3.772.001	2.912.558
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	339.293	771.191	443.551	425.868	255.730
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	6.521.161	13.950.315	7.742.404	5.710.883	2.416.226
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

NO OPERA EN EL EXTRANJERO

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	NO INFO
		Correo	NO INFO
		Otros:	NO INFO
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operarias	3,15%
		%Administrativas	70,54%
		%Técnicas	20,50%
		%Directivas	10,95%
		%Mujeres/total plantilla	20%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	8
		% mujeres en puestos de responsabilidad	10,95%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		98%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		16
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	63
		Nº Bajas	27
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6.	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7.	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8.	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	3.033h *(ver notas)
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9.	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10.	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11.	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		0,07 (73/985)

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	488.046 € 384 €/empleado
		Nº de horas	35.242 h 35,44 h/empleado *(ver notas)
		% participantes	96%
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO OPERA EN EL EXTRANJERO</i>
		NO	
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO OPERA EN EL EXTRANJERO</i>
		NO	
5.16	Convenios:	<i>NO OPERA EN EL EXTRANJERO</i>	
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	
		NO	
5.17	Países:	<i>NO OPERA EN EL EXTRANJERO</i>	

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	Más de 13
6.3	Otras buenas prácticas Entidades patrocinadas: Fundación Síndrome de Down; Asociación Asido de discapacitados; Hogar del pensionista de Brihuega (Guadalajara); Obras de mejora; Rastrillo de "Nuevo Futuro"; Proyecto Bosque solar de Doñana en Matalascañas; ADENEX Asociación para la defensa de la naturaleza y los recursos de Extremadura; Fundación Teatro Lírico de Madrid; Fundación del Gran Teatre del Liceu; Solidaridad Internacional; Club Español de la Energía; Fundación Universidad de Oviedo; Universidad Politécnica de Cartagena; Acción Social Empresarial. Buenas prácticas: Organización de visitas a sus plantas.		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO OPERA EN EL EXTRANJERO</i>
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	Índice de accidentalidad: 12 *(ver notas)
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	Índice de gravedad: 0,35 *(ver notas)

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	3.682.593 euros
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X <i>*(ver notas)</i>
		NO	

Notas:

Indicador 3.2. Existencia de convenio propio: cobertura sobre el 66% de la plantilla

Indicador 5.8. Formación en materia de prevención de riesgos: horas contabilizadas también en el indicador 4.13

Indicador 5.13. Formación (desarrollo profesional): Distribución de las horas de formación por colectivo: Directivos 12%, Técnicos 62%, Administrativos 7%, Operarios 19%

Indicador 6.9. Accidentalidad en proveedores: Índice accidentalidad=nº de accidentes con baja*1.000.000/nº horas trabajadas// Índice de gravedad= nº de jornadas perdidas*1.000.000/nº horas trabajadas.

Indicador 6.11. Inversión i+D: inversión destinada a medioambiente.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: Tiene implantado UNE-EN-ISO 14001 en las siguientes instalaciones: Planta de regasificación de Huelva, Planta de regasificación de Barcelona, Almacenamiento subterráneo de Serrablo, Dirección de Transporte de gas, Planta de regasificación de Cartagena y Unidad de Tecnología.

- Incluyen datos financieros, organizativos, marco legal, actividades, resultados, etc. que desvían mucho la atención sobre el objetivo principal de lo que es la RSC.
- No dicen si su informe de RSC ha sido evaluado por un organismo independiente ni qué estándar siguen (si siguen alguno).
- Hay datos, como por ejemplo, que la empresa ha sido galardonada con el Certificado de empresa Familiarmente Responsable que se repite innumerables veces en la Memoria. Falta de síntesis.

ENDESA

Endesa se constituyó en 1944 con un objeto social del negocio eléctrico en sus distintas actividades industriales y comerciales: explotación de toda clase de recursos energéticos primarios, la prestación de servicios de carácter industrial, y, en especial, los de telecomunicaciones, agua y gas.

La sociedad desarrolla su actividad bien directamente o mediante su participación en otras sociedades. Con fecha 16 de julio de 1999 Endesa llevó a cabo la fusión por absorción de la Compañía Sevillana de Electricidad, Fuerzas Eléctricas de Cataluña (FECSA), la Empresa Hidroeléctrica de Ribagorzana (ENHER), Eléctricas Reunidas de Zaragoza (ERZ), Gas y Electricidad (GESA), Unión Eléctrica de Canarias (UNELCO), Electra de Viesgo (VIESGO) y Saltos del Nansa (NANSA).

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	1.270.503	1.270.503	1.270.503	1.270.503	1.270.503
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	1.058.752	1.058.752	1.058.752	1.058.752	1.058.752
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	29,68	36,35	35,83	22,22	17,29
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	37,82	41,00	36,44	22,83	17,35
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	29,24	34,57	21,68	16,30	13,98
<i>(euros)</i>					
Capitalización	31.423.763	38.485.639	37.935.088	23.525.472	18.305.824
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	126.469	3.149.755	3.041.388	2.602.871	2.227.995
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	4.121.666	123.332.446	87.407.947	49.031.681	34.590.127
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Italia, Polonia y Turquía.

Norteamérica: -.

Centroamérica: *Islas del Caribe* (no info. detallada).

Suramérica: Colombia, Perú, Brasil, Argentina y Chile.

África: Marruecos.

Asia: -.

Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	2
<ul style="list-style-type: none"> - Pacto Mundial - Objetivos del Milenio 	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Portal Cooperativo
		Correo	-
		Otros:	Comunicados internos (Línea Directa), el Portal Cooperativo (intranet), las revistas Actualidad Endesa y Endesa América, los Avisos, desayunos de trabajo entre máximos responsables y empleados, buzón de dinamización, y canalEndesa. Red audiovisual con pantallas TFT en los centros sin ordenador.
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Personal adm. y operario	4,40%
		%mandos intermedios	3,70%
		%Tit. medios	4,08%
		%Directivas y Tit. superiores	5,10%
		%Mujeres/ total plantilla	17,2%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		99,09%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		NO INFO
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO *(ver notas)
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO *(ver notas)
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	450 personas *(ver notas)
		Nº de horas	4.000 h. *(ver notas)
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		NO INFO
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	13.475.307€ (total grupo España y extranjero) 541,79€/empleado
		Nº de horas	1529725 h (España y extranjero) 61 h empleados
		% participantes	NO INFO *(ver notas)
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	X
		NO	
5.16	Convenios: 49 convenios colectivos en las empresas participadas de los ocho países en los que la Compañía tiene mayor presencia, de los cuales 42 se encontraban en el período de vigencia inicialmente pactado y otros 7 en fase de negociación.		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) Brasil y Marruecos.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	4

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	39,2 mill. €
		Nº entidades	NO INFO
6.3	Otras buenas prácticas A través de su fundación y también a través de la acción directa de la compañía. Voluntariado corporativo, acciones de cooperación, acciones educativas, culturales y socio-medioambientales.		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	NO INFO *(ver notas)
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información: Potenciar el desarrollo local a través de proveedores, capital humano...14,3 millones de euros invertidos en acción social por las empresas latinoamericanas de ENDESA		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X* (ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	9
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	Más de 70 mill. €
		% inversión subvencionada	Aprox. 22%
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	1.053 reclamaciones recibidas por el Defensor del Cliente
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 5.7. Accidentalidad laboral: Índice de accidentalidad: 7,59 (Número de accidentados con baja por cada millón de horas trabajadas) // Índice de gravedad: 206,6 (Número de días de incapacidad con baja por accidente de trabajo por cada millón de horas trabajadas)

Indicador 5.8. Formación Prevención Riesgos Laborales: formación exclusivamente para directivos y mandos de alta responsabilidad. Publicación de manual a empleados y también para subcontratistas.

Indicador 5.13. Formación promoción y desarrollo profesional: se insiste mucho en la información específica de directivos y altos cargos.

Indicador 6.4. Inserción colectivos necesidades especiales: mención cumplimiento LISMI.

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: extensión de compromisos generales (trabajo forzoso, explotación infantil...) a las exigencias a los proveedores.

Indicador 6.11. Inversión i+D: 15,5 millones de euros en forma de ayudas, subvenciones y préstamos a tipo cero.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: UNE EN-ISO 14001.

- Siguiendo las directrices de la Guía 2006 (G3) de Global Reporting Initiative (GRI) y de acuerdo con los tres principios de la Norma AA1000AS de AccountAbility. Verificado por entidad externa independiente.
- Incluye mapa de presencia en el mundo
- Cuenta con un apartado entre sus objetivos de RSE que es el de CREACIÓN DE VALOR. Relaciona la "sostenibilidad" con la seguridad para sus accionistas e inversores.
- Hasta la página 74 no hace referencia a los trabajadores. Antes sin embargo se ha hablado de los accionistas, la creación de valor y los clientes.
- Hay algunos errores en los datos, que aparecen diferentes en distintos puntos del informe (ejemplo: tabla y gráfico pág 76).
- Indicadores aparecen poco unificados, referidos a distintos ámbitos... el resultado es confuso.
- Utiliza un lenguaje que no es excesivamente claro. Es larga y contiene demasiada información.
- Aparecen en lugares distintos datos que no coinciden (por ejemplo: horas de formación, con lo que es imposible reflejar un dato final)
- Disponen de un "Canal Ético" accesible a través de su página web, para que todos los miembros de sus grupos de interés puedan comunicar, de forma segura y anónima, aquellas conductas irregulares, no éticas o ilegales que, a su juicio, se producen en el desarrollo de las actividades de la Compañía.
- Incluye algunas líneas de negocio como parte de la acción social.

FERROVIAL

Ferrovial es uno de los mayores grupos empresariales españoles cuya línea de negocio principal es la construcción, tanto nacional como internacional. Ha diversificado su actividad en negocios complementarios como la promoción inmobiliaria y de infraestructuras de transporte, el agua y el medio ambiente, los servicios y las telecomunicaciones.

El grupo desarrolla cinco líneas de actividad: construcción, promoción inmobiliaria, concesiones, servicios y telecomunicaciones. Ferrovial desarrolla la actividad de construcción a través de Ferrovial-Agroman, su negocio principal. Es fruto de la fusión de Ferrovial y Agromán, dos constructoras con una trayectoria de más de 70 años en el mercado nacional. Ferrovial Agromán desarrolla importantes realizaciones en todos los ámbitos de la ingeniería civil, la edificación y la obra industrial: carreteras, obras hidráulicas y marítimas, infraestructura urbana, aeroportuaria, energética y ferroviaria, edificación residencial y no residencial, rehabilitación, mantenimiento y conservación, etc.

Ferrovial Inmobiliaria es la sociedad de Ferrovial dedicada a las distintas actividades de la promoción inmobiliaria. La actividad inmobiliaria del Grupo se centra principalmente en la promoción de viviendas de primera residencia, llevando a cabo, también, actividades de gestión de comunidades de propietarios, gestión de activos inmobiliarios y gestión urbanística.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	140.265	140.265	140.265	140.265	140.265
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	140.265	140.265	140.265	140.265	140.265
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	36,70	48,12	73,95	58,50	39,32
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	57,45	82,95	78,35	71,45	39,80
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	35,61	47,90	51,20	39,07	27,60
<i>(euros)</i>					
Capitalización	5.147.716	6.749.539	10.372.578	8.205.487	5.515.210
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	170.355	248.788	190.810	135.465	126.622
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	7.706.320	16.675.435	12.108.366	7.065.073	4.308.206
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

OPERA EN 43 PAÍSES PERO NO SE OFRECE LISTADO COMPLETO

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
-2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Sí (6.69% plantilla)
		Correo	-
		Otros:	-
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	% Mujeres/Total plantilla	30%
		Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	20%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		79% (Total grupo)
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		9,3
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	104,43/ 1.000 personas expuestas.
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	*(ver notas)
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	452.728 h (4,5h por empleado)
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		Aprox. 2.110/ 104.934 (0,02)

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		6%
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	32 mill. € (314 €/ emp.)
		Nº de horas	1,7 mill. h
		% participantes	NO INFO
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	NO INFO
		NO	
5.17	Países: <i>OPERA EN 43 PAÍSES PERO NO SE OFRECE EL LISTADO COMPLETO</i>		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	16,7 mill. €
		Nº entidades	NO INFO
6.3	Otras buenas prácticas 456 proyectos de inversión en la Comunidad y de Cooperación al Desarrollo. Los proyectos de inversión en la Comunidad han beneficiado directamente a más de 330.000 personas y han contado con la participación de 2.400 empleados. proyectos estratégicos de inversión social han supuesto el 79% del total de las aportaciones de Ferrovial a la Comunidad, frente a las donaciones ocasionales y a la filantropía (18%), o a los patrocinios relacionados con causas sociales o culturales (3%). El 50% de los fondos han sido destinados a Educación y Formación, el 25% a proyectos de desarrollo social, 15% a proyectos ambientales y el 10% a cuestiones de salud.		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	NO INFO
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información: Toda su acción social se dirige a las comunidades en las que opera. El principal beneficiado es Reino Unido.		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X * (ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 3.2. Existencia/no convenio colectivo: 73,6% de los empleados están cubiertos por un convenio colectivo.
Indicador 5.7. Accidentalidad laboral: Índice de gravedad: 1,62
Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: 56% de la facturación actual del Grupo está certificada con la norma ISO 14.001.

- No es una memoria propiamente dicha. No se presenta como documento. Es un conjunto de informaciones reflejadas en la página web. Aún así se ha decidido evaluarla, en vista de la presencia de algunos indicadores de interés.
- Para su elaboración "se ha tenido en cuenta las políticas y compromisos corporativos (principalmente, el Código Ético), los riesgos (incluidos los reputacionales) y las oportunidades. Entre las fuentes externas, se ha tomado como referencia las demandas de los analistas de sostenibilidad, las normas y guías de referencia (AA1000 y GRI3), así como las informaciones publicadas por los medios de comunicación internacionales y los informes de responsabilidad o de sostenibilidad de 25 empresas competidoras a nivel internacional".
- Aunque aparecen algunos datos de años anteriores para comparar no existen memorias de otros años disponibles.

FOMENTO CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (FCC)

FCC surge por la fusión, en marzo de 1992, de dos prestigiosas empresas: Construcciones y Contratas, fundada en Madrid en 1944, y Fomento de Obras y Construcciones, creada en Barcelona el año 1900. FCC es la matriz del grupo constructor español, su estrategia de crecimiento se ha orientado tradicionalmente hacia la diversificación.

En la actualidad el 45% de la misma se desarrolla en sectores distintos del de la construcción, entre los que cabe destacar los de recolección de residuos sólidos y su posterior eliminación, limpieza de vías públicas, abastecimiento de agua a poblaciones, mantenimiento de plantas de tratamiento de aguas potables y residuales, fabricación de cemento, promoción inmobiliaria, aparcamientos, mobiliario urbano, transporte de viajeros, inspección técnica de vehículos, handling de aeropuertos, etc. Es líder en el mercado español de saneamiento urbano y tiene una creciente presencia en los mercados internacionales.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	130.567	130.567	130.567	130.567	130.567
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	130.567	130.567	130.567	130.567	130.567
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	35,57	51,40	77,20	47,90	35,43
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	52,00	84,30	83,00	50,50	35,52
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	33,70	50,05	47,75	34,27	27,28
<i>(euros)</i>					
Capitalización	4.644.285	6.711.169	10.079.810	6.254.182	4.626.006
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	109.139	170.738	116.281	80.873	85.340
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	4.657.789	11.549.293	7.552.640	3.492.482	2.564.956
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Italia y Reino Unido..

Norteamérica: Estados Unidos y Méjico

Centroamérica: Guatemala y República Dominicana.

Suramérica: Colombia, Argentina y Chile.

África: Marruecos y Egipto.

Asia: -.

Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Sí
		Correo	-
		Otros:	Boletín para el grupo (12.000 ejemplares); Boletín para FCC Construcción; Encuestas a 400 empleados
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	Sí	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	Sí	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ Subalternas	16,34%
		% Ayudantes y auxiliares técnicos administrativos y mandos intermedios	36,07%
		% Tituladas superiores, jefas de sección, jefas de negociado, jefas de taller y tituladas medios	24,83%
		% Directivas y directoras, jefas de departamento, jefas de servicio y jefas de obra	11,32%
		%Mujeres/ total plantilla	20,5%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	357
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1	Tasa de empleo fijo		29,90%
5.2	Antigüedad media de la plantilla		6,58
5.3	Altas y bajas laborales	Nº Altas	3.572
		Nº Bajas	NO INFO
5.4	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5	Expedientes de regulación de empleo Con acuerdo entre las partes	Nº (ERE)	NO INFO
		SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	* (ver notas)
		Nº de muertes	52
		Nº jornadas perdidas por accidente	107.311
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	33.816 participantes
		Nº de horas	203.831,95 horas
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		2.070
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	17,167 mill. €
		Nº de horas	890.511 horas
		% participantes	90438 participantes
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Méjico y Marruecos.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2003
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	3

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	9 mill. €
		Nº entidades	Más de 60
6.3	Otras buenas prácticas Entidades patrocinadas: *(ver notas) Acciones: Implantación del Código de Buen Gobierno de la CNMV Premio Fomento a la Innovación; Creación de la Fundación FCC, Fundación Wren y Fundación Esther Koplowitz; Programa de voluntariado para sus trabajadores.		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	Sí	X
		NO	
	Información: Desarrollo de proyectos de mejora sanitaria en Colombia y México		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	Sí	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	Nº de incidentes (accidentes graves+víctimas mortales) en España: 60
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	18.001.862 € <i>(incluye subvenciones).</i>
		% inversión subvencionada	29,79%
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X
		NO	

Notas:

Indicador 5.7. Accidentalidad laboral: Índice de frecuencia de accidentalidad (Número de accidentes computables con pérdida de días acumuladas del año, por cada millón de horas trabajadas): 44,84.

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: FCC dice que promueve e incentiva la colaboración con aquellos proveedores y contratistas que acrediten estándares sociales, ambientales y de orden ético avanzados.

Indicador 6.11. Inversión i+D: FCC ha recibido subvenciones de gobiernos para invertir en I+D+i. El dinero recibido es el siguiente: Aqualia industrial: 384.600 euros. FCC Construcción: 807.859 euros a fondo perdido. Además de créditos sin interés por un valor de 3.960.201 euros. Medio Ambiente España: 100.100 euros. Mobiliario Urbano España: 110.445,7 euros.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001, pero no está implantada en el 100% del grupo. (Construcción 65%. Cementos Portland Valderrivas 60%. Realia en curso. Versia 12,7%. FCC Medio Ambiente 77%. WRG 60,6%. FCC Ámbito 69,58%. Aqualia 35,48%. Los datos de otras dos filiales, ASA y Proactiva no están disponibles)

- El Grupo FCC ha elaborado este informe de acuerdo a las recomendaciones de la Guía G3 del Global Reporting Initiative. Tiene la calificación A+. Ha sido verificado por una entidad externa independiente.
- La memoria incluye los datos de índice de gravedad, de incidencia y de frecuencia de accidentes de 10 de las empresas del grupo. En la tabla de indicadores se ha recogido la media en España.
- Incluye mapa de presencia de la empresa en el mundo

GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA

Gamesa es una Corporación Tecnológica dedicada al diseño, fabricación y suministro de productos, instalaciones y servicios avanzados en el sector de las tecnologías para la sostenibilidad energética, especialmente la eólica.

A nivel mundial, la actividad de Gamesa abarca: la promoción, diseño, construcción y venta de parques eólicos; la ingeniería, el diseño, la fabricación y la venta de aerogeneradores.

En España, Gamesa cuenta también con una importante presencia en el negocio solar, eólicos, en la fabricación de aerogeneradores y en la prestación de servicios avanzados.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	41.361	41.361	41.361	41.361	41.361
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	243.300	243.300	243.300	243.300	243.300
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	30,71	31,98	20,85	12,36	10,30
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	36,18	36,44	21,21	14,06	13,20
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	21,30	20,05	12,13	9,98	8,54
<i>(euros)</i>					
Capitalización	7.471.740	7.780.731	5.072.803	3.007.187	2.505.989
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	304.976	522.143	507.088	542.995	407.020
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	8.899.481	14.461.797	8.400.404	6.427.502	4.478.612
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

- Europa: España, Portugal, Francia, Italia, Alemania, Polonia, Reino Unido y Dinamarca.
- Norteamérica: Estados Unidos.
- Centroamérica: República Dominicana.
- Suramérica: -.
- África: -.
- Asia: China y Japón.
- Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	NO INFO
		Correo	NO INFO
		Otros:	NO INFO
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ Subalternas	16,34%
		% Ayudantes y auxiliares técnicos administrativos y mandos intermedios	36,07%
		% Tituladas superiores, jefas de sección, jefas de negociado, jefas de taller y tituladas medios	24,83%
		% Directivas y directoras, jefas de departamento, jefas de servicio y jefas de obra	11,32%
		%Mujeres/ total plantilla	20,5%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	357
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		NO INFO
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		3,8
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	1.525
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	Índice Frecuencia Accidentes con Baja: 20,06 *(ver notas)
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	Índice de gravedad: 0,30 *(ver notas)
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº de horas	24,1 horas /empleado
		% participantes	<i>NO INFO</i>
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
Convenios:			
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., China y Japón.			

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	1

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	Más de 500.000 euros
		Nº entidades	8-10
6.3	Otras buenas prácticas Entidades colaboradoras: (ver notas)		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
6.5	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X <i>*(ver notas)</i>
		NO	

Notas:

Indicador 5.7. Accidentalidad: Número de accidentes con baja por millón de horas trabajadas (Índice Frecuencia Accidentes con Baja): 20,06; Número de jornadas perdidas por accidente por 1000 horas trabajadas (Índice de gravedad): 0,30

Indicador 6.3. Otras buenas prácticas: Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y Gamesa para la ejecución de trabajos de seguimiento de ejemplares de águila azor perdicera (*Hieraaetus fasciatus*) en Aragón; Proyecto bosque solar en el Parque Dunar de Matalascañas con la Fundación Doñana 21; Colaboración con la Exposición Internacional Zaragoza 2008; Colaboración con la Fundación Elhuyar para el patrocinio de un programa de divulgación de ciencia y tecnología producida por Elhuyar para ser emitido por Radio Euskadi; Esponsorización de las jornadas "España solar y en clave de sol" en colaboración con los Ministerios de Industria, Turismo, Comercio y Medio Ambiente; Colaboración con el Ministerio de la Presidencia para la celebración del "II encuentro España-África: mujeres por un mundo mejor"

Colaboración con la Sociedad estatal para la acción cultural exterior (SEACEX) con motivo del año de España en China en el patrocinio de la exposición "De Tiziano a Goya. Grandes maestros del Museo del Prado.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001 aplicada en parte del grupo (37 centros)

Esta compañía publica dos documentos:

- El informe sigue el modelo GRI y tiene la clasificación A+, y ha sido evaluado por Deloitte
- Principios de RSE: Sólo es una declaración de principios y normas. No hay datos
- Informe de sostenibilidad: Centrado en temas ambientales principalmente, ofrece pocos datos sobre RSE.
- El informe de sostenibilidad incorpora mapa de distribución de la empresa en el mundo.
- En general la memoria es bastante escueta en lo que a información sobre trabajadores se refiere.
- El apartado de "patrocinios" se desarrolla de manera clara informando del evento y otras entidades con las que ha participado. Omite el dinero aportado a cada proyecto.

GAS NATURAL SDG

El Grupo Gas Natural es una multinacional de servicios energéticos que centra su actividad en el aprovisionamiento, transporte y distribución de gas natural en España y Latinoamérica. Asimismo, el proceso de liberalización del sector energético ha permitido a Gas Natural convertirse en una empresa multiutility, con una clara orientación al cliente en sus principales mercados y una participación activa en la generación y comercialización de electricidad, las telecomunicaciones y el área del e-business.

El actual Grupo Gas Natural es el resultado de la fusión, en 1991, de Catalana de Gas y Gas Madrid, ambas compañías con más de 150 años de historia, y la aportación de los activos de distribución de gas canalizado de Repsol, dando origen a Gas Natural SDG, la principal empresa gasista en España. En 1994 se completó el proceso con la adquisición de Enagás. El Grupo se estructura en torno a la compañía Gas Natural SDG, que realiza la distribución de gas natural a las comunidades autónomas de Madrid y Cataluña; Enagás, la empresa responsable del transporte del gas, así como de la gestión de la red básica de gasoductos y de las plantas de regasificación; Gas Natural Aprovisionamientos; Gas Natural Comercializadora, Gas Natural Servicios, Gas Natural Overseas Trading Company; y Gas Natural Internacional. Además, participa mayoritariamente en 11 compañías que distribuyen gas en sus respectivas áreas concesionales en España y tiene participaciones inferiores al 50% en otras 3 compañías de distribución de gas en Aragón y en el País Vasco.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	447.776	447.776	447.776	447.776	447.776
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	447.776	447.776	447.776	447.776	447.776
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	35,44	40,02	29,99	23,66	22,76
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	42,45	45,76	32,88	24,88	22,99
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	33,27	29,00	21,74	21,33	18,18
<i>(euros)</i>					
Capitalización	15.869.182	17.919.997	13.428.803	10.594.381	10.191.382
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	179.429	406.695	309.237	240.634	258.912
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	6.766.601	15.648.804	8.019.065	5.537.046	5.169.724
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia e Italia.

Norteamérica: Méjico.

Centroamérica: Puerto Rico.

Suramérica: Colombia, Brasil y Argentina.

África: Marruecos, Argelia y Angola.

Asia: -.

Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Canal Opina, notas informativas, manual de bienvenida, código de conducta, tablón de anuncios
		Correo	-
		Otros:	Creación del Grupo Consultivo de Comunicación Interna, Encuesta interna para pulsar la percepción y satisfacción respecto al Servicio de Vigilancia de la Salud y otras áreas.
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X *(ver notas)
		NO	-
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	17,7%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		93,8%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		12,9
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO *(ver notas)
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	Índice de frecuencia: 5,85/ Índice de gravedad: 0,12
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	1.644 *(ver notas)
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	47,7% total plantilla
		Nº de horas	3,3 horas/empleado
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	4
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1 (Directivos)	H: 78.594 € M: 64.831 €
		C2 (Técnico)	H: 27.133 € M: 26.196 €
		C3 (Administrativo)	H: 18.265 € M: 18.637 €
		C4 (Operario)	H: 17.448 € M: 8.752 €
	Diferencia media (sexos) absoluta entre categorías y ponderada (C1=100): C1/C2: -45.048(-62,81%); C2/C3: -8.213 (-%); C3/C4: -5.351 (81,73%)		
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		0,07 (479/6699)

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		195
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	3.397.500 euros (507,17 euros/empleado)
		Nº de horas	272.130 horas (40,62 horas/empleado)
		% participantes	Directivos: 70% Técnicos: 45% Administrativo: 26% Operativo: 25% Sin clasificar: 54%
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) Méjico, Brasil y Marruecos.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	Más de 16 millones de euros
		Nº entidades	6 *(ver notas)
6.3	Otras buenas prácticas Desarrollo de campañas de salud laboral entre los empleados Creación de la Fundación Gas Natural: Tiene firmados 12 convenios con Comunidades Autónomas, ha realizado 19 cursos, 6 publicaciones y 15 actividades internacionales Participación en el Foro de Reputación Corporativa: Difusión de los objetivos del milenio. Entidades patrocinadas y objeto del patrocinio: Fundación Adecco, Femarec, Teatre del Liceu, Palau de la Música Catalana, Auditorio Nacional, Teatro Real y muchas otras más que no detalla. 308 acciones desarrolladas: 17,4% de temática cultural, 24,9% de tipo medioambiental y el 57,7% de tipo social		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	NO INFO
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	NO INFO
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X <i>*(ver notas)</i>
		NO	

Notas:

Indicador 3.2. Convenio Colectivo: el 74,4% de la plantilla está cubierto por convenio.

Indicador 4.1. Total mujeres en plantilla: 32%

Indicador 5.6. % Directivos pertenecientes a las comunidades locales en el extranjero: Argentina: 75%; Brasil: 33%; Colombia: 88%; Italia: 43%; México: 46%.

Indicador 5.7. Jornadas perdidas por accidente: Días perdidos por accidente: 1644; Tasa de absentismo: 2,23; Número de accidentes con baja: 77.

Indicador 6.2. Patrocinios: se contabilizan únicamente las entidades detalladas.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: La certificación ambiental de acuerdo con la norma UNE EN ISO 14001 engloba a Gas Natural SDG, S.A., sociedad matriz del Grupo, a once empresas distribuidoras de gas en España, a una empresa comercializadora de energía, a Metragaz y a Gas Natural México y su sociedad comercializadora.

- El informe sigue el modelo GRI y tiene la clasificación A+, y ha sido evaluado por PricewaterhouseCoopers.
- Incluye mapa de distribución de la empresa en el mundo.
- Incluye datos de su actividad económica.
- Incluyen las retribuciones del Consejo de Administración (Pág. 21).

GESTEVISIÓN TELECINCO

Se constituyó el 10 de Marzo de 1989 e inició sus emisiones en prueba el 3 de Marzo de 1990. La línea principal de actividad del grupo TELECINCO es la explotación del espacio publicitario de la cadena de televisión que opera.

Desde el comienzo de sus operaciones ha mantenido una separación formal entre la actividad televisiva, desarrollada por TELECINCO de forma directa como concesionario, y la de exploración del espacio publicitario, que lleva a cabo la filial PUBLIESPAÑA.

Hasta marzo de 2004, TELECINCO y PUBLIESPAÑA estaban participadas por los mismos socios y en la misma proporción. En marzo de 2004 se procedió a la integración de PUBLIESPAÑA en TELECINCO mediante una ampliación de capital de TELECINCO, suscrita por sus socios mediante la aportación de las acciones de PUBLIESPAÑA.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	123.321	123.321	123.321	123.321	123.321
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	246.642	246.642	246.642	246.642	246.642
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	7,94	17,51	21,58	21,32	15,18
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	17,72	23,10	22,90	21,74	16,79
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	7,25	17,13	17,47	15,10	11,82
<i>(euros)</i>					
Capitalización	1.958.336	4.318.699	5.322.531	5.258.404	3.744.023
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	293.611	377.974	424.214	442.393	382.875
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	3.608.714	7.676.835	8.335.055	7.863.547	4.825.043
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

NO OPERA EN EL EXTRANJERO

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1 +otros ámbito nacional
<ul style="list-style-type: none"> - Pacto mundial - Código de Autorregulación de contenidos televisivos e infancia (nacional) - Autocontrol (nacional) - Acuerdo de buenas prácticas en materia publicitaria (nacional) - Declaración de Salamanca sobre personas con discapacidad (nacional) 	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Cinco.net
		Correo postal	-
		Otros:	(Portal del empleado; Revista interna "Punto de encuentro" (Trimest) ;Tablones de anuncios)
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	NO INFO
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	Empleada	44,74%
		Periodista	57,1%
		Jefa departamento	59,3%
		Directiva	27,5%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	27 directivas y 51 jefas departamento
		% mujeres en puestos de responsabilidad	27,55% (dir.) y 59,39% (jefa dep.)

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		97,07%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		10.37
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	NO INFO
		Licenciados superiores	NO INFO
		Directivo	NO INFO
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	437
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	55
		Nº de horas	552
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		0,082

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		NO INFO
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de horas	32.424
		% participantes	71,29%
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	NO OPERA EN EL EXTRANJERO
		NO	
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO OPERA EN EL EXTRANJERO
		NO	
5.16	Convenios: <i>NO OPERA EN EL EXTRANJERO</i>		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	
		NO	
5.17	Países: <i>NO OPERA EN EL EXTRANJERO</i>		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	1

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	<i>NO INFO</i>
6.3	Otras buenas prácticas Publicidad social: Emisión spot 12 meses 12 causas (8.825.661euros); Creación web 12 meses 12 causas; Premio 12 meses 12 causas; Campaña cáncer de mama; Campaña contra el tabaco; Subtitulado para sordos (1940 minutos); Acuerdo con la Fundación del Español Urgente para promover el buen uso de la lengua en informativos.		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	9 (2 directivos; 1 jefe de departamento; 6 empleados)
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO OPERA EN EL EXTRANJERO</i>
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	4 (1,11%) reclamaciones aceptadas de 359 recibidas
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	
		NO	X

Notas:

Indicador 5.3. Altas y bajas: Rotación media de empleados (nº bajas/plantilla media anual): 0,92

Indicador 6.4. Inserción de colectivos: En cumplimiento de la LISMI

El grupo Telecinco está formado por varias empresas, entre ellas Gestevisión que es la que cotiza en bolsa. En la Memoria de RSE los datos se ofrecen para todo el grupo, sólo existe un indicador o dos desglosados por empresas. Por tanto, los datos de la tabla son del grupo completo.

- Informe de RSE según el modelo GRI3.
- Colabora y financia a la Asociación Española del Pacto Mundial, pero no especifica con cuánto dinero ni qué actividades realiza.
- T5 forma parte de la Fundación Empresa y Sociedad; Ha creado la Fundación 12 meses, 12 causas a través de la que realiza acciones sociales y concede premios a otras entidades; También colabora con la Asociación Española contra el Cáncer.
- En ciertos aspectos (como la mejora del medio ambiente) T5 explica lo que realizará en 2008, no lo que ha realizado en 2007: Por ejemplo, en la página 83 dice:

“Política de lucha contra el cambio climático. Telecinco pondrá en marcha, a lo largo de 2008, una política de lucha contra el cambio climático...”

Y también: *“En este sentido, la mayor apuesta de la compañía verá sus resultados el próximo 2008, mediante el nuevo canal digital Telecinco 2, por medio del cual se hará un importante hincapié en contenidos de concienciación social y respeto al medio ambiente mediante acuerdos con las ONG más prestigiosas y de mayor envergadura en el mundo.”*

GRIFOLS

Es un grupo de empresas del sector sanitario que abastece a profesionales sanitarios y pacientes en más de 70 países de todo el mundo. Investiga, desarrolla, fabrica y comercializa hemoderivados, productos para terapia intravenosa, nutrición enteral, sistemas de diagnóstico y material médico. Grifols reúne en su seno un grupo de veintiséis empresas que operan en el sector de la sanidad en todo el mundo organizadas en principales bloques: Área industrial, que agrupa las empresas dedicadas al desarrollo, investigación y fabricación de productos y servicios.

Área comercial, estructurada en torno a Grifols International, dedicada al Marketing, venta, distribución y servicio en todo el mundo, con empresas afincadas en distintas zonas geográficas. Desde 1940, Grifols ha estado presente en el ámbito de la salud, creando productos y servicios innovadores, basados en la ética y en la responsabilidad. Durante décadas, Grifols ha contribuido en multitud de avances científicos y clínicos muy relevantes.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido					
<i>(miles de Euros)</i>	106.532	106.532	106.532		
Nº de acciones					
<i>(x1.000)</i>	213.065	213.065	213.065		
Últ. precio período					
<i>(euros)</i>	19,78	15,41	10,10		
Precio máx. período					
<i>(euros)</i>	21,35	18,70	10,58		
Precio mín. período					
<i>(euros)</i>	12,50	9,90	4,70		
Capitalización					
<i>(miles de euros)</i>	4.214.424	3.283.330	2.151.955		
Volumen					
<i>(miles de acciones)</i>	190.045	299.904	306.372		
Efectivo					
<i>(miles de euros)</i>	3.218.337	4.288.054	1.818.042		

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Italia, Alemania, y Reino Unido.

Norteamérica: Estados Unidos y Méjico.

Centroamérica: -.

Suramérica: Brasil, Argentina y Chile.

África: -.

Asia: Japón, Malasia y Singapur.

Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	<i>NO INFO</i>

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	NO INFO
		Correo	
		Otros:	
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		NO INFO
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		NO INFO
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		NO INFO
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de horas	30h/empleado
		% participantes	NO INFO
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT..	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Méjico, Brasil y Japón. (convenio denunciado por trabajo forzoso) Malasia y Singapur.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	4

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	<i>NO INFO</i>
6.3	Otras buenas prácticas		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
6.5	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nºpatentes (año)	402
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X
		NO	

Notas:

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14001 en todas las empresas en España.

- No sigue ningún modelo.
- Carta del presidente no hace ninguna mención al compromiso de gestión responsable.
- Incluye mapa de posición en el mundo
- Título: *“Memoria de Gestión Ambiental”*. No es propiamente una memoria de responsabilidad social ni manifiesta ningún compromiso de forma explícita, aunque es el único documento aplicable.
- Se centra más en prácticas ambientales. No hace apenas referencia a los trabajadores.

IBERDROLA

Con más de 100 años de experiencia, Iberdrola es una de las principales eléctricas privadas del mundo, cuyos servicios, destinados a 16 millones de clientes -más de nueve millones en España-, se centran en la generación, el transporte, la distribución y la comercialización de electricidad y gas natural.

El 26 de septiembre de 2001, el Consejo de Administración de Iberdrola aprobó por unanimidad el Plan Estratégico 2002-2006, cuyo desarrollo marcará un cambio profundo en todos los campos de actividad de la Compañía. Los objetivos del Plan están dirigidos a duplicar el tamaño de Iberdrola y maximizar su rentabilidad y la creación de valor para accionistas, clientes y empleados.

El programa de inversiones descansa sobre dos pilares básicos: - El crecimiento en generación en España a partir del liderazgo de Iberdrola en el desarrollo de las centrales de ciclo combinado y en el campo de las energías renovables, con el fin de incrementar la convergencia entre nuestra capacidad de producción y la comercialización - El crecimiento internacional en generación especialmente en México y, en menor medida, en Brasil.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	3.745.307	3.745.307	2.704.648	2.704.648	2.704.648
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	4.993.742	4.993.742	901.549	901.549	901.549
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	8,44	10,40	8,28	5,77	4,68
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	10,85	12,03	9,67	5,95	4,71
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	7,55	7,90	5,59	4,57	3,79
<i>(euros)</i>					
Capitalización	42.147.183	51.934.917	29.859.309	20.816.771	16.858.970
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	6.361.160	10.970.510	7.779.434	6.998.123	6.395.087
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	61.039.610	107.886.619	57.222.650	36.166.848	26.978.041
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Bélgica, Alemania, Polonia Italia, Suiza, Reino Unido, Ucrania, Letonia, Estonia, Finlandia, Eslovaquia, Albania, Grecia, Rusia y Macedonia.

Norteamérica: Estados Unidos y Méjico.

Centroamérica: Guatemala.

Suramérica: Venezuela, Bolivia, Brasil y Chile..

África: Argelia, Túnez y Kenia.

Asia: Siria, Qatar, Emiratos Árabes Unidos, Kazajstán, India, China y Corea del Sur.

Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	3
-Pacto Mundial -Objetivos del Milenio del Foro de Reputación Corporativa -Directrices Ambientales de EURELECTRIC	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Sí (100%) Portal del Empleado; Periódico digital "Ibernoticias"; Boletines digitales
		Correo	-
		Otros:	Reunión presencial con presidente de la compañía, seguido en directo por Intranet por más de 15.000 personas que pudieron enviar preguntas; videos del presidente enviados por e-mail; Convenciones; Revista "Energía Interna" (Trim); Buzón del empleado; Banners, posters, folletos, tabloneros
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Profesionales Oficio	7,03%
		%Técnico Medio	12,6%
		%Técnico Superior	3,2%
		%Directivo	0,42%
		%Mujeres/total plantilla	13,87%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	34
		% mujeres en puestos de responsabilidad	9,8%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		93,74%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		14,08
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	1.763
		Nº Bajas	2.165
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	Plan Adecuación de la Plantilla (2003-2007) Afectando a 2.317 trabajadores
	Con acuerdo entre las partes		SÍ X NO
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	156
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	4.670
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa		Nº de categorías NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		59.431 *(ver notas)
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº de horas	516.260 h *(ver notas)
		% participantes	94%
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	X
		NO	
5.16	Convenios: Reino Unido.		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Méjico, Brasil, Kenia, Qatar, Emiratos Árabes Unidos, India, Corea del Sur y China.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	4

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	27.653.000 euros (de los que 206.000 corresponden a iniciativas alineadas con el negocio)
		Nº entidades	
6.3	Otras buenas prácticas (ver notas)		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	97 discapacitados
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
Información:			
Código Ético, Diálogo con actores locales, Compras a proveedores locales entre 90 y 99%			
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	65 mill. €
		% inversión subvencionada	NO INFO
		Nº patentes (año)	NO INFO
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	NO INFO
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 3.2. Existencia / no de convenio propio: no consta registro en el Ministerio de Trabajo, pero si en otras fuentes (web Convenios Jurídicas). Cubre al 87,85% de la plantilla.

Indicador 5.12. Nº personas promocionadas: Corresponde a datos de Iberdrola y participadas en España.

Indicador 5.13. Formación: Corresponde a datos de Iberdrola y participadas en España.

Indicador 6.3. Otras buenas prácticas: Acciones de formación a emprendedores, investigación, formación para discapacitados, Promoción cultural, Promoción de la RSE...a través de diversas entidades: Fundación Tormes-EB; Sociedad Española de Ornitología; Fundación Global Nature; Fundación Biodiversidad, Universidades, entre otras. En España y Reino Unido, por medio de las empresas del Grupo IBERDROLA y de la Fundación IBERDROLA. En Latinoamérica, por medio de las empresas participadas. En Brasil, IBERDROLA es accionista del Grupo Neenergia al que pertenecen las tres empresas CELPE, COELBA y COSERN. Norma interna para la selección y racionalización de patrocinios. Otras: Certificación Empresa Familiarmente Responsable según Norma 1000-1 (Fundación +Familia y MTAS); Sistema de Gestión del Servicio interno de Formación auditado por AENOR.

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: Pacto Mundial 100% y otros Sistemas de Gestión de Calidad por encima del 75%.

Indicador 6.10. Exigencia RSE proveedores en el extranjero: Cláusulas de RSE en Latinoamérica.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: En la mayoría de las instalaciones según un Sistema de Gestión Ambiental Global Norma UNE-EN ISO 14001:2004.

- Memoria sigue Norma AA1000 (*AA1000 Assurance Standard*) y la "Guía para la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad" de *Global Reporting Initiative (GRI)*. Cuenta con una verificación externa independiente.
- Iberdrola ofrece tres documentos correspondientes al año 2007: Informe de Sostenibilidad; Informe de Biodiversidad y Preguntas del Comité Independiente de Expertos sobre el Informe 2006.
- El Informe de Sostenibilidad propiamente dicho ocupa la mitad del documento. La otra mitad corresponde con una información propia del Informe Anual.
- Pone especial acento en cuestiones Medio Ambientales y en las comunidades dónde se asienta. En ese sentido, acciones referidas como buenas prácticas incluyen en gran medida las acciones compensatorias propias del impacto ambiental de la actividad.
- Ofrece la posibilidad de enviar opinión sobre la memoria a través de una página web corporativa y un listado detallado de datos de contacto con la empresa y sus oficinas extranjeras.
- Incluye mapa de posición en el mundo.

IBERDROLA RENOVABLES

No existe perfil

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	2.112.032	2.112.032			
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	4.224.065	4.224.065			
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	4,43	5,65			
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	6,31	5,65			
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	3,85	4,97			
<i>(euros)</i>					
Capitalización	18.712.608	23.865.967			
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	1.356.555	1.376.694			
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	6.444.723	7.313.958			
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

- Europa: España, Portugal, Francia, Italia, Alemania, Polonia, Reino Unido, Hungría y Grecia.
- Norteamérica: Estados Unidos y Canadá.
- Centroamérica: -.
- Suramérica: Brasil.
- África: Marruecos, Argelia, Libia, Angola y Tanzania
- Asia: China.
- Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	2
-Pacto Mundial -Objetivos del Milenio del Foro de Reputación Corporativa	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	"Portal del Empleado"; Boletines Digitales
		Correo	-
		Otros:	Revista de comunicación interna, Buzón del empleado, Banners, posters, folletos, tabloneros...
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X *(ver notas)
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Prof. Oficio	1,5%
		%Tit. Medios	14,06%
		%Tit. Superiores	1,71%
		% Directivos	3,61%
		%Mujeres/total plantilla	20,90%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	8
		% mujeres en puestos de responsabilidad	14,8%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		97%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		3,29
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	149 en España
		Nº Bajas	24 en España
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	NO INFO
		NO	NO INFO
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	9
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	28
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO *(ver notas)
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		54/526 (0,1)

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº de horas	26.424 h (50,2 horas de formación por empleado)
		% participantes	1.380 participantes
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Canadá, Brasil y China.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	0

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	5.491.185
		Nº entidades	NO INFO
6.3	Otras buenas prácticas Actuaciones medioambiente y biodiversidad (incluye acciones compensatorias) Programas propios y cofinanciados de formación y educación ambiental		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	NO INFO
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	NO INFO
		NO	
6.5	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	8,1 mill. €
		% inversión subvencionada	NO INFO
		Nº patentes (año)	NO INFO
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	NO INFO
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X
		NO	

Notas:

Indicador 3.2. Existencia / no de convenio propio: no consta registro en el Ministerio de Trabajo, pero si en otras fuentes (web Convenios Jurídicas). Según la memoria el 100% de la plantilla está cubierta por convenio.

Indicador 5.9. Diferencia salarial: se hace mención expresa a la paridad de salarios H/M, aunque no se aporta ninguna cifra que ilustre dicha afirmación.

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: compromiso Pacto Mundial.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14001 en todas las instalaciones de España.

- Sigue el modelo GRI (A+). Memoria verificada por entidad externa independiente.
- Memoria dirigida principalmente a los accionistas (se centra en el desarrollo de su magnitudes económicas, los valores de transparencia, la gestión de riegos...) Se señalan como principales actores o grupos de interés, identificando exclusivamente los canales de comunicación que tienen establecidos con estos. En segundo lugar, aunque muy de lejos, aparecen los clientes.
- Bajo el título: *EQUIPO HUMANO: LAS PERSONAS, LO PRIMERO*, los datos sobre los trabajadores de I. Renovables no aparecen hasta la página 120/200. Entrando en materia se observa que no constituye un compromiso de Iberdrola Renovables hacia sus trabajadores, si no una exigencia de profesionalidad y buena conducta de estos hacia clientes y accionistas.
- *“Código de Conducta y normas disciplinarias. En este código se reconocen los compromisos de los trabajadores para proteger los intereses de la Compañía y detalla las acciones correctoras que deben aplicarse en las situaciones que lo requieran. Asimismo, manifiesta que en caso de duda o ante situaciones que no queden especificadas en el código, los empleados deben acudir a su inmediato superior o a la dirección de Recursos Humanos para solventarla.”*
- Se refiere al Convenio Colectivo como compromiso de RSE.
- Al final del documento vuelva a referir todos los datos económicos, innecesarios en esta memoria.
- Entre los cinco objetivos de desarrollo sostenible que se marca la empresa no menciona de forma expresa a los trabajadores, mientras que si lo hace con accionistas, proveedores, clientes...
- Pone énfasis en el valor ambiental de sus actuaciones y también en los efectos indirectos negativos y las acciones compensatorias.
- Ofrece contactos de todas las oficinas de la compañía y la posibilidad de enviar opinión.
- El documento ha sido impreso en papel (reciclado). Se considera que el espacio está desaprovechado y la mayoría de las páginas de contenido fotográfico son innecesarias.

IBERIA

Nació el 28 de junio de 1927 para seis meses después iniciar su actividad comercial. El 14 de diciembre de ese mismo año Madrid y Barcelona quedaban unidas por vía aérea tras inaugurar el rey Alfonso XIII el vuelo que la compañía aérea ofrecía desde el aeródromo de Carabanchel a la capital catalana. Los aviones utilizados para prestar este servicio eran Rohrbach-Roland. En estos años, más de 600 millones de personas han viajado con Iberia, clientes que han hecho posible que esta compañía esté situada hoy entre las cinco principales compañías aéreas europeas, sea líder indiscutible en España, en las rutas que unen España con Europa y Europa con América Latina.

A lo largo de estos años, Iberia ha sido pionera en la implantación de productos y servicios. Así, fue la primera compañía en volar entre Europa y América del Sur, en 1946. En 1974 inauguró el Puente Aéreo, servicio único en Europa. También ese año se puso en marcha Serviberia, precursor de los populares call centers, y el servicio de Chaquetas Rojas un equipo humano especialmente dedicado a ofrecer atenciones especiales a los clientes y resolver incidencias. En 1991 Iberia volvió a destacarse en Europa, cuando lanzó el primer programa internacional de fidelización de clientes del continente, Iberia Plus, o en 1996, cuando creó Iberia.com. El año 2001 marcó también un antes y un después en la historia de la compañía. Con su salida a Bolsa en abril de ese año culminaba el proceso de privatización de la compañía, y volvía al ámbito privado, en el que nació, aunque fuera pública la mayor parte de su historia. En la actualidad, el Grupo Iberia vuela a 101 destinos de 38 países. Además, y en código compartido con otras compañías aéreas, ofrece vuelos a otros 84 destinos de 31 países. Con una flota de alrededor de 215 aviones, tiene cerca de 1.000 vuelos diarios.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	743.420	743.269	739.492	735.666	731.225
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	953.103	952.909	948.067	943.162	937.467
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	1,37	3,00	2,76	2,29	2,55
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	2,99	4,16	2,84	2,78	2,97
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	1,31	2,74	1,86	2,04	1,97
<i>(euros)</i>					
Capitalización	1.305.751	2.858.726	2.616.664	2.159.841	2.390.542
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	1.573.909	3.236.233	2.339.524	2.324.406	1.701.515
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	3.629.625	11.199.765	5.253.190	5.500.132	4.132.901
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

- Europa: España, Portugal, Francia, Holanda, Bélgica, Italia, Suiza, Irlanda, Alemania, Austria, Grecia, Polonia, Rumania, Reino Unido, Dinamarca, Suecia, Rusia y Turquía.
- Norteamérica: Estados Unidos y Méjico
- Centroamérica: Guatemala, Costa Rica, Panamá, Cuba, República Dominicana y Puerto Rico.
- Suramérica: Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Paraguay, Chile, Argentina, Uruguay.
- África: Marruecos, Argelia, Egipto, Senegal, Guinea, Nigeria y Sudáfrica.
- Asia: Israel.
- Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1 + otro ámbito nacional
<ul style="list-style-type: none"> - Pacto Mundial - Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial (Autocontrol) (nacional). 	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Intranet / Extranet de Iberia: IBpróxima
		Correo postal	Cuentas de correo electrónico corporativas para todos los empleados en activo
		Otros:	* (ver notas)
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	9.083 mujeres en plantilla (38,5%) Sin desagregación por categorías.
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		89,30%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		13,98
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		1.177
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	2.142
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	10.138
		Nº de horas	1,3 (por empleado)
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		NO INFO
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
		% participantes	NO INFO
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) E.E.U.U., Méjico, Cuba, Brasil y Marruecos.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	1

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	7.027.148
		Nº entidades	* (ver notas)
6.3	Otras buenas prácticas Proyectos ambientales: 2.320 euros directos y 31.743 euros en especie; Proyectos sociales: 563.912 euros directos y 2.182.641 euros en especie Aplicación de procedimientos operativos de navegación aérea, aproximación, aterrizaje y despegue, que permiten reducir la contaminación acústica (en curso); Colaboración con las autoridades en la definición y seguimiento de nuevas medidas que disminuyan el ruido y la contaminación ambiental (en curso); Programa de titulados en prácticas (77), becas de formación (334); Asociación de padres de minusválidos de Iberia (APMIB); Fundación tutelar APMIB; ONG Mano a mano; Proyectos con: AECl, Organización Nacional de Trasplantes, Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III, Ayuda contra la drogadicción, Fundación Crecer Jugando, Fundación Abracadabra de Magos Solidarios, SEO/BirdLife, Adena, Plantemos para el planeta, Cáritas, Bomberos en acción/sin fronteras, Women Together, Fundación Miguel Angel Blanco, Fundación Ilusiones, Fundación Empresa y Sociedad, Special Olympics, Xunta de Galicia, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Centro Internacional de Toledo para la Paz, Fundación Ulls del Mon, Ministerio de Presidencia, Foro de Reputación Corporativa		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	246 *(ver notas)
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	NO INFO
		NO	
6.5	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	NO INFO
		% inversión subvencionada	NO INFO
		Nº patentes (año)	NO INFO
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	NO INFO
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 2.1. Otros: Portal del Empleado: Ibpersonas; Buzones de sugerencias en IBpróxima e Ibpersonas; Tablones de anuncios, tanto online como físicos; Programa de reconocimiento a las propuestas de mejora de los empleados; Encuestas de satisfacción sobre la formación recibida; Encuestas de opinión sobre los servicios ofrecidos en IBpróxima; Revistas de comunicación interna: Iberiavión, Despega y OPS

Indicador 3.2. Convenio colectivo: no cubre al 100% de la plantilla

Indicador 6.2. Entidades patrocinadas: Raider's Trophi, Arte y cultura, educación, instituciones de carácter social, desarrollo económico.

Indicador 6.4 Empleo colectivos desfavorecidos: 536 minusválidos, de los cuales emplea directamente a 246. El resto son puestos equivalentes cubiertos a través de medidas alternativas: contratos mercantiles y donaciones.

Indicador 6.6 Exigencia RSE proveedores: En el 100% de los contratos la empresa exige al proveedor el cumplimiento del Pacto Mundial y de todo lo que derive. Además valora que tenga implantado un Sistema de Gestión Ambiental.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14001 (aplicado únicamente a las operaciones que se realizan en tierra)

- Informe de RSC según el modelo GRI3 grado A+ (grado más estricto)
- Objetivos generales de responsabilidad corporativa en IBERIA: "Mantener una posición de liderazgo en rentabilidad económica"
- Incluyen datos económicos y de relación con los clientes que no son propios de una Memoria de RSC

INDITEX

El Grupo Inditex reúne a casi un centenar de sociedades vinculadas con las diferentes actividades que conforman el negocio del diseño, la fabricación y la distribución textil.

En 1975, comienza su andadura con la apertura de la primera tienda Zara en La Coruña (España), lugar en el que inició su actividad el Grupo y en el que se ubica su sede central. En 1976 GOASAM se constituye como propietaria de las tiendas Zara y se continúa con la apertura de las primeras tiendas en España. En 1985 se crea Inditex como cabecera del grupo de empresas. La primera apertura de una tienda ZARA fuera del territorio español se produce en diciembre de 1988 en Oporto (Portugal). Estados Unidos y Francia son los siguientes mercados en los que el Grupo inicia su actividad con la apertura de establecimientos en Nueva York (1989) y París (1990). En 1991 se produce el nacimiento de la cadena PULL&BEAR y la compra del 65% del Grupo MASSIMO DUTTI. Entre 1992 y 1994 prosigue la apertura de nuevos mercados internacionales: México en 1992, Grecia en 1993, Bélgica y Suecia en 1994. En 1995 INDITEX adquiere la totalidad del capital de MASSIMO DUTTI. En ese año se produce la primera apertura del grupo en Malta y al año siguiente en Chipre. Durante 1997 Noruega e Israel se unen a la lista de países en los que está presente INDITEX. En 1998 inicia su andadura la cadena Bershka, dirigida al público femenino más joven. Se producen aperturas en: Argentina, Japón, Reino Unido, Venezuela, Líbano, Emiratos Árabes, Kuwait y Turquía. En 1999 adquiere STRADIVARIUS, que se convierte en la quinta Cadena del Grupo. Se abren tiendas en: Holanda, Alemania, Polonia, Arabia Saudí, Bahrein, Canadá, Brasil, Chile y Uruguay. En el año 2000 se abren tiendas en: Austria, Dinamarca, Qatar y Andorra. INDITEX instala sus servicios centrales en un nuevo edificio situado en Arteixo (A Coruña, España). El 23 de mayo de 2001 comienza la cotización de Inditex en el mercado bursátil. Durante este año el grupo entra en: Puerto Rico, Jordania, Irlanda, Islandia, Luxemburgo, República Checa e Italia. La creatividad, innovación, flexibilidad así como una respuesta ágil a las demandas del mercado han convertido a Inditex en uno de los mayores Grupos de moda con una rápida expansión internacional y una excelente acogida social, pudiendo encontrar tiendas del Grupo en lugares como la 5th Avenida neoyorquina, los Campos Elíseos de París, la londinense Regent St. o el área comercial de Shibuya en Tokio.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	93.500	93.500	93.500	93.500	93.500
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	623.330	623.330	623.330	623.330	623.330
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	28,25	42,02	40,81	27,55	21,70
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	42,81	53,90	42,70	27,64	22,20
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	27,29	40,19	26,55	20,51	15,20
<i>(euros)</i>					
Capitalización	17.609.084	26.192.343	25.438.114	17.172.753	13.526.270
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	463.561	625.433	417.532	544.841	502.675
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	15.710.518	28.355.764	13.822.086	12.574.906	9.357.438
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Andorra, Mónaco, Francia, Italia, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Alemania, Polonia, Suiza, Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia Islandia, Austria, Eslovenia, Malta, República Checa, Eslovaquia, Hungría, Grecia, Serbia, Rumania, Chipre, Lituania, Letonia, Estonia, Ucrania, Rusia, Reino Unido, Irlanda y Turquía.

Norteamérica: Estados Unidos, Canadá y Méjico

Centroamérica: El Salvador, Costa Rica, Panamá, Puerto Rico y República Dominicana.

Suramérica: Venezuela, Brasil, Chile, Argentina y Uruguay.

África: Marruecos y Túnez.

Asia: Líbano, Israel, Jordania, Kuwait, Bahrein, Omán, Qatar, Arabia Saudí y Emiratos Árabes Unidos, China, Corea del Sur, Filipinas, Indonesia, Japón, Malasia, Singapur y Tailandia.

Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Intranet sólo para empleados de grandes centros en España
		Correo	Sí (no especifica cobertura)
		Otros:	Pack de bienvenida al grupo; Revista "In"
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	En Fábricas (%):	Mandos 73,33; Otros empleos: 86,21
		En Centros Logísticos (%):	Mandos 9,57; Técnicos 50,24; Otros 43,45
		En Tiendas Zara Esp (%):	Mandos 85,63; Otros 53,91
		Servicios Centrales Zara Esp (%):	Mandos: 60,34; Otros 53,91
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		84%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		NO INFO
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	0,39% de las horas establecidas por contrato
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	6.000
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº de horas	702.894
		% participantes	12,99%
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
Países: (Datos referidos a tiendas)			
(Pendientes de ratificación de convenios)			
EE.UU., Canadá, Méjico, Brasil, Marruecos, Jordania, Kuwait, Bahreín, Qatar, Emiratos Árabes Unidos, Arabia Saudi, Omán, China, Corea del Sur, Filipinas, Indonesia, Japón y Tailandia.			
(convenio denunciado por trabajo forzoso)			
Malasia y Singapur			

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2006
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	1.789.043
		Nº entidades	<i>NO INFO</i>
6.3	Otras buenas prácticas Creación cátedra Universidad A Coruña de RSC; apoyo Fundación Galicia Emigración; apoyo a la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas; apoyo a la Asociación Española del Pacto Mundial; realización de proyectos de desarrollo comunitario y asociativo (2.925.517 euros); ayuda emergencias (1.094.908 euros), programas de creación de capital social (150.000 euros), programas vinculados a los objetivos de Dakar (UNESCO). Objeto patrocinios: Cultura, deporte, formación, promoción empresarial, salud, ayuda social		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
Información:			
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X <i>*(ver notas)</i>
		NO	

Notas:

Indicador 4.1 Porcentaje de mujeres según categorías: Se entiende por “mando” a cualquier persona con responsabilidad sobre un equipo de trabajo.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001

- Memoria según modelo GRI B+
- En junio de 2008 debería haber estado publicada la memoria 2007.
- Memoria muy centrada en sus buenas prácticas laborales en los países donde fabrican. Incluyen una completa descripción de cómo hacen las auditorías a los proveedores.
- Algunos datos están referidos a enero 2007, por lo que el periodo comprendido en la memoria no es homogéneo en todos los apartados.

INDRA, SERIE A

Indra es la compañía española líder en Tecnologías de la Información (TI). Su actividad está basada en la orientación al mercado y al cliente, con la generación de una oferta innovadora, con soluciones propias y especial atención a los segmentos de demanda emergente y de mayor valor añadido y contenido tecnológico. La actividad de Indra se distribuye en tres líneas de negocio: Tecnologías de la Información, Simulación y Sistemas Automáticos de Mantenimiento (SIMSAM), y Equipos Electrónicos de Defensa (EED).

*Tecnologías de la Información (TI), supone el 80% de las Ventas anuales, y comprende una amplia gama de soluciones, sistemas y servicios para la captación masiva de datos e información, su tratamiento, transmisión y posterior presentación, básicamente enfocados al control y gestión de procesos complejos y/o críticos de las empresas en: Finanzas y Seguros, Industria y Comercio, Telecomunicaciones y Utilities, Transporte y Tráfico, Administraciones Públicas y Sanidad y Defensa y Fuerzas de Seguridad.

*Simulación y Sistemas Automáticos de Mantenimiento (SIMSAM) Simulación incluye los sistemas para formación y entrenamiento en el uso de plataformas aeronáuticas y otros equipamientos complejos y costosos, así como la prestación de servicios de entrenamiento mediante la utilización de estos sistemas. Los Sistemas Automáticos de Mantenimiento son sistemas informáticos capaces de detectar y diagnosticar fallos en unidades electrónicas de aviónica simulando las condiciones de trabajo reales del avión.

*Equipos Electrónicos de Defensa (EED) Esta línea de actividad está dedicada al diseño, desarrollo y producción de equipos electrónicos para aviónica, direcciones de tiro y optoelectrónica, así como al mantenimiento y fabricación de equipos propios y de terceros.

La trayectoria de Indra está marcada por un fuerte crecimiento y una creciente presencia internacional, y constituye una referencia destacada en los mercados en los que opera, tanto a escala nacional como internacional. Presente en más de 40 países de los cinco continentes, en 2002 el 30% de su facturación provino de la actividad internacional.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	32.827	32.827	29.166	28.956	29.580
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	164.133	164.133	145.831	144.782	147.901
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	16,42	18,58	18,61	16,51	12,57
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	18,92	20,85	19,19	18,47	12,88
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	15,10	16,70	13,92	12,07	9,85
<i>(euros)</i>					
Capitalización	2.695.056	3.049.583	2.713.924	2.390.345	1.859.116
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	154.814	296.345	271.539	300.557	263.160
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	2.705.155	5.538.049	4.490.144	4.453.597	2.846.417
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Italia, Francia, Irlanda, Polonia, Rumania, Eslovaquia, Grecia, Hungría, Moldavia, Montenegro y República Checa.
 Norteamérica: Estados Unidos y Méjico.
 Centroamérica: Guatemala, Puerto Rico y Panamá.
 Suramérica: Colombia, Venezuela, Brasil, Chile, Argentina y Uruguay.
 África: Marruecos, Kenia y Zimbabwe.
 Asia: China y Filipinas.
 Oceanía: Australia.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Sí
		Correo	NO INFO
		Otros:	NO INFO
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	Sí	
		NO	X *(ver notas)
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	Sí	X
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
	% Mujeres/total plantilla	36%	
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		NO INFO
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		5,8 (Datos representativos del 87% de la plantilla)
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO *(ver notas)
		Nº de horas	NO INFO *(ver notas)
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	4 (para diferencias (%) entre H y M)
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	Técnicos: 103,8%
		C2	Expertos y Magister: 101,5%
		C3	Gestión: 106,9%
		C4	Dirección: 112,9%
		Representativo del 53% de la plantilla	
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas	8,5% (Datos representativos del 53% de la plantilla)	
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
		% participantes	NO INFO
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Méjico, Brasil, Marruecos, Kenia, Zimbabwe, China y Australia.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	5

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	1.073.302 €
		Nº entidades	Principales (13)
6.3	Otras buenas prácticas 103 acuerdos con universidades, centros de investigación, fundaciones y escuelas de negocio. Educación social con alto contenido tecnológico (accesibilidad tecnológica). También alguna acción dirigida a colectivos desfavorecidos (construcción instalaciones, donaciones...)		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	136 mill. €
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 3.1. Participación en proceso RSE: estructurado como objetivo 2008. inicialmente se realizará a través de encuesta.

Indicador 5.8. Formación Prevención de Riesgos Laborales: Cursos básicos de 50 horas en Prevención de Riesgos Laborales a todos los mandos, que por actividad y coordinación entre empresas, sea necesario. // Cursos básicos de 50 horas en Prevención de Riesgos Labores a todos los trabajadores cuando realicen trabajos de especial peligrosidad, altura, etcétera.

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: en un primer nivel de desarrollo.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: UNE EN ISO 14001, paulatinamente en diversos centros, con el objetivo de implantarlo en todos los centros de la compañía.

- Informe ha sido preparado conforme a la 'Guía para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad' del Global Reporting Initiative (GRI), en la versión de octubre de 2006 (denominada G3), en el nivel de aplicación más alto (el A+), así como según la norma AA1000 de Accountability. Verificada por entidad externa independiente.
- Carta del Presidente totalmente centrada en el concepto de Sostenibilidad.
- *"Para Indra, la responsabilidad de la empresa debe ir en línea con su actividad natural, con la creación de riqueza a través de la generación de soluciones y servicios, y con aquello que es propio y distintivo de la compañía: la innovación."*
- Bien conceptualizado, de forma bastante sintética y sencilla.
- Disponen de un equipo de 26-28 profesionales que dedican su actividad al desarrollo de la estrategia de RSE (ofrecen la información sobre sus nombres y cargos)
- El primer grupo de interés a quien se dirige la memoria es a los accionistas. El segundo, a los empleados.
- La mayoría de los datos ofrecidos no se refieren a la totalidad de la plantilla la que genera confusión sobre la valoración global.
- Al finalizar la memoria se incorpora un cuestionario para recoger opinión y datos de contacto.

OBRASCON HUARTE LAIN (OHL)

OHL es el resultado de la fusión de tres empresas: Obrascón, Huarte y Lain.

El 15 de Mayo de 1911 nace en Bilbao la Sociedad General de Obras y Construcciones Obrascón, S.A. con vocación constructora general y proyección internacional. De hecho, su primera obra son dos dársenas en el Puerto de Lisboa en 1912. Entre 1953 y 1973 es propiedad del Banco de Bilbao, para pasar después a Altos Hornos de Vizcaya. En 1987, Juan-Miguel Villar Mir, junto a José Luis García Villalba y otros profesionales del sector, adquieren la empresa a su entonces propietario. Desde 1991 la sociedad cotiza en Bolsa.

Huarte fue fundada en Pamplona en el año 1927 por las familias Huarte y Malumbres. En 1996 se produce la entrada de Obrascón como socio industrial y, en 1997, ambas empresas acuerdan su fusión, que se hace efectiva en enero de 1998.

Construcciones Lain se constituyó en 1963 como empresa filial del grupo británico John Laing Construction. En 1988, un grupo de profesionales adquiere el 90% de la sociedad cambiando su denominación por la de Construcciones Lain. En 1991, comienza a cotizar en Bolsa. Su integración con Obrascón Huarte en OHL, rubricada el 29 de Mayo de 1999, constituye un hecho relevante del sector de la construcción y los servicios.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	52.495	52.495	52.495	53.726	53.726
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	87.492	87.492	87.492	89.544	89.544
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	20,42	23,03	23,40	13,48	6,30
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	28,98	37,80	25,20	13,79	6,90
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	16,15	22,02	12,45	6,27	5,80
<i>(euros)</i>					
Capitalización	1.786.588	2.014.942	2.047.314	1.207.052	564.127
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	45.209	120.363	64.258	132.319	28.218
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	1.033.772	3.555.693	1.106.988	1.141.582	175.169
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, República Checa, Eslovaquia, Hungría, Bosnia Herzegovina, Montenegro, Bulgaria y Turquía.

Norteamérica: Estados Unidos y Méjico.

Centroamérica: -.

Suramérica: Ecuador, Brasil, Chile y Argentina.

África: Argelia.

Asia: Azerbaiyán y Qatar.

Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	2
<ul style="list-style-type: none"> - Pacto Mundial - Objetivos del Milenio 	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Portal empleado OHLFINET (varios servicios); Sistemas de Gestión RSE; Foro tecnológico; BD experiencias; alertas personalizadas; Formación online
		Correo	Electrónico
		Otros:	Publicaciones: "Mosaico"; Guías metodológicas; Revista "Tecno"; comunicados internos (fax, telefono)
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		NO INFO
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Resto personal	6,6%
		%Administrativas	5,16%
		%Téc. no tit.	1,84%
		%Tit medios	3,85%
		%Tit. superiores	3,4%
		%Directivos	0,07%
		%Mujeres/total plantilla	20,08%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	10
		% mujeres en puestos de responsabilidad	0,04%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		71%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		5
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	1.143
		Nº Bajas	746 (bajas voluntarias)
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	*(ver notas)
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	*(ver notas)
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	1.067 alumnos (18,6%)
		Nº de horas	40.724h
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº de horas	103.490 h
		% participantes	3.531 (61% plantilla)
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	X
		NO	
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Méjico, Brasil y Qatar. (convenio denunciado por trabajo forzoso) Malasia.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	5

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	369.633 € de inversión en acción social en España
		Nº entidades	-
6.3	Otras buenas prácticas 29 proyectos/colaboraciones de acción social; 6 actuaciones del Plan Familia; 1 grupo de voluntarios; 3 estudios de accesibilidad medio físico y uno de accesibilidad web; 3 campañas promovidas por empleados; 3 propuestas solidarias de empleados financiadas por OHL; 7 actuaciones de sensibilización de empleados y sociedad; 25 puestos de promoción al empleo de colectivos con dificultades; 2 compras a centros especiales de empleo; Más de 100 horas de dedicación de empleados		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	NO INFO
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
6.5	Información: Nunca contratan menores de 16 años. Speran los salarios mínimos establecidos por los países. 89,9% de directivos en el exterior son locales. Política de compras local. En 2007 se destinaron 439.816 euros a programas de acción social que se han llevado a cabo especialmente en Brasil, además de en EEUU, Chile, Argentina, República Checa, México, Turquía y Argelia. Impulso del voluntariado cooperativ. 40 proyectos/colaboraciones de acción social; 12 proyectos relacionados con la salud; 3 grupos de voluntarios; 1 campaña promovida por empleados; 16 actuaciones de prevención y seguridad vial; Más de 300 horas de dedicación de empleados		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	23.467 empleados subcontratados
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	3.933 (miles de euros)
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X
		NO	

Notas:

Indicador 3.1. Participación en el proceso de i+D: Participación de los trabajadores, al menos parcialmente a través de encuesta. Como resultado la Seguridad y Salud Laboral constituye el aspecto más relevante)

Indicador 5.7. Accidentalidad laboral: Índice de incidencia 4334 (Nº accidentes*100.000/Nº Trabajadores afiliados a la S.S. con contingencia de A.T. especif. cubierta) // Índice de gravedad: 0,65.

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: En España, desde 2007; aún no alcanza a la totalidad de los proveedores contratados.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: Basado en la norma UNE-EN ISO 14001 e implantado desde 1998. No cubre a la totalidad de las empresas del grupo. Entre el 67 y 80% de las ventas.

- Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative, GRI-G3, en su máximo nivel de aplicación (A+), avalado por GRI. Verificada por consultor externo.
- Memoria muy bien estructurada. Cuenta con una correcta explicación de la estrategia de la empresa y de los mecanismos de integración de la RSE en dicha estrategia. Clara en objetivos y plan para su consecución.
- El documento ofrece el contacto directo con el personal responsable de la elaboración de la memoria, aportando sus nombres y datos de contacto.
- Se resaltan las cantidades exactas de subvenciones recibidas en el periodo analizado (2007): 4.862.397 €.
- La memoria se edita en español e inglés.
- Incluye mapa de acción social para España y extranjero.

RED ELECTRICA DE ESPAÑA

Red Eléctrica, desde su creación en 1985, centró su actividad en el transporte de electricidad y en la operación de sistemas eléctricos, separada de la generación y de la distribución. Propietaria de la mayor parte de la red española de transporte de electricidad de alta tensión, es la única empresa especializada en la actividad de transporte de energía eléctrica en España. Red Eléctrica desarrolla otras actividades de negocio complementarias de su función fundamental de transportista de energía eléctrica y operador del sistema como son:

* La prestación de servicios de telecomunicaciones, a través de Red Eléctrica Telecomunicaciones, pone en el mercado una oferta de circuitos de banda ancha de muy alta capacidad y gran calidad así como una amplia variedad de servicios y soluciones en el ámbito de internet.

* Asesoría y consultoría orientada al sector eléctrico Inversiones en el exterior, a través de Red Eléctrica Internacional, con el objeto de canalizar y potenciar los negocios del Grupo en el exterior. Todas estas actividades se realizan de acuerdo con una exigente Política medioambiental.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	270.540	270.540	270.540	270.540	270.540
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	135.270	135.270	135.270	135.270	135.270
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	39,40	43,24	32,49	26,16	16,50
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	46,00	45,14	37,09	26,40	16,75
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	36,31	27,81	24,70	15,95	12,75
<i>(euros)</i>					
Capitalización	5.329.638	5.849.075	4.394.922	3.538.663	2.231.955
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	176.893	435.834	249.784	231.717	147.493
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	7.283.059	15.241.560	7.298.869	4.885.942	2.108.168
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

- Europa: España.
- Norteamérica: -.
- Centroamérica: -.
- Suramérica: Perú y Bolivia.
- África: -.
- Asia: -.
- Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	4
<ul style="list-style-type: none"> - Pacto Mundial - Declaración de Bali - European Alliance for CSR - Carta Iberoamericana para la gestión sostenible 	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	miRED; miportalTDE
		Correo	
		Otros:	Revista corporativa; Entrelíneas Presentaciones del Plan Estratégico de la compañía (100%); Estudio de clima social; Continuación de la encuesta de clima social 2006; Buzón verde.
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X * (ver notas)
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Téc. Especialista	REE Esp 0,4% TDE Bolivia 0%
		%Aux. Técnico	REE Esp 66% TDE Bolivia 60%
		%Téc. Medio	REE Esp 14,4% TDE Bolivia 0%
		%Téc. Superior	REE Esp 33,9% TDE Bolivia 9,8%
		%Directivas	REE Esp 14,4% TDE Bolivia 12,5% Consejo de administración 9,09%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	1/10 (Consejo Administración)
		% mujeres en puestos de responsabilidad	NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo	REE España 99,6% TDE Bolivia 96% REDESUR Perú 100%	
5.2.	Antigüedad media de la plantilla	Red Eléctrica de España 10,2 Red Eléctrica de Bolivia (TDE Bolivia) 12	
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	REE España 103
		Nº Bajas	REE España 70 bajas TDE 8 bajas
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos	REE España 96	
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	NO INFO
		NO	NO INFO
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	El 100% del personal directivo de Bolivia (TDE) es nativo El 60% del personal directivo de Perú (REDESUR) es nativo.
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	REE España 11 TDE Bolivia 3
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	REE Esp. 195 TDE Bolivia 215
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	261 participantes
		Nº de horas	1045 horas
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	5 (Aplicadas a diferencias salariales entre sexos) Media 1,5
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1 Directivos	1,01
		C2 Tec. Superiores	1,05
		C3 Téc. Medios	1,07
		C4 Téc. Especialistas	1,15
		C5 Auxiliar técnico	0,98
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.	NO INFO	

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		*(ver notas)
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	REE España 4217 euros/empleado
		Nº de horas	REE España 102926 horas en total; 71 horas/empleado
		% participantes	España 97%
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	
		NO	X
	Países:		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	6

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	<i>NO INFO</i>
		Nº entidades	Más de 45
6.3	Otras buenas prácticas		
	Para los empleados de REE España: Servicio médico en el centro de trabajo, Campaña de prevención de sobrepeso, Cursos de relajación, campaña de prevención del riesgo cardiovascular, programa de voluntariado Para los empleados de TDE Bolivia: Programa para dejar de fumar, programa de buenas prácticas deportivas y programa de hábitos alimenticios saludables		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	4,72% *(ver notas)
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	111
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	9.256

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	Más de 4 mill. €
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	49 (100%)
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 3.2. Existencia de convenio: 99,8% de los empleados no directivos están acogidos al convenio colectivo.

Indicador 5.7. Accidentalidad Laboral: Índice de frecuencia de accidentes: REE España 4,85; TDE Bolivia 11,38; Índice de gravedad de accidentes: REE España 0,23, TDE Bolivia 0,82; Índice de absentismo: REE España 3,04, TDE Bolivia 81 (días).

Indicador 5.12. Nº personas promocionadas: El 95% de las vacantes han sido ocupadas por personal interno.

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: Valoran a los proveedores en función de criterios ambientales y de seguridad y salud. El 14% de los proveedores han firmado el Pacto Mundial y el 49% tienen políticas específicas relacionadas con los derechos humanos, derechos laborales, prevención y promoción de deberes medioambientales en la empresa.

Indicador 6.7. Volumen subcontratación: REE España 21 personas (ETT), 1,59%; TDE Bolivia 45 personas (ETT), 36,29%; REDESUR Perú 3 personas (ETT), 16,66%.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001 implantado en todo el grupo (España, Perú y Bolivia).

- El informe sigue el modelo GRI y tiene la calificación A+. Ha sido verificado por entidad externa independiente. Como áreas de mejora dice que hay que aportar más datos de las filiales y sobre accionistas e inversores.
- En el texto de la memoria aparecen entre paréntesis el número de indicador GRI al que se refiere. Así, relaciona los contenidos que se detallan con la tabla final de indicadores GRI. De esta manera se facilita el trabajo de revisión.
- Incluye información a modo de presentación de la entidad que no es estrictamente necesaria, como la estructura de gobierno, la política de empresa o sistema de gestión de riesgos, de manera muy detallada. Sí que es importante destacar que incluye el sueldo de los consejeros.
- Organiza la memoria en Responsabilidad técnica y económica, responsabilidad con los empleados, responsabilidad ambiental y responsabilidad social.
- Incluye datos de una encuesta de clima social elaborada en 2006.
- La memoria es, en comparación con el resto, más clara y más directa. La información que se da es concreta y no hay dudas en cuanto a la parte del grupo a la que se refiere. Ofrece muchas tablas de síntesis de indicadores.
- Las memorias de REE ocupan los primeros lugares en el ranking del Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa con las del IBEX35. Concretamente, la memoria 2006 ocupó el primer puesto.

REPSOL YPF

Repsol con la adquisición del 97,81% de YPF en 1999 se ha transformado en la mayor empresa privada energética de España y Latinoamérica. Ha pasado de ser una compañía nacional a una multinacional, consolidándose como un grupo energético integrado, líder en una región de alto potencial de crecimiento como es Latinoamérica.

Es una compañía petrolera, química y gasista, que desarrolla actividades de exploración y producción, refino y marketing, química, gas y electricidad.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	1.220.863	1.220.863	1.220.863	1.220.863	1.220.863
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	1.220.863	1.220.863	1.220.863	1.220.863	1.220.863
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	24,37	24,38	26,20	24,67	19,16
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	27,91	30,59	28,55	28,81	19,28
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	18,27	22,90	20,00	18,52	15,38
<i>(euros)</i>					
Capitalización	29.752.443	29.764.651	31.986.623	30.118.702	23.391.744
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	1.784.194	3.009.588	3.568.655	2.979.157	3.028.006
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	42.621.269	78.668.422	86.275.646	65.548.030	52.101.044
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Italia, Alemania y Dinamarca.
 Norteamérica: Estados Unidos, Canadá y Méjico
 Centroamérica: Cuba.
 Suramérica: Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Bolivia, Chile y Argentina.
 África: Marruecos, Argelia, Libia, Mauritania, Sierra Leona, Liberia, Guinea Ecuatorial, Kenia y Angola.
 Asia: Arabia Saudí, Irán, Kazajstán y Rusia..
 Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	<i>NO INFO</i>

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Repsolnet
		Correo	-
		Otros:	NO INFO
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operarias/Subalternas	24,08%
		%Administrativas	10,06%
		%Técnicas	0,91%
		%Jefas Técnicas	1,04%
		%Directivas	0,06%
		%Mujeres/total plantilla	24%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	Directivos: 25 // Jefes Técnicos: 385
		% mujeres en puestos de responsabilidad	7,8% y 15,9%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		91,23% (Esp.); 88,7% grupo
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		NO INFO
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	1 *(ver notas)
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	
		NO	NO INFO
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	*(ver notas)
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	9.296 participantes (39% plantilla)
		Nº de horas	186.123h
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO *(ver notas)
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		317/ 36.700 (0,008)

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	9.459.887 €
		Nº de horas	<i>NO INFO</i>
		% participantes	50.801 participantes (60%)
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Canadá, Méjico, Cuba, Brasil, Marruecos, Sierra Leona, Liberia, Kenia, Irán y Arabia Saudi.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	4

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	32,3 mill. € inversión social
		Nº entidades	NO INFO
6.3	Otras buenas prácticas Más de 800 programas de acción social y cultural. Educación y formación, desarrollo comunitario y salud.		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	2,05% de la cuota de reserva exigida por la legislación.
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas Información: Medidas compensatorias y otras complementarias en materia de integración social, medio ambiente, arte y cultura. En Perú, incorporación de personal local y desarrollo de minorías.	SÍ	X
		NO	
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	
		NO	X
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	37373 personas// 16.360 en España *(ver notas)
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	*(ver notas)
		Nº de muertes	12
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	76 mill. €
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	<i>NO INFO</i>
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X
		NO	

Notas:

Indicador 5.5. Expedientes Regulación Empleo: E.R.E. en curso, afectará a 172 trabajadores, con baja anticipada.

Indicador 5.7. Accidentalidad Laboral: Índice de Frecuencia de accidentes con baja para personal propio de 1,9.

Indicador 5.9. Diferencias salariales: 78% diferencia salario mujeres/hombres.

Indicador 6.7. Volumen personal subcontratado: datos referidos a "trabajadores supervisados": Empleado que realiza su trabajo en el área para o en nombre de la organización pero que no está reconocido como empleado bajo las leyes o prácticas nacionales (personal contratista).

Indicadores 6.9. Accidentes personal subcontratado: Índice de frecuencia con baja computable integrado (personal propio y personal contratistas): 2,4.

Indicador 5.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14001, no global, aunque muy amplia.

- Elaborado conforme a las directrices de la Guía G3 del Global Reporting Initiative y a la norma AA 1000. Se han tenido en cuenta las directrices de la guía para el sector del petróleo y gas elaborada por la International Petroleum Industry Environment Conservation Association (IPIECA) y el American Petroleum Institute (API). Verificado por una entidad independiente.
- Muy preocupada por la opinión que la sociedad tiene de su actividad y en que esto no la perjudique: "La confianza social constituye un activo fundamental para el cumplimiento de los objetivos de negocio de Repsol YPF" (pág.8) Entre sus objetivos con la comunidad, el primero es el de: "reducir los impactos en el área de influencia directa de la instalación" (pág.106)
- Intercala preguntas de un comité de expertos, relacionándolas con el tema que desarrolla en cada apartado, lo que aporta bastante dinamismo al documento.
- Incluye mapa de posición en el mundo

- Accidentalidad: propia y de proveedores (subcontratado) Índice de frecuencia con baja computable integrado (personal propio y personal contratistas): 2,4. 152 mill de euros en inversiones y 142 millones de euros en gastos de seguridad.
- Desarrolla un conjunto de temas que si bien se encuentran ligados con la utilidad de su producto, exceden los objetivos de este informe.
- I+D: la compañía dispone de dos centros tecnológicos (uno en España y otro en Argentina) dónde trabajan 450 empleados.
- El 78,34% de los empleados en España están cubiertos por Convenio Colectivo.
- Hasta la página 113/192 no se habla en detalle del personal de Repsol.

SACYR VALLEHERMOSO

Nace en 2003 de la fusión de Grupo Sacyr y Grupo Vallehermoso para crear un grupo empresarial equilibrado en las actividades constructoras, inmobiliarias, patrimoniales y de concesiones. El nuevo grupo se configura como líder en rentabilidad en el sector de la construcción y en el sector inmobiliario. El Grupo SyV tuvo un volumen de negocio en 2003 de 3.334 millones de euros y un beneficio neto de 334 millones de euros. Tiene un valor bursátil superior a 3.950 millones de euros y cotiza en el selectivo índice Ibex-35 de la bolsa española.

Sacyr, la filial de construcción, desarrolla su actividad principal en campos como la construcción y ejecución de obras de ingeniería civil y edificación, la realización de estudios, proyectos y ejecución de obras, actividades medioambientales y ensayos técnicos y de laboratorio en el sector de la construcción en España. La cartera de pedidos supera los 2.124 millones de euros y en 2003 registró una cifra de negocio de 1.109 millones de euros. Es la primera empresa del sector en Chile. Vallehermoso es la primera inmobiliaria de España con más de 4.000 viviendas contratadas en 2003 y una reserva de suelo para promover más 17.500 viviendas. Cuenta con 200 promociones en venta en más de 45 ciudades en España y Portugal. Itínere - ENA es el primer inversor en el sector de autopistas en España y el segundo grupo concesionario en número de kilómetros explotados. Dispone de 24 concesiones, incluidas las de Somague, con las que participa en más de 2.600 kilómetros de autopistas en España, Portugal, Chile y Brasil. Testa Inmuebles en Renta engloba la actividad de alquileres. Es uno de los líderes patrimonialistas en España con activos de más de 2.730 millones de euros de valor de mercado y 1,43 millones de metros cuadrados de cartera en alquiler entre oficinas, centros comerciales, hoteles, residencias de tercera edad, vivienda en alquiler y naves industriales. La actividad de servicios se gestiona a través de Valoriza. Destacan entre sus actividades: explotación de áreas de servicio en autovías (Cafestore), proyectos de generación de energía (Iberese), depuración y tratamientos de aguas (Sadyt), abastecimiento de agua potable a Toledo (Aguas de Toledo) y otras ciudades y mantenimiento integral de edificios (Valoriza Facilities). Somague. Sacyr Vallehermoso ha llegado recientemente a un acuerdo con Somague; la segunda constructora portuguesa en términos de facturación; para su integración dentro del grupo SyV. Somague permitirá aumentar la cartera de concesiones de infraestructuras e incrementar el potencial de crecimiento en los servicios públicos en la Península Ibérica.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	284.636	284.636	284.636	274.471	266.153
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	284.636	284.636	284.636	274.471	266.153
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	17,29	26,60	45,00	20,60	12,15
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	26,90	50,00	56,30	24,46	14,06
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	16,69	22,46	19,34	11,89	11,04
<i>(euros)</i>					
Capitalización	4.921.360	7.571.323	12.808.630	5.654.095	3.233.763
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	84.743	170.853	217.975	207.131	181.197
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	1.820.168	6.114.659	6.472.010	3.613.499	2.176.254
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Irlanda, Italia y Bulgaria.
 Norteamérica: Estados Unidos.
 Centroamérica: Costa Rica.
 Suramérica: Brasil y Chile.
 África: Angola y Argelia.
 Asia: -.
 Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	1
- Pacto Mundial	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	SyVnet (información sobre la organización; comunicación interna y contacto) Buzones
		Correo	-
		Otros:	Revista "Dimensión"
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total		100%
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores		NO INFO

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO *(ver notas)
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	
		NO	X
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Resto	27%
		%Administrativas	6,1%
		%Técnico no titulado	0,8%
		%Tituladas	4,8%
		%Directivas y Miembros Consejo Administración	0,1%
		%Mujeres/ total plantilla	38,8% (España)
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	11
		% mujeres en puestos de responsabilidad	5,20%

G.4. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		62%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		NO INFO
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	7.210 (en España; muy alta en Construcción y Servicios)
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	*(ver notas)
		Nº de muertes	0
		Nº jornadas perdidas por accidente	*(ver notas)
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.4. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	1.009.850 € (España)
		Nº de horas	120.526 h 9,1 horas por empleado
		% participantes	3.143 empleados
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	99.211 €
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU. y Brasil.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	2

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	Aprox 1 mill. €
		Nº entidades	Más de 30
6.3	Otras buenas prácticas		
	Asistencia sociosanitaria; Cooperación al desarrollo (internacional); Arte y cultura; Medio ambiente; Actividades deportivas; Desarrollo socioeconómico del entorno; Iniciativas ligadas a la actividad del Grupo		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	<i>NO INFO</i>
		% contratos fijos	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
	Información:		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	<i>NO INFO</i>
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	<i>NO INFO</i>
		% Extranjero comunitario	<i>NO INFO</i>
		% Ext no comunitario	<i>NO INFO</i>
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	<i>NO INFO</i>
		Nº de muertes	<i>NO INFO</i>
		Nº jornadas perdidas por accidente	<i>NO INFO</i>

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	34.723.625 €
		% inversión subvencionada	55%
		Nº patentes (año)	NO INFO
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	NO INFO
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 3.1. Participación en el proceso de RSE: a través de la posibilidad de denunciar anónimamente el Código de Conducta en el que previamente han sido formados.

Indicador 5.7. Accidentalidad laboral: índice de frecuencia: 11,81 (servicios) y 26,41 (construcción) // Índice de incidencia: 202,65 (ser) y 464,24 (construcción).

Indicador 6.6. Exigencia de RSE proveedores: Extensión del Código de Conducta.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: global, de acuerdo con las normas ISO 9001 e ISO 14001.

- Siguiendo las directrices de la tercera edición (G3) de la "Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del *Global Reporting Initiative* (GRI), así como las de su Protocolo de Cobertura (2005). También han sido tenidas en cuenta las orientaciones establecidas a través de la Norma sobre Aseguramiento AA1000 y de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Verificado por agente independiente. Calificación A+.
- Coloca a los empleados como primer grupo de interés
- Se habla de principales magnitudes económicas y accionistas (aunque no se amplía demasiado), innecesario en la Memoria de RSE
- Incluye mapa de posición en el mundo
- Ofrece la posibilidad de enviar dudas y comentarios.

TÉCNICAS REUNIDAS

TÉCNICAS REUNIDAS, TR, es un contratista general con actividad internacional que se dedica a la ingeniería, diseño y construcción de todo tipo de instalaciones industriales para un amplio espectro de clientes de todo el mundo que incluye muchas de las principales compañías petroleras estatales (national oil companies o NOCs en inglés) y multinacionales, además de grandes grupos españoles.

La mayoría de la actividad de TR está concentrada en la ejecución de grandes proyectos industriales "llave en mano", si bien también provee todo tipo de servicios de ingeniería, gestión, puesta en marcha y operación de plantas industriales.

TR ocupa una posición líder en ingeniería y construcción en el sector energético en España, es uno de los primeros en Europa en proyectos de petróleo y gas natural y uno de los más importantes del mundo en el sector del refino.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido <i>(miles de Euros)</i>	5.590	5.590	5.590		
Nº de acciones <i>(x1.000)</i>	55.896	55.896	55.896		
Últ. precio período <i>(euros)</i>	48,51	43,78	29,12		
Precio máx. período <i>(euros)</i>	57,90	65,00	30,83		
Precio mín. período <i>(euros)</i>	34,52	27,04	17,00		
Capitalización <i>(miles de euros)</i>	2.711.515	2.447.127	1.627.692		
Volumen <i>(miles de acciones)</i>	42.037	65.086	68.570		
Efectivo <i>(miles de euros)</i>	1.968.530	2.857.170	1.409.334		

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Portugal, Francia, Alemania, Italia, Reino Unido, República Checa, Polonia, Bulgaria, Grecia, Rusia, Ucrania y Turquía.

Norteamérica: Estados Unidos, Canadá y Méjico

Centroamérica: Cuba y República Dominicana.

Suramérica: Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Bolivia, Chile y Argentina.

África: Marruecos, Argelia, Túnez, Egipto, Namibia, Zimbabwe y Sudáfrica.

Asia: Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos, India, China y Tailandia.

Oceanía: -.

NO SE HA ENCONTRADO MEMORIA

TELEFÓNICA

Telefónica y sus sociedades filiales y participadas constituyen un Grupo integrado de empresas que desarrollan su actividad en los sectores de telecomunicaciones, media y entretenimiento. La sociedad matriz dominante de dicho grupo es Telefónica, compañía constituida el 19 de abril de 1924.

Es una de las mayores compañías de telecomunicaciones del mundo y operador líder en el mundo de habla hispana y portuguesa. Es la primera multinacional de España por beneficios y por capitalización bursátil.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	4.773.496	4.773.496	4.921.130	4.921.130	4.955.891
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	4.773.496	4.773.496	4.921.130	4.921.130	4.955.891
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	17,54	22,22	16,12	12,71	13,86
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	22,95	23,48	16,50	14,61	14,08
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	16,55	15,19	11,88	12,25	11,11
<i>(euros)</i>					
Capitalización	83.727.128	106.067.092	79.328.622	62.547.567	68.688.654
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	7.067.506	15.642.505	13.718.832	11.988.832	10.496.376
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	134.040.401	286.907.131	186.731.067	160.344.677	130.822.449
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España, Alemania, Reino Unido, Irlanda, República Checa y Eslovaquia.

Norteamérica: Estados Unidos y Méjico

Centroamérica: Puerto Rico, Guatemala, Nicaragua, Panamá y El Salvador.

Suramérica: Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Chile, Argentina y Uruguay.

África: Marruecos.

Asia: -.

Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	2
- Pacto Mundial - Objetivos del Milenio	

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Sí
		Correo	-
		Otros:	Revista interna "SOMOS"
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
		%Mujeres/Total plantilla	48,3%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	NO INFO
		% mujeres en puestos de responsabilidad	Directivos y mandos intermedios: 32,8%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		90%. En Grupo excepto Atento (Comercial): 30%.
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		5,8 (Atento: 2)
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	NO INFO
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	1 *(ver notas)
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	NO INFO
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	NO INFO
		Nº de horas	NO INFO
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
4.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		<i>NO INFO</i>
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	59 mill. € (total grupo)
		Nº de horas	14 mill. h 62h/ emple. (Total grupo)
		% participantes	<i>NO INFO</i>
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	<i>NO INFO</i>
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	X
		NO	
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
5.16	Convenios: En 2007 se llegó a un acuerdo con los sindicatos en España sobre protección de los trabajadores en el extranjero.		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) EE.UU., Méjico, Brasil y Marruecos.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	<i>NO INFO</i>
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	6

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	88,8 mill. €
		Nº entidades	NO INFO
6.3	Otras buenas prácticas		
	700 proyectos, la mayoría dedicados a la formación y difusión en el uso de TICs. Otras buenas prácticas: Norma General de Contratación de Bienes y Servicios; Formación en Tics (EducaRed); Plan Accesibilidad; Colaboración con Fundaciones y Asociaciones propias y externas. Destaca Fundación Telefónica.		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	1.500 discapacitados (Total grupo)
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
6.5	Información:		
	42,3% de la acción social realizada en el extranjero (destaca America Latina), en materia de educación, cultura y desarrollo del voluntariado)		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.5	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X *(ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	225.000 trabajadores (superan plantilla propia: 248.487)
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	NO INFO
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	X
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	<i>NO INFO</i>
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	20.9 mill. *(ver notas)
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	
		NO	X

Notas:

Indicador 4.2. Mujeres en puestos de responsabilidad: el dato de directivos y mandos intermedios junto (no se ofrece desagregación) genera cierta distorsión de la información.

Indicador 5.5. Expedientes de Regulación de Empleo: ERE realizado en España. Afectó al 7% de la plantilla nacional: 3.731 trabajadores.

Indicador 6.2. Patrocinios: Inversión: 7,7% corresponde a España.

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: sólo parcialmente, a través de un cuestionario de autoevaluación para medir riesgos en RSE en desarrollo.

Indicador 6.12. Reclamaciones: en la memoria se reconoce que este constituye un punto crítico para la empresa.

- Sigue el modelo GRI. Memoria verificada por equipo independiente.
- Informe en formato electrónico.
- Anuncio de la próxima disponibilidad de Informes locales, por países.
- Hacen mucho hincapié en las acciones proyectas para 2008, en detrimento del análisis de las realizadas en 2007.

UNIÓN FENOSA

Nace de la fusión entre Unión Eléctrica y Fuerzas Eléctricas del Noroeste el 23 de noviembre de 1982.

Desde la experiencia adquirida en el sector eléctrico español, Unión Fenosa se ha convertido en un amplio grupo empresarial con presencia en más de 40 países e inversiones directas en 15 de ellos, especialmente agrupados en la zona norte y centro del continente americano. Sus actividades principales se agrupan en el sector de la electricidad y del gas, en los servicios profesionales (Soluziona) y las telecomunicaciones.

Valores/ Capital (2004-2008)

	2008	2007	2006	2005	2004
	<i>hasta el 03/07</i>				
Capital admitido	914.038	914.038	914.038	914.038	914.038
<i>(miles de Euros)</i>					
Nº de acciones	304.679	304.679	304.679	304.679	304.679
<i>(x1.000)</i>					
Últ. precio período	35,43	46,19	37,50	31,43	19,35
<i>(euros)</i>					
Precio máx. período	46,90	49,00	42,99	31,85	19,75
<i>(euros)</i>					
Precio mín. período	34,27	35,50	29,06	19,01	14,25
<i>(euros)</i>					
Capitalización	10.794.789	14.073.138	11.425.475	9.576.071	5.895.545
<i>(miles de euros)</i>					
Volumen	269.616	472.141	357.315	519.835	382.794
<i>(miles de acciones)</i>					
Efectivo	11.480.952	19.581.727	12.088.701	13.478.490	6.562.682
<i>(miles de euros)</i>					

Posición de la empresa en el mundo:



Países en los que interviene la empresa:

Europa: España y Moldavia.

Norteamérica: Méjico.

Centroamérica: Guatemala, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Costa Rica,

Suramérica: Colombia.

África: Egipto, Kenia y Sudáfrica.

Asia: Omán.

Oceanía: -.

G.1. COMPROMISO DE RSE	
1.1.	Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE
Nº de acuerdos	<i>NO INFO</i>

G.2. INFORMACIÓN			
T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento			
2.1	Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	Intranet	Intranet: Canal Hablemos
		Correo	-
		Otros:	Revista interna: 50.000 ejemplares; Encuesta de clima laboral
2.2	Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	NO INFO	
2.3	Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	NO INFO	

G.3. PARTICIPACIÓN			
T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la RSE			
3.1.	Participación de las partes en el proceso de RSE	SÍ	NO INFO
		NO	
ESPAÑA			
T.3. Negociación y Diálogo; general			
3.2	Existencia / no de convenio propio (Estatal)	SÍ	X
		NO	
3.3	Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	Nº días	NO INFO
		% de participantes	NO INFO

G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			
4.1	Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	%Operario/ varios...	NO INFO
		%Administrativo	
		%Licenciados superiores	
		%Directivo	
		%Mujeres/total plantilla	23,8%
4.2	Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	Nº mujeres	202
		% mujeres en puestos de responsabilidad	5,04%

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
ESPAÑA			
T.4. Contratación			
5.1.	Tasa de empleo fijo		98,7%
5.2.	Antigüedad media de la plantilla		NO INFO
5.3.	Altas y bajas laborales	Nº Altas	Más de 750
		Nº Bajas	NO INFO
5.4.	Nº de contratos indefinidos nuevos		NO INFO
5.5.	Expedientes de regulación de empleo	Nº (ERE)	NO INFO
	Con acuerdo entre las partes	SÍ	-
		NO	-
5.6	Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	Operario/ varios...	NO INFO
		Administrativo	
		Licenciados superiores	
		Directivo	
T.5. Prevención de riesgos			
5.7	Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	Nº de accidentes	60 (España)
		Nº de muertes	0 (España)
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO
5.8	Inversión, nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación en materia de prevención sobre el total de la plantilla	Euros	NO INFO
		Nº de personas	6.000 participantes
		Nº de horas	40.000 h
T.6. Distribución salarial por categorías			
5.9	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	Nº de categorías	NO INFO
5.10	Diferencias (margen) salariales por categorías.	C1	-
		C2	-
		C3	-
		C4	-
		C5	-
5.11	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.		NO INFO

G.5. PRÁCTICAS LABORALES			
T.7. Desarrollo profesional			
5.12	Nº de personas promocionadas		45.859 personas
5.13	Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	Euros	22.214 miles de euros
		Nº de horas	53 h/empleador
		% participantes	NO INFO
5.14	Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	Euros	NO INFO
EXTRANJERO			
T.8. Información sobre contratación en el extranjero			
5.15	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	
		NO	X
5.16	Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	SÍ	NO INFO
		NO	
5.16	Convenios:		
5.17	Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/ convenios de la OIT.	SÍ	X
		NO	
5.17	Países: (Pendientes de ratificación de convenios) Méjico, Kenia, y Omán.		

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad			
6.1	Fecha de actualización	Año	2007
	Difusión. Nº de ejemplares	Nº de ejemplares	NO INFO
	Antigüedad de la memoria	Nº años anteriores	6

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.10. Compromiso con la sociedad			
ESPAÑA			
6.2	Patrocinios: Inversión y nº de entidades subvencionadas	Euros	5,3 millones de euros
		Nº entidades	NO INFO
6.3	Otras buenas prácticas Accionatura (100.000 euros); Actividades de investigación y tecnología; apoyo a universidades; acción social salud y colectivos desfavorecidos; protección del medio ambiente. Premio C y Premio Innowatio para los trabajadores de la empresa Universidad corporativa Unión Fenosa (UCUF): Imparte cursos de formación a empleados. Iniciativas ambientales: Campaña de sustitución de bombillas por las de bajo consumo (Regalo de 25.000 bombillas), manual de eficiencia energética, participación en foros, ferias y seminarios, colaboración. Actividades del Museo de Arte Contemporáneo de Unión Fenosa en A Coruña		
6.4	Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	Nº (empleados)	NO INFO
		% contratos fijos	NO INFO
EXTRANJERO			
6.5	Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	SÍ	X
		NO	
	Información: Acciones de formación en Colombia: 370 horas de formación (1.310 asistentes) y celebración de 5 semanas culturales (263 asistentes) Celebración del día solidario por el que se recaudó 308.000 euros Otros proyectos educativos en Nicaragua, Guatemala, México, Colombia y Moldova.		
T.11. Información sobre proveedores			
ESPAÑA			
6.6	Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	SÍ	X (*ver notas)
		NO	
6.7	Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	% personal subcontratado respecto al total	NO INFO
6.8	Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	% Mujeres	NO INFO
		% Extranjero comunitario	NO INFO
		% Ext no comunitario	NO INFO
6.9	Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	Nº de accidentes	NO INFO
		Nº de muertes	2
		Nº jornadas perdidas por accidente	NO INFO

G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD			
T.11. Información sobre proveedores			
EXTRANJERO			
6.10	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	SÍ	<i>NO INFO</i>
		NO	
T.12. Resultados de i+D			
6.11	Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	Euros	18,37 mill. €
		% inversión subvencionada	<i>NO INFO</i>
		Nº patentes (año)	<i>NO INFO</i>
T.13. Consumidores			
6.12	Nº de reclamaciones contestadas	Nº de reclamaciones	72.147
T.14. Sostenibilidad ambiental			
6.13	Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	SÍ	X *(ver notas)
		NO	

Notas:

Indicador 6.6. Exigencia RSE proveedores: en fase inicial de petición de datos sobre RSC a proveedores con el fin de incluirlos en su toma de decisiones.

Indicador 6.13. Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14.001 en el 82,2% de la potencia instalada

- La memoria sigue el estándar GRI y tiene la calificación A+. Ha sido revisada por entidad externa independiente.
- Incluye una presentación del grupo, en la que habla de quiénes son, cómo se organizan internamente y de sus principales datos económicos, excediendo los contenidos propios de una memoria de RSE.
- Clasifican la RSE en Responsabilidad con los accionistas e inversores, trabajadores y sociedad y medio ambiente.
- En la memoria se repiten varias veces los mismos datos.

7. Conclusiones y recomendaciones

7.1. Informe de resultados

Las empresas del Ibex35 han sido sometidas a examen a través de sus Memorias de Responsabilidad Social Empresarial. Estos documentos se han encontrado bajo distintos nombres, como Informe o Memoria de Sostenibilidad o de Responsabilidad Social Corporativa Sostenibilidad.

No se ha encontrado uno de estos informes, el correspondiente a la empresa Técnicas Reunidas. De los 34 restantes, 33 están actualizados a 2007, mientras que 1, el de Inditex, corresponde al ejercicio 2006, único disponible en el momento de elaboración de este trabajo.

Excepto el caso de la memoria ausente, todas las memorias se encuentran disponibles en las páginas Web de la compañía, de dónde han sido extraídas. La gran mayoría se descargan en un solo documento (pdf.) La empresa Ferrovial, sin embargo, lanza su información a través de la página Web y no en un documento integrado. Aún así, por sus contenidos, similares a las demás memorias, se ha valorado de la misma manera que las demás.

Mayoritariamente, aunque con algunas excepciones, siguen el modelo del Global Reporting Initiative (GRI, ver pág 30). Y también la mayoría de las empresas se autocalifican con el grado más alto (A+) en este modelo de referencia, lo que, a la vista de los resultados, hace pensar en una muy baja exigencia de estos valores y en un interés relativo de mejora por parte de las empresas que consideran que ya han alcanzado un alto grado de excelencia en la elaboración de sus informes.

También la gran mayoría de las Memorias han sido verificadas por entidades externas independientes. Todas grandes compañías auditoras o de consultoría (KPGM, Deloitte, Price Waterhouse...) que han valorado muy positivamente el trabajo de las empresas en la elaboración de estas memorias. La sensación que transmiten los documentos de certificación de estas empresas auditoras, tras haber trabajado nosotros con estos documentos, incorporando un prisma crítico muy exigente, es que estas empresas dicen a sus clientes lo que quieren oír y que no realizan un trabajo muy exhaustivo en el análisis de las memorias. Sus informes son muy similares en aquellas empresas que presentan documentos bien estructurados y con abundante información, que en aquellas que ofrecen el resultado contrario.

El resultado de comparación y análisis de mas memorias es heterogéneo, aunque hay que destacar que hay algunas mejores que otras (a continuación se realiza una clasificación de las mismas), pero que sin embargo, ninguna ha cubierto las expectativas de este trabajo.

La ausencia de información relevante ha sido la tónica de este informe. En este punto es conveniente explicar lo siguiente:

- Los indicadores que se pretendían buscar, exceden en gran medida los exigidos en los modelos y estándares habituales (destacando por su frecuente utilización el GRI), que solicitan indicadores mucho más generales. Si las empresas deciden escuchar la visión de CC.OO. en esta cuestión pueden ir incorporando algunos de los parámetros solicitados en próximos años, lo que se recomienda encarecidamente.

- La gran mayoría de los temas buscados, son tratados en las memorias (con algunas excepciones que analizamos a continuación). Sin embargo, no es posible encontrar un indicador en su expresión más sintética (nº o %) al servicio de nuestra investigación.
- En algún punto de la investigación la falta de información hizo pensar en la posibilidad de utilizar otros documentos o informaciones de las empresas, sin embargo, la heterogeneidad de las memorias tenía como resultado que algunas empresas sí reflejaban informaciones que otras no, con lo que se consideró conveniente mantener sólo esa información en beneficio de aquellas empresas que aportaban información en el documento adecuado.

Las memorias, vistas desde una doble perspectiva, ciudadana y sindical, son documentos de publicidad de las empresas. Se dirigen (algunas de forma escandalosa, como la de Iberdrola Renovables) a sus accionistas. Utilizan grandes palabras, principios y conceptos, vacíos, en muchos casos, de contenido.

Bajo frases como: *“la innovación es fundamental para la empresa XXX y por eso invertimos mucho capital en ello”* (ejemplo) la empresa no informa ni de cuanto dinero, ni de que parte de ese dinero es subvencionado, ni de los resultados de esa inversión, ni del número de empleos creado a través de esa línea de trabajo... en resumen, al final, las empresas llenan páginas y páginas de fotografías y palabras, que no dicen realmente nada. Depende del lector creer o no que es cierto lo que se dice en la memoria. Las empresas ponen por tanto en riesgo su credibilidad, ya que el lector es crítico y exigente y se equivocan si piensan lo contrario. Otro ejemplo, no es lo mismo decir: “no ha habido ninguna multa significativa” (OHL) que “no ha habido ninguna multa”. Si no ha habido ninguna significativa, ha habido multas (¿cuántas? ¿por qué? ¿de que cuantía?).

La gran mayoría de las empresas utilizan gran parte del documento para hablar de sus resultados e incluso de sus productos. Estos son elementos que sin duda no deberían pertenecer a esta memoria si no a la publicidad de la empresa o a su Informe de Cuentas y Resultados. Su aparición en la memoria hace pensar en la intención de dirigir este documento a los accionistas e inversores.

Muchas empresas confunden o utilizan la RSE para promocionar algunos productos a los que atribuyen carácter social, pero que sin duda constituyen parte de su negocio. Destacan muy especialmente en este sentido los Bancos y sus líneas de crédito o productos bancarios para jóvenes, inmigrantes... También la información sobre la actividad de algunas empresas en materia de energía e infraestructuras. Estas empresas incluyen entre sus acciones sociales proyectos que han constituido parte de su trabajo y que han redundado en sus beneficios económicos.

Algunas como Bankinter, por poner un ejemplo, tienen una buena conceptualización y estructura de la idea de RSE. Sin embargo, casi todas incorporan el cumplimiento de la legalidad como una buena práctica, muy destacada en sus memorias.

A veces sorprende encontrar algunos datos que perjudican a la empresa y que sin embargo se ofrecen con sinceridad (por ejemplo, el número de reclamaciones recibidas por Telefónica), pero esto es poco frecuente. Por el contrario, se utilizan algunos métodos para ocultar información crítica.

El caso más claro es el de la siniestralidad laboral. Aquellas empresas que su actividad no implica grandes riesgos (seguros, banca) ofrecen sus datos de siniestralidad numéricamente (5, 6 accidentes; 0 muertes; 120 jornadas perdidas...),

mientras que las empresas que más accidentalidad tienen por las características de su actividad (construcción) utilizan índices que son difíciles de interpretar. (Ejemplo de la empresa ACS, que sin embargo se repite en muchas otras: Índice de frecuencia o de accidentalidad: número de accidentes ocurridos durante la jornada laboral por cada millón horas trabajadas. Índice de gravedad: número de jornadas perdidas por accidente de cada mil horas trabajadas. Otras empresas lo expresan en miles, millones... o con otras variaciones en el indicador. Nunca se indican por ejemplo el número de miles o millones de horas trabajadas). Siendo personas (trabajadores de sus equipos) las accidentadas, sería recomendable referirse a ellas con el dato absoluto, ya que los índices se utilizan para ocultar la gravedad o incidencia de una realidad que en España constituye una preocupación de primer orden (elevada siniestralidad laboral), ofreciendo valores del tipo “0,61”, que no representan de forma clara el problema. No existe uniformidad ni tan siquiera en los índices utilizados.

También ocurre por ejemplo al referir el nº de altas y bajas. Las empresas se encuentran mucho más dispuestas a ofrecer el número de altas que el de bajas (lo cual les da una posición social reforzada como creadoras de empleo). Las bajas no suelen darse y cuando se dan se suele utilizar un índice (rotación) para suavizar/relativizar el resultado.

Por lo tanto, las empresas se encuentran en un punto en el que deben elegir entre reforzar su imagen a través de la autopublicidad y dar una vuelta de tuerca a algunos aspectos “regulares” de su actividad para no dañar su imagen, o de utilizar la sinceridad como principal valor de marca y la comparación de indicadores veraces y exigentes que permitan demostrar como año tras año han ido mejorando. Por que, y es importante destacarlo, cuando se realizan comparaciones con años anteriores en los informes, siempre se han encontrado importantes mejoras. En cantidades invertidas, en volumen de empleo, en disminución de la siniestralidad, en aumento de la formación... Y eso significa que poco a poco, las empresas hacen cada vez mejor las cosas.

Destaca en las memorias el peso a la información ambiental que si cuenta con gran cantidad de indicadores (en especial sobre consumo de recursos (papel, agua...) y contaminación). La gran mayoría de las memorias aportan una información mucho más detallada y precisa que en los aspectos laborales. Esto puede deberse al beneficio para su imagen que obtendrían por la aceptación social de estas cuestiones y también a un sesgo del concepto de sostenibilidad hacia cuestiones ambientales por encima del equilibrio entre crecimiento económico, cohesión social y protección ambiental.

Ninguna empresa se disculpa por posibles errores y los aspectos negativos se minimizan frente a los positivos (en algunos casos con soluciones tan burdas como la utilización de letras de distintos tamaños).

Son pocas las que cuentan con un buen resumen de indicadores. Por el contrario, la mayoría son confusas y es necesario buscar la información entre el texto. A menudo son poco sintéticas y repetitivas. Se utiliza más espacio del necesario para contener un discurso frecuentemente vacío. La inclusión de gran cantidad de fotografías (que no aportan nada al contenido) hace pensar en el elevado coste de la impresión en papel de los documentos, con un resultado negativo desde el punto de vista ambiental. Cabe señalar que las empresas deberían tener en consideración estas cuestiones.

Sobre las imágenes interesa hacer una matización que se considera relevante por su valor psicológico. Para ello se comparan dos memorias. La de CINTRA y la de IBERDROLA RENOVABLES. En la primera, se utilizan fotos reales de trabajadores,

en sus puestos de trabajo. En la segunda, fotos de un banco de datos, de trabajadores que no forman parte de la empresa (modelos), en puestos de trabajo y situaciones irreales y que ni siquiera están trabajando (observese en foto nº4 los folios en blanco). El resultado es por una parte, el de la participación de un equipo, real, en la memoria (CINTRA), que forman parte de la empresa y por ello ponen cara a sus resultados, respondiendo por ellos y por otra la de una empresa que pensando sólo en su imagen (IBERDROLA RENOVABLES), descarta la posibilidad de invitar a sus trabajadores a aparecer en la memoria prefiriendo utilizar la cara de trabajadores que sólo son maniqués, eso sí, felices, dinámicos y perfectos.



FOTO nº1: Operadora (real) CINTRA



FOTO nº2: Operadora (ficticia) IBERDROLA RENOVABLES



FOTO N°3: Trabajadoras (real) CINTRA



FOTO N°4: Trabajadores (ficticios) IBERDROLA RENOVABLES

Siguiendo el orden de los indicadores se hace los siguientes comentarios:

Acuerdos internacionales: destaca el Pacto Mundial, suscrito en el 79% de los casos (27 empresas de las 34 con Memoria/informa de Sostenibilidad). El Pacto Mundial, de la ONU es conocido internacionalmente por su nombre en inglés, Global Compact. Es un pacto entre las Naciones Unidas y el mundo de los negocios que incorpora aspectos relativos a los Derechos Humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción (ver página 12).

En este punto, y como refuerzo de los intereses sindicales, interesa hacer mención a la inexistencia de referencia expresa de adhesión o conocimiento de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de los trabajadores, de la OIT, de 1998, como texto base de referencia en los códigos de conducta y los acuerdos marco de empresas transnacionales socialmente responsables (ver página 13).

Información y comunicación interna: se ofrece información sobre canales pero no sobre el % de plantilla con acceso a estos canales.

Puestos de trabajo con perfil de puesto: contadas excepciones hacen referencia a esta cuestión.

Nº de propuestas de los trabajadores implantadas: no existe información sobre esta cuestión, ni sobre paros y participantes en ellos.

La RSE se contempla como un proceso que parte de la dirección de las empresas sin que exista colaboración/participación por parte de los trabajadores. Si alguna vez se hace mención a estos no es de forma estructurada o que aporte datos sobre mecanismos de participación.

La información sobre convenios se ha obtenido en el Ministerio de Trabajo y no en las memorias. Son 16 las empresas que tienen convenio propio a nivel estatal.

Los datos sobre igualdad de género muestran grandes diferencias de género en las plantillas en general (menos relevante en empresas de servicios) y muy especialmente en los puestos de responsabilidad.

En general las tasas de empleo fijo son muy altas (superiores al 90%). Más bajas en las empresas del sector de la construcción y en extranjero.

La antigüedad media es variable. Cuando se ofrecen datos desagregados por sexos, es mayor en el caso de los hombres, lo que explica algunas diferencias salariales.

Las empresas se encuentran más dispuestas a ofrecer el número de altas que el de bajas.

Ninguna empresa informa sobre el nº de contratos indefinidos nuevos.

Se mencionan dos Expedientes de Regulación de Empleo (Iberdrola y Telefónica)

No hay información sobre personal extranjero. Ni desagregada, ni general.

Sobre accidentalidad laboral como ya se ha comentado, existe una información muy heterogénea. En los casos en los que la accidentalidad es alta los datos se camuflan a través de un índice. Son muchas las empresas (mayoría) que cuentan con planes específicos de formación y acción en materia de riesgos laborales. Los resultados comparados notan (evolución últimos años) muestran mejoras. Las empresas son conscientes de que es un tema prioritario desde el punto de vista de su imagen y por ello le conceden apartados específicos con un alto nivel de desarrollo.

La información sobre salarios es muy escasa.

El nº de directivos en relación a los trabajadores es en todos los casos en los que se puede ofrecer esta información bajo y equilibrado.

No es frecuente encontrar el nº de personas promocionadas. Sin embargo son varias las empresas que hacen referencia a actividades y programas específicos de valoración de cualidades y aptitudes personales de los trabajadores. Sobre la formación para el desarrollo profesional, la s empresa invierten mucho tiempo y dinero en estas cuestiones, extendiéndola a la mayor parte de sus trabajadores. Cuentan con actividades específicas para directivos y altos cargos. En algunos casos el nº de participantes supera a la plantilla. Es porque algún trabajador ha participado en más de alguna actividad. Sólo en dos casos hay información sobre cantidades bonificadas al sistema de formación continua.

En infrecuente encontrar información sobre convenios colectivos u otras formas de regulación de las condiciones de trabajo de los empleados de las empresas en el extranjero y lo que es más sorprendente, un compromiso explícito de mantenimiento de los principios en otras comunidades. Se sobreentiende no obstante que la aceptación de compromisos éticos envuelve toda la actividad empresarial dentro y fuera de las fronteras españolas.

Se considera importante estacar que existen tres empresas del Ibex35 que han alcanzado con los sindicatos Acuerdos Marco Globales que implican comportamientos responsables en términos de derechos laborales y negociación colectiva en los países en los que se implantantan. Son Endesa, Inditex y Telefónica. Sólo endesa y Telefónica hacen mención directa de esta cuestión en sus memorias. En especial Telefónica.

Prácticamente la totalidad de las empresas que operan en el extranjero se han implantado en lugares que no han ratificado algunos de los convenios importantes de la OIT, en lo que tiene mucha influencia su presencia en E.E.U.U., Canadá, Méjico o Brasil y en menor medida se constata la presencia en países con convenios denunciados (indicador: presencia en países sin acuerdo/convenio con la OIT).

No existe información sobre la difusión de la memoria (nº ejemplares, envíos...) más allá del año y la posibilidad de deducir en la propia Web corporativa el nº de memorias anteriores.

La información sobre patrocinios es tan heterogénea y extensa que ha sido muy difícil pautarla en la ficha. Se recomienda a las personas interesadas en acciones concretas que acudan alas memorias. Esta información suele aparecer en los últimos apartados bajo el nombre de “acción social” o “compromiso con la sociedad”.

Inserción colectivos necesidades especiales: en general todas las empresas son muy flojas en este punto. Sólo se refieren al empleo de discapacitados, frente a otros posibles colectivos. Casi ninguna supera la Ley (LISMI) y en especial en contratación real/directa. No ofrecen detalles sobre puestos de trabajo o contratación

La información sobre proveedores ha presentado gran cantidad de problemas. No tanto el primer indicador referido a la exigencia de RSE a los proveedores, que si se refiere en muchas de las memorias, como los restantes. No es relevantes en empresas que sólo realizan compras a proveedores o la contratación de servicios muy puntuales. Pero sí en los casos en los que el nivel de subcontratación es muy alto, como en las empresas de construcción (ver **notas metodológicas**).

La información sobre i+D es habitual en cuanto al volumen de inversión, pero no en cuanto al % de subvención recibido por las empresas.

No siempre existe información sobre reclamaciones, aunque las pocas empresas que si hacen referencia a esta cuestión ofrecen una desagregación de estos datos muy abundante (excesiva).

Sólo existe un modelo de sistema de gestión ambiental, que casi todas las empresas tienen: UN EN ISO 14001. Es conveniente indicar que pesa a ser el más extendido está desactualizado y no tiene altos niveles de exigencia.

7.2. Notas metodológicas

Desde el punto de vista metodológico, el mal resultado obtenido con algunos indicadores no sólo vendría a demostrar un intento de ocultación, desinterés o no saber hacer, por parte de las empresas, si no también algunos errores en la propia batería de indicadores que hacen pensar en la necesidad de introducir algunos cambios en futuras actualizaciones. Esto será especialmente relevante en el apartado de "Proveedores". Algunas empresas tienen una contratación muy limitada de proveedores externos, con lo que la alta desagregación de datos exigida resulta excesiva. No tanto para aquellas empresas (en especial sector construcción) que la subcontratación de trabajadores incluso llega a superar a la plantilla total del grupo. En cualquier caso, la información sobre estos trabajadores pertenece en gran medida a otras empresas, con lo que es normal que el resultado de búsqueda de esta información haya sido bastante deficiente.

En el caso de la información sobre patrocinios, se ha intentado reflejar una información a menudo muy cualitativa, difícil de pautar y resumir en la ficha. En concreto el indicador del N° de entidades sólo es fielmente reflejado en los casos en los que la propia memoria ofrece un dato concreto de entidades con las que colabora. Pero en la gran mayoría de las memorias no se llega a este grado de concreción, lo que realmente no significa que no se colaboren con gran cantidad de entidades distintas. También, el elevado N° de entidades con las que colaboran algunas empresas ha hecho difícil su cuantificación, ya que se daba a entender que no se estaba siendo exhaustivo y se ha preferido no inducir al error haciendo una lectura parcial utilizando sólo los nombres aparecidos. En definitiva, un indicador poco concluyente y fiable que sería conveniente modificar o retirar.

Quizá sería adecuado introducir información sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres, ya que no existe un indicador específico para esto. En varias memorias se hace sin embargo referencia. Se ha utilizado el espacio correspondiente al abanico salarial (general), que es una información que a penas ha aparecido (Banco Sabadell o Gas Natural...), para incorporar estos datos y no perderlos. En el caso en que así ha sido se ha demostrado una clara diferencia salarial entre hombres y mujeres que merece ser estudiada y comparada año tras año.

7.3. Clasificación de las empresas

CRITERIO DE CLASIFICACIÓN: Dada la dificultad de homogenizar criterios, se ha considerado que en este primer ejercicio de análisis el nº de indicadores disponibles sería el criterio para clasificar en **cuatro grupos** las 34 memorias analizadas, quedando la empresa **Técnicas Reunidas** fuera de criterio, por no disponer de Memoria.

Teniendo en cuenta lo siguiente:

La ficha cuenta con 39 indicadores, de los cuales 3 no se han contabilizado, pues la información que de ellos se ha obtenido no se ha extraído de la memoria si no de otras fuentes. Es el caso de los indicadores: 3.2 Existencia / no de convenio propio; 5.17 *Presencia en países sin acuerdo/convenio con la OIT* y 6.1. *Datos relativos a la publicación de la memoria*.

Además, en el caso de otro tres indicadores (5.15 *Compromiso explícito de RSE en el extranjero*; 6.6 *Exigencia de la aplicación de buenas prácticas a proveedores* y 6.13 *Compromiso explícito de aplicación de RSE en el extranjero* (referido al capítulo de proveedores)) cuando el resultado es "NO" significa que dicha información no está en la memoria, con lo cual, siendo negativo el indicador, equivale a una puntuación de 0 (cero).

Sí se han tenido en cuenta los indicadores que aún estando compuestos de varios resultados sólo ofrecían uno o parte de ellos. De modo que obtienen una clasificación similar algunas empresas que no tienen realmente la misma información, hecho que se matiza posteriormente en una clasificación que atiende otros criterios más subjetivos.

Finalmente, la media sobre la que se han obtenido los porcentajes de información es de 36 indicadores.

En el primer grupo estarían las empresas con más información. Información superior al 50% de lo solicitado, lo que significa que hay respuesta a más de 19 indicadores.

En el segundo grupo estarían las empresas que tengan entre 15 y 18 indicadores (ambos valores incluidos), y que aportan una información relativa entre 40 y 49%.

El tercer grupo corresponde a las empresas en las que se contabiliza entre 10 y 14 indicadores (ambos valores incluidos), con porcentajes entre el 30 y el 29%.

Las empresas peor clasificadas se encuentran en el cuarto grupo, y son aquellas que con menos de diez indicadores (entre 0 y 9) no aportan más del 29% de la información buscada.

Ninguna memoria supera los 24 indicadores, 66% de la información solicitada.

Se recomienda acudir a las "notas" de cada ficha empresarial, dónde se encuentra información específica sobre cada memoria.

De este modo las 34 memorias, atendiendo al número de indicadores, se clasifican así:

GRUPO 1. Memorias que aportan más información (Más de 18 indicadores)

24 indicadores; 63,8%: Red Eléctrica Española

19 indicadores; 52,7%: Iberdrola

18 indicadores; 50%: OHL, Cintra.

La información, objetivos y concepto se detallan de una manera clara, bien estructurada y se completa con numerosas tablas resumen de indicadores.

GRUPO 2 y GRUPO 3 Memorias de calidad media-alta (entre 15 y 18 indicadores) y media baja (entre 11 y 14 indicadores)

Este nivel agrupa a todas aquellas empresas de cuya memoria se pueden extraer una serie de indicadores primordiales, como son por ejemplo, los acuerdos firmados en materia de RSE, las características generales de su plantilla (proporción de sexos, antigüedad media) y sus patrocinios y buenas prácticas.

En general, las memorias de este grupo adolecen de algunos errores que deberían ser subsanados, como el no aportar datos concretos sino declaraciones de buenas intenciones, o no referir los datos a todo el conjunto del grupo sino solo a una parte de éste. En otros casos, la información no se ofrece completa, sino que se omite una parte.

Otro aspecto común que es conveniente resaltar, es que las empresas incluyen entre sus grupos de interés a accionistas, medios de comunicación, competidores, administración pública, analistas financieros y clientes, además de a los grupos que deberían ser considerados de manera legítima prioritarios en su política de responsabilidad social, como son los trabajadores, la sociedad en general y sus proveedores.

Otro error que aparece con frecuencia es la inclusión de aspectos de su propio negocio como aspectos relevantes de su política de RSE.

GRUPO 2:

17 indicadores; 47,2%: Abengoa, Banco Popular Español; Banco Santander Central Hispano, Bankinter, FCC; Repsol YPF, Telefónica.

16 indicadores; 44,4%: Unión Fenosa.

15 indicadores; 41,6%: Acciona, Banco Sabadell, Ferrovial, Gas Natural, Iberdrola Renovables, Sacyr.

GRUPO 3:

14 indicadores; 38,8%: Enagas, Endesa.

13 indicadores; 36,1%: BBVA, Gestevisión Tleecinco, iberia.

12 indicadores; 33,3%: Indra.

11 indicadores; 30,5%: ACS.

GRUPO 4. Memorias con información deficiente o muy deficiente (Entre 1 y 10 indicadores)

A pesar de su gran extensión, la memoria que publica Abertis (133 páginas) no aporta indicadores cuantitativos suficientes para valorar correctamente su política de RSC. Tanto la estructura de la memoria como la no aclaración del ámbito al que se refieren los datos dificultan en gran medida la comprensión de su publicación.

Ante Acerinox y Banesto nos encontramos en la misma situación. Contrasta el hecho de la brevedad de sus memorias (menos de 30 páginas) en las que ofrecen principalmente indicadores de sus prácticas laborales y de su compromiso con la sociedad.

Se encuentran en este grupo las memorias de:

10 indicadores, 27,7%: Abertis, Corporación Mapfre, Gamesa, Inditex.

8 indicadores, 22,2%: Acerinox, BME, Criteria.

7 indicadores, 19,4%: Banesto.

3 indicadores, 8,3%: Grifols.

A continuación se complementa la clasificación anterior con criterios de carácter más subjetivo. De este modo, se revisan los cuatro grupos con una nueva clasificación interna en función de la claridad de la memoria, de la corrección y claridad de los conceptos de RSE incluidos, de la calidad de los datos, de la capacidad de resumen o síntesis... Además se valora positivamente la existencia de convenio propio, como factor destacado por los sindicatos.

Así la clasificación, basada en criterios subjetivos, se realiza agrupando las memorias en tres grupos: Memorias de calidad alta, intermedia y baja. Queda como sigue:

Memorias de calidad alta:

1º Red Eléctrica de España: tiene convenio propio. Es una memoria bien estructurada, con numerosos cuadros resumen, en un esfuerzo de síntesis valioso. Clara y directa desde el punto de vista de los conceptos.

2º Acciona: cuenta con convenio propio y con la opinión de un comité de expertos independiente. Excesivamente centrada sin embargo en los riesgos para su reputación.

3º Iberdrola: no tiene convenio propio. Presenta tres documentos informativos, aunque la información no está suficientemente condensada y en algunos casos debería estar en el Informe Anual y no en la Memoria de Sostenibilidad. Cuenta con la opinión de un comité de expertos independiente. Mezcla erróneamente algunos elementos de su negocio como práctica de RSE. Se centra en la importancia de la Responsabilidad Ambiental.

4º Bankinter: no tiene convenio propio ni compromiso de RSE a través de acuerdos oficiales, sin embargo aporta una información muy clara sobre mecanismos e instrumentos para el desarrollo de la estrategia de RSE. Habla explícitamente de la importancia de la participación de los trabajadores. Buena conceptualización haciendo incapié en la diferenciación entre aspectos voluntarios y legales.

5º BSCH: tiene convenio propio. Cuenta con datos muy desagregados y con abundante información sobre inversión responsable. Tiene demasiada información económica impropia de la Memoria de RSE.

6º OHL: no tiene convenio propio. Es una memoria bien estructurada y clara en la definición de conceptos. .

7º Cintra: no tiene convenio propio. Ofrece una información muy condensada y bien sintetizada, aunque repetitiva en algunas ocasiones. Cuenta con buenas definiciones del concepto de RSE.

Memorias de calidad intermedia:

8º Mapfre: tiene convenio propio. Es incompleta en cuanto a los datos pero le concede a los trabajadores el primer lugar en cuanto a la importancia de su papel como actores y está bien organizada desde el punto de vista de los conceptos.

9º Indra: no tiene convenio propio. Se valoró muy positivamente la calidad de sus conceptos. La carta del presidente se centra únicamente en los objetivos de RSE: Presenta cierta confusión en los datos que no se refieren siempre a la plantilla completa.

10º; 11º; 12º; 13º; 14º; 15º; 16º; 17º; 18º; 19º; 20º (características muy similares. En algunas destacan unas cosas y en otras, otras diferentes que hacen que no interese incidir en una clasificación interna en el grupo)

- **Iberia:** tiene convenio propio. Incluye muchos datos económicos impropios de la Memoria. Insiste en el concepto de responsabilidad económica por encima de otras responsabilidades; sociales o ambientales.

- **Repsol:** tiene convenio propio. Excesivamente preocupada por su opinión e imagen pública. Memoria dinámica. La posición del papel de los trabajadores y los datos laborales se encuentra muy al final de la memoria.

- **ACS:** cuenta con convenio propio. Los datos se encuentran muy actualizados, aunque incluye elementos propios de su negocio como prácticas de RSE.

- **BBVA:** no tiene convenio propio. Los datos se encuentran bien clasificados por ámbito de aplicación. Es una memoria clara. Confunde elementos de su negocio con práctica de RSE.

- **SACYR:** no tiene convenio propio. Buen posicionamiento del papel/importancia de los empleados.

- **Banco Popular:** no tiene convenio propio. Se valora positivamente que la Memoria se dirija a la propia organización. Incurre en algunos errores conceptuales. Confunde elementos de su negocio con práctica de RSE.

- **Gas Natural:** cuenta con convenio propio. No se resalta nada significativo, aunque es una memoria medianamente correcta.

- **Gestevisión:** cuenta con convenio propio. Comete el error de presentar los objetivos propuestos para 2008 por encima de los datos de los objetivos cumplidos en 2007. No se resalta nada significativo, aunque es una memoria medianamente correcta.

- **Unión Fenosa:** tiene convenio propio. Utiliza demasiadas páginas para presentar la actividad de la empresa. Se producen muchas repeticiones en los datos.

- **FCC:** no cuenta con convenio propio. No se resalta nada significativo, aunque es una memoria medianamente correcta.

- **Abengoa:** no cuenta con convenio propio. Tiene algunos cuadros resumen que ayudan a la lectura de la memoria. No todos los datos son claros, mezclando información de varios años.

Memorias de calidad baja:

21º Telefónica: cuenta con convenio propio. Más datos de la visión/objetivos 2008 que de los logros 2007. Un poco oscura y con información insuficiente sobre trabajadores.

22º Enagás: cuenta con convenio propio. Falta de síntesis e introducción de datos impropios de la memoria de RSE.

23º Endesa: cuenta con convenio propio. Incurre en errores conceptuales. Tardía aparición de los trabajadores en la memoria. Demasiado larga y poco clara. Tiene algunos errores en los datos ofrecidos (incoherencias). Confunde elementos de su negocio con práctica de RSE.

24º Gamesa: no cuenta con convenio propio. Mucha información medioambiental y escasa sobre los trabajadores/aspectos laborales. Insuficiencia de datos.

25º Ferrovial: no cuenta con convenio propio. No hay memorias de otros años. Ofrece muy poca información.

26º Inditex: no cuenta con convenio propio. No se encuentra suficientemente actualidad. Mezcla datos de distintas fechas.

27º B. Sabadell: no cuenta con convenio propio. La primera parte de la memoria incluye datos no relevantes.

28º Abertis: no cuenta con convenio propio. Los datos parecen de forma muy confusa. Existe poca información integrada. Poco clara desde el punto de vista de los indicadores y aportación pobre al concepto de RSE.

29º Banesto: no cuenta con convenio propio. Incluye poca información sobre RSE y mucha sobre temas propios de su negocio. Carácter bastante publicitario.

30º Iberdrola Renovalbes: no cuenta con convenio propio. Dirigida a los accionistas, marcado carácter publicitario. Repite datos económicos en varias ocasiones, impropios de la Memoria. Poco sintética y con el espacio muy desaprovechado. Traslada la responsabilidad a las obligaciones de los trabajadores.

31º Grifols: no cuenta con convenio propio. No es una memoria propiamente dicha. menciona sus compromisos. Escasas referencias a los trabajadores.

32º Criteria: no cuenta con convenio propio. No es una memoria propiamente dicha si no que se localizan datos en el informe anual.

33º BME: no cuenta con convenio propio. Realiza una clara publicidad de su actividad. Carente de datos e información relevante en materia de RSE.

34º Acerinox: no cuenta con convenio propio. No otorga ningún valor al concepto de RSE y su aplicación en la empresa. Muy corta y carente de datos suficientes.

Por último el equipo consultor de ASTIME quiere señalar la dificultad implícita en el manejo de una información tan abundante y precisa que seguro ha conllevado a algún error puntual, pudiendo haber pasado por alto alguna información o habiendo transcrito mal algún dato.

Por ello, pide disculpas por las inconveniencias que esto pudiera ocasionar.

7.4. Propuestas y recomendaciones

Desde la visión sindical se realizan una serie de recomendaciones generales que recogen algunos de los aspectos tratados en este informe:

1. SE RECOMIENDA EL AVANCE LEGISLATIVO QUE PERMITA IR CONVIRTIENDO PAULATINAMENTE LAS PRÁCTICAS DE RSE EN VINCULANTES, LO QUE OBLIGARÁ A IR INCREMENTANDO LA EXIGENCIA DE NIVELES MÍNIMOS EN LAS EMPRESAS. PARA ELLO SE EXIGE UNA LEGISLACIÓN DE APOYO Y PROMOCIÓN DE LAS INICIATIVAS DE RSE, EN CUANTO A SUS PROCEDIMIENTOS Y DE CARA A LA HOMOGENIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS, ESPECIALMENTE EN DOS ÁREAS FUNDAMENTALES: RELACIONES LABORALES Y CRECIMIENTO SOSTENIBLE CON GARANTÍAS SOBRE LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL.
2. DEBE REFORZARSE LOS ASPECTOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES, MATERIALIZÁNDOSE EN UN TRABAJO CONJUNTO EMPRESA-SINDICATOS, EN EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE RSE. SI BIEN, EN LAS ESTRATEGIAS DE RSE, DEBE SER VOLUNTARIA LA INICIAL ADHESIÓN DE LA EMPRESA, LA FORMA CONCRETA DE DETERMINAR Y PONER EN PRÁCTICA SUS CONTENIDOS TIENE NECESARIAMENTE QUE LIGARSE A UN PROCEDIMIENTO DE TOMA DE DECISIONES A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
3. LOS OBJETIVOS MÍNIMOS EXIGIBLES POR LOS ACUERDOS INTERNACIONALES SUSCRITOS SON MUY BAJOS Y SE ENCUENTRAN SUPERADOS AMPLIAMENTE POR LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA, LO QUE IMPLICA QUE NO DEBAN TOMARSE DE FORMA ESTRICTA COMO REFERENCIA EN MATERIA DE COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL RESPONSABLE.
4. SE RECOMIENDA LA CONSOLIDACIÓN DE INSTRUMENTOS Y HERAMIENTAS DE DIÁLOGO ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES QUE GARANTICE PARA EL PAPEL DE CONTROL EJERCIDO POR LOS SINDICATOS, FACILITANDO EL EXAMEN ANUAL DE LA APLICACIÓN DE LOS COMPROMISOS DE RSE Y LOS *BALANCES/ MEMORIAS* DE RSE.
5. FOMENTO DE LA CREDIBILIDAD, CONTRASTADA NO SÓLO CON LAS DECLARACIONES O ADHESIONES, SINO A TRAVÉS DE LOS ACUERDOS CON LAS PARTES INTERESADAS, COMO SISTEMAS INDEPENDIENTES DE VERIFICACIÓN.
6. AUMENTAR CON LA ACCIÓN DE LA EMPRESA EN SU ENTORNO, EL ATRACTIVO DE LAS COMUNIDADES EN QUE SE ASIENTAN, CONTRIBUYENDO A SU DESARROLLO DESDE EL PUNTO DE VISTA AMBIENTAL Y SOCIAL Y FAVORECIENDO ASÍ LA PRESENCIA DE INVERSIONES.
7. ANTICIPARSE Y RESPONDER EFICAZMENTE A LOS DESAFÍOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES, CONTRIBUYENDO AL DESARROLLO SOSTENIBLE.

BIBLIOGRAFÍA

BALAGUER VEGAS A.I., e CABALLERO CABALLERO, I. (Año?): *Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI (Global Reporting Initiative)* (CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO-MTAS)

BAYLOS GRAU, A. (coord) (2003): *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva.* Ed. Bomarzo, Alicante.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001) 366 final *LIBRO VERDE Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.* Bruselas, 18.7.2001 COM

DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M. (et.al) (2002): *La Responsabilidad Social Corporativa: una aplicación a España.* UNED y Economistas sin Fronteras, Madrid.

GASALLA J.M. (2000): *La nueva dirección de personas. Marco paradójico del talento directivo.* Madrid. Pirámide.

JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J.C. (2007): *La responsabilidad social de las empresas (RSE) Cómo entenderla, cómo afrontarla Una perspectiva sindical.* Altabán Ediciones, Albacete.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005) “*La Responsabilidad Social de las empresas. Dialogo Social*”

NAVARRO GARCÍA, F. (2008): *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y Práctica.* Ed. ESIC Editorial, Madrid.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2001) *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.* Tercera edición ISBN 92-2-311631-7, Ginebra.

PACTO MUNDIAL (ASEPAM) <http://www.pactomundial.org/>

OBSERVATORIO DE LA RSE <http://www.observatorio-rse.org.es/>

ANEXOS

ANEXO I GLOSARIO

ACCIÓN SOCIAL.- Conjunto de actividades promovidas por iniciativa propia o de apoyo y ayuda a otros que acreditan las conductas y el posicionamiento público de la empresa ante los Grupos de Interés dentro del marco que define la RSC.

ACTIVO INTANGIBLE.- Es todo aquello que aporte valor a la empresa y no podemos tocar. Afecta generalmente a las conductas y es susceptible de ser gestionado. Por ejemplo la marca, la imagen, la reputación.

AUDITORIA ÉTICA.-Aplicación de criterios éticos no financieros a las decisiones de inversión.

AUDITORIA SOCIAL.-Evaluación sistemática del impacto social de una empresa con ciertas normas y expectativas.

BALANCE SOCIAL.- Es una técnica que permite a la empresa reunir información cuantitativa y cualitativa para seguir de manera objetiva el desarrollo de sus actividades en el campo de los recursos humanos y medir su diseño en la implementación de programas de carácter social, tanto internos como externos.

BENCHMARKING.- Proceso de identificación y análisis de buenas prácticas, con el objeto de adaptarlos e incluirlos en la organización.

BIODIVERSIDAD.- Son las características diferenciadas y complementarias entre los seres vivos que permiten su organización en comunidades y su pervivencia.

CALIDAD DE VIDA.- Dinámica de las actividades profesionales, familiares y culturales, de una persona o grupos de personas, que permite mantener o aumentar el bienestar físico, emocional y de interrelación.

CAPITAL SOCIAL.- Conjunto de valores y expectativas comunes de una comunidad determinada. Es una condición previa para la cooperación y la organización de actividades humanas, incluidos los negocios. El capital social puede transformarse, consumirse o reponerse, igual que el capital financiero.

CIUDADANÍA CORPORATIVA.-La gestión de todas las relaciones entre una empresa y sus comunidades de acogida a nivel local, nacional y mundial.

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS.- Define y desarrolla los fundamentos de comportamiento ético, que el Consejo de Administración de una empresa entiende han de aplicarse a los negocios y actividades. Las pautas de actuación necesarias para las relaciones con clientes, empleados, directivos, proveedores y terceros, y sus actuaciones en los diferentes mercados.

COMERCIO ÉTICO.-Tiene por objeto garantizar que las condiciones de trabajo de las grandes cadenas de producción cumplan las normas mínimas fundamentales y erradicar las formas de explotación de la mano de obra tales como el trabajo infantil y el trabajo forzado.

COMERCIO JUSTO.-Se trata de una asociación comercial que favorece el desarrollo sostenible de los productores excluidos o desfavorecidos, garantizando mejores condiciones comerciales, aumentando la sensibilización y realizando campañas al efecto.

DESARROLLO SOSTENIBLE.- Aquel que sobre la base de un crecimiento económico continuado, contribuye al desarrollo social y al uso adecuado del entorno natural, posibilitando el crecimiento de valor de las compañías para todas las partes interesadas.

DONACIÓN.- Contribución de cualquier persona, grupo u organización. Puede ser en dinero, tierra, consejos, construcción, ideas, trabajos, suministros, equipamiento.

ECO-EFICIENCIA.- Es el resultado alcanzado por el reparto de bienes y servicios competitivos que satisface las necesidades humanas y aportan calidad de vida, a la vez que reducen progresivamente el impacto ecológico y la intensidad de recursos a lo largo de un ciclo vital.

EMPRESA CONVENIENTE.- Empresa socialmente responsable que gestiona pro activamente la conveniencia de ser elegida como la mejor opción, por sus conductas de gestión aplicadas a la globalidad de la empresa y acreditadas fehacientemente.

GESTIÓN DEL CONVENCIMIENTO.- Conjunto de estrategias, actividades y propuestas que realizan las organizaciones, para influir en las decisiones de compra, inversión, apoyo de los Grupos de Interés.

GOBIERNO CORPORATIVO.- Conjunto de principios y normas de actuación que guía la forma de hacer negocios de la empresa, y sus relaciones con los distintos Grupos de Interés.

GRUPOS DE INTERÉS.- Los beneficiarios. Todas las partes interesadas de la empresa, la propia organización (consejo, dirección, empleados, accionistas y proveedores) los consumidores, la sociedad (instituciones, comunidad, organizaciones sociales y medios de comunicación) El mercado (reguladores, analistas y competidores)

INDICADOR.- Son medidas que sintetizan situaciones importantes de las cuales interesa conocer su evolución en el tiempo. Se construyen a partir de información disponible para responder a preguntas determinadas, formuladas en un contexto específico. Son el producto de una selección y elaboración dentro de las posibilidades de conjuntos de datos que ofrecen los sistemas públicos o privados. Permiten el análisis de resultados que se definen como deseables en una variable, estableciendo comparaciones justas y rigurosas entre grupos y sectores de la población, zonas geográficas, etc. Identifican problemas y disparidades sociales, y estudia tendencias.

INFORME SOCIAL.-Documento que comunica los resultados de una evaluación del impacto social.

INVERSIÓN AMBIENTAL.- Gastos en bienes y servicios, directamente relacionados con el proceso productivo, que tienen por objeto la reducción de los impactos ambientales negativos de la empresa, bien sea por reducción en el consumo de materias primas y energía, para un mejor manejo de la capacidad de regeneración de los recursos naturales, o por reducción de las descargas y las emisiones.

INVERSIÓN SOCIAL EXTERNA.- Gasto de bienes y servicios que no tienen una relación directa con el proceso productivo y cuyo objeto es mejorar las condiciones del entorno social, ambiental y cultural.

MARKETING CON CAUSA.- Es una estrategia corporativa de la empresa, que consiste en vincular la marca y su mercado a una causa social o a los valores asociados habitualmente a ella.

MECENAZGO.- Apoyo individual o empresarial de carácter altruista a actividades de interés general, frecuentemente relacionadas con la cultura, el medio ambiente o eventos sociales.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD.- Informes realizados por una empresa para dar a conocer los resultados económicos, las conductas sociales y medio ambientales de la organización, así como su evolución a lo largo del tiempo.

MICROCRÉDITOS.- Pequeño préstamo a bajo interés y con plazo de devolución flexible, y sin necesidad de aval.

PATROCINIO.- La empresa aporta recursos económicos o en especie a una actividad, que le es ajena, con el objeto de asociar a su imagen los valores o atributos de esta.

REPUTACIÓN CORPORATIVA.- Opinión que provoca una empresa en los Grupos de Interés, basada en las conductas de gestión en todos sus ámbitos de actuación (operativo, comercial y público)

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.- Es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Actúa en dos áreas: Interna, afecta a los trabajadores en materia de seguridad, higiene y promoción del capital humano. Externa, con respecto a la ubicación y a la sociedad donde actúa la empresa.

SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA.- Modo de gestión de una empresa, que tiene en cuenta el conjunto de valores y expectativas que aseguran su futuro, minimizan sus riesgos y provocan su legitimación social.

STAKEHOLDERS.- Agrupaciones por especialidades, plataformas, ONGs, comisiones, clubes, foros y similares.

TRIPLE BALANCE.- Evaluación del funcionamiento general de una empresa, teniendo en cuenta su contribución combinada a la prosperidad económica, la calidad del medio ambiente y el capital social.

VERIFICACIÓN.- Certificación por un auditor externo de la validez, la pertinencia y la exhaustividad de los registros, informes o declaraciones de una empresa.

Fuente: Libro Verde COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Bruselas, 18.7.2001 COM(2001).

ANEXO II CONVENIOS COLECTIVOS TERRITORIALES

ACCIONA

Andalucía

Málaga

- Acciona Servicios Urbanos, S.L. (Limpieza viaria, limpieza del mercado municipal de abastos, recogida de residuos y transporte al vertedero municipal del Ayuntamiento de Estepota)
- Acciona Servicios Urbanos, SL (Servicio Público de Limpieza Viaria, Limpieza de Mercado Municipal de Abastos, Recogida de Residuos y Transporte al Vertedero Municipal del Ayuntamiento de Estepona)

Cataluña

Tarragona

- Acciona Servicios Urbanos, SLU (Comarca del Montsià)

Comunidad de Madrid

- Acciona Servicio Urbanos, SL (apoyo para la recogida y transporte de los residuos urbanos en los municipios de la Sierra Norte y otros de la Comunidad de Madrid)

Comunidad Valenciana

Alicante

- Acciona Servicios Urbanos, S.L. (Centro de Orihuela)
- Acciona Servicios Urbanos, S.L. (Centro de trabajo de Orihuela)
- Acciona-Infilco, UTE, (Centro de trabajo de Calpe)
- U.T.E. Acciona - Generala (Centro de trabajo de Torrevieja)

ACERINOX

Andalucía

Cádiz

- Acerinox, S.A. (centro de Palmones)

CINTRA

Comunidad Foral de Navarra

- Cintra Aparcamientos, S.A.

FERROVIAL

Principado de Asturias

- Ferroser, Ferrovial Servicios, S.A.

FCC

Aragón

Zaragoza

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) limpieza pública, fuentes públicas, alcantarillado, recogida y tratamiento de basuras urbanas de Zaragoza y sus barrios rurales y PICH y PIBO

Cantabria

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (limpieza pública de Laredo)

Comunidad Valenciana

Valencia

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) recogida de basuras y limpieza viaria de Gandía

Principado de Asturias

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza pública, viaria, riegos, recogida y tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado de Oviedo)

REPSOL YPF

Cataluña

Tarragona

- Repsol Investigaciones Petrolíferas, S.A.

Comunidad de Madrid

- Repsol YPF Trading y Transporte, SA

ÍNDICE ANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. LA VISIÓN SINDICAL

GRUPO	TEMA		INDICADOR	CÓDIGO	
G.1. COMPROMISO DE RSE			Acuerdos internacionales suscritos en materia de RSE	1.1.	
G.2. INFORMACIÓN	T.1 Comunicación interna y gestión del conocimiento		% Plantilla con acceso a la comunicación interna según plataforma	2.1.	
			Porcentaje de puestos de trabajo con manual de funciones o perfil de puesto en relación a la plantilla total	2.2.	
			Porcentaje de propuestas implantadas en relación al total de sugerencias propuestas por los trabajadores	2.3.	
G.3. PARTICIPACIÓN	T.2. Negociación y Diálogo sobre el proceso de implantación de la		Participación de las partes en el proceso de RSE	3.1.	
	ESPAÑA	T.3. Negociación y Diálogo; general	Existencia / no de convenio propio	3.2.	
			Nº de días de paros y huelgas y porcentaje de trabajadores participantes en paros y huelgas respecto al total de la plantilla	3.3.	
G.4. IGUALDAD DE GÉNERO			Porcentaje de mujeres en plantilla según categorías.	4.1.	
			Distribución de mujeres en puestos de responsabilidad	4.2.	
G.5. PRÁCTICAS LABORALES	ESPAÑA	T.4. Contratación	Tasa de empleo fijo	5.1.	
			Antigüedad media de la plantilla	5.2.	
			Altas y bajas laborales	5.3.	
			Nº de contratos indefinidos nuevos	5.4.	
			Expedientes de regulación de empleo (con acuerdo de las partes/ no) Nota: actualización a partir año 1: volumen de contratación después del expediente de regulación de empleo.	5.5.	
			Porcentaje de extranjeros en plantilla según categorías profesionales.	5.6.	
			Accidentes laborales (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente)	5.7.	
	T.5. Prevención de riesgos	Inversión, nº de horas y nº de participantes en actividades de formación en materia de prevención	5.8.		
		T.6. Distribución salarial por categorías	Nº de categorías, aplicado al abanico de salarios en la empresa	5.9.	
			Diferencias (margen) salariales por categorías.	5.10.	
	T.7. Desarrollo profesional	Nº de directivos en relación al nº de trabajadores.	5.11.		
		Nº de personas promocionadas	5.12.		
		Inversión, Nº de horas y porcentaje de participantes en actividades de formación sobre el total de la plantilla	5.13.		
		Cantidades bonificadas por cotización al sistema de formación continua	5.14.		
EXTRANJERO	T.8. Información sobre contratación en el extranjero	Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	5.15.		
		Convenios firmados con los sindicatos en el extranjero	5.16.		
		Presencia en países con nula o incompleta ratificación de los acuerdos/convenios de la OIT.	5.17.		
G.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA SOCIEDAD	T.9. Publicidad. Publicación de la Memoria de Responsabilidad		Fecha de actualización	6.1.	
			Difusión. Nº de ejemplares		
			Antigüedad de la memoria		
	T.10. Compromiso con la sociedad	ESPAÑA		Patrocinios; inversión, nº de entidades implicadas y objeto	6.2.
				Otras buenas prácticas	6.3.
		EXTRANJERO		Inserción de colectivos con necesidades especiales (Trabajadores y tipo de contratos)	6.4.
	T.11. Información sobre proveedores	ESPAÑA		Buenas prácticas en las comunidades dónde se asientan las empresas	6.5.
				Exigencia de la aplicación de prácticas de RSE en la contratación de proveedores	6.6.
				Volumen de subcontratación de empleo sobre el total de la plantilla	6.7.
		EXTRANJERO		Características del personal subcontratado (porcentaje de mujeres y extranjeros comunitarios/no comunitarios)	6.8.
				Accidentalidad en actividades subcontratadas (Nº accidentes, Nº de muertes y Nº de jornadas perdidas por accidente del personal subcontratado)	6.9.
				Compromiso explícito de aplicación de la RSE en el extranjero	6.10.
	T.12. Resultados de i+D		Inversión total, porcentaje subvencionado y nº de patentes.	6.11.	
	T.13. Consumidores		Nº de reclamaciones contestadas	6.12.	
T.14. Sostenibilidad ambiental		Desarrollo/ no Sistema de Gestión Ambiental	6.13.		

