



INFORME DE PROGRESO

2016

Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | COE

05 | Análisis

Empleados

Comunidad/Sociedad Civil

Medioambiente

Administración

Proveedores

Socios

06 | Compatibilidad GRI-G4



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Estimado/a amigo/a,

Mediante la presentación de nuestro Informe de Progreso por undécimo año consecutivo, desde Forética queremos reiterar nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, como firmante y socio. También queremos destacar nuestros esfuerzos en la difusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en el apoyo a nuestros socios a la hora de implantar esta iniciativa en las estrategias empresariales.

En el presente Informe, el lector puede encontrar los desafíos a los que nos hemos enfrentado en la relación con cada uno de nuestros grupos de interés clave, materializados en forma de riesgos y oportunidades, y las múltiples herramientas que hemos utilizado para gestionarlos.

Asimismo, el documento reúne los impactos de nuestra actividad en 2016. Forética no sólo promueve la integración de los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno de forma externa, sino que también la aplica en su modelo de gestión interno, mejorando cada año en ese aspecto. Este objetivo de mejora continua es el que nos seguimos marcando para el próximo ejercicio, en línea con nuestro sistema de gestión en base a la Norma SGE 21 y con cada uno de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Esperamos que sea de tu interés. Un cordial saludo,



Fernando Riaño
Presidente de la Junta Directiva de Forética



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)
Forética

Tipo de empresa
Asociación sin ánimo de lucro

Dirección
C/ Almagro 12, 3º

Localidad
Madrid

Provincia
Madrid

Comunidad Autónoma
Comunidad de Madrid

Dirección Web
www.foretica.org

Nombre del máximo cargo ejecutivo
Alberto Durán (Presidente de Forética) Fernando Riaño
(Presidente de la Junta Directiva de Forética)

Persona de contacto
Germán Granda Revilla

Número de empleados directos
12

Sector
Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios
Promoción de la Responsabilidad Social y la Gestión Ética
en las organizaciones de España y Latinoamérica.

Facturación / Ingresos en €
943.239

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno
(en €):
106.735

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)
Empleados, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente, Administración, Proveedores, Socios

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.
Académicos y medios de comunicación.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés
Los grupos de interés han sido elegidos en base a su participación en las actividades de Forética así como al impacto que nuestra actividad tiene en los mismos.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción
España

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

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?
A la hora de identificar los aspectos materiales, se ha tenido en cuenta, principalmente, las demandas de los socios respecto a tendencias nacionales e internacionales, los programas desarrollados a lo largo de 2016 que han tenido una mayor acogida y los principales asuntos de gestión interna. .

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso
A través de la página web de Forética, y mediante un boletín específico enviado a la Junta Directiva de Forética, a los socios, y a los suscritos el newsletter de Forética.

Fecha de la memoria anterior más reciente
18-10-2016

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria
año natural

Ciclo de presentación del Informe de Progreso
anual

Notas

En el marco de la norma SGE 21, que certifica el sistema de gestión de la responsabilidad social y gestión ética de la entidad, Forética cuenta con un documento en el que se detallan los impactos sociales y la estrategia de comunicación con sus grupos de interés.

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

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?
No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?
No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

A través de las reuniones con la Junta Directiva (3 al año), el Comité de Promotores (1 vez al año) y la

Asamblea General de Socios (1 vez al año), en la que se dirige una encuesta de satisfacción a los socios. Además, Forética cuenta con un modelo documentado de relación con los grupos de interés –que se actualiza periódicamente- donde se especifica cuáles son los canales que se utilizan para dialogar con cada uno de ellos.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama
Asociación empresarial.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores
Los indicadores del plan estratégico están alineados con los 10 principios.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

Los socios de Forética son los propietarios de la asociación. La Asamblea General de Socios elige a la Junta Directiva y bajo la dependencia de la misma existen unos órganos destinados a la gestión y funcionamiento habitual de la entidad a cuyo frente está el Director General. El presidente de Forética no ocupa un cargo ejecutivo.

Organigrama
<http://www.foretica.org/quienes-somos/equipo/>

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo Sostenible, iniciativas de

Global Compact, etc.)

Forética participa activamente en la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como representante del World Business Council of Sustainable Development en España. Como ejemplo, este [informe](#) sobre los ODS realizado en su primer aniversario. También es firmante de la iniciativa [HeForShe](#) que promueve el apoyo de la igualdad de género.

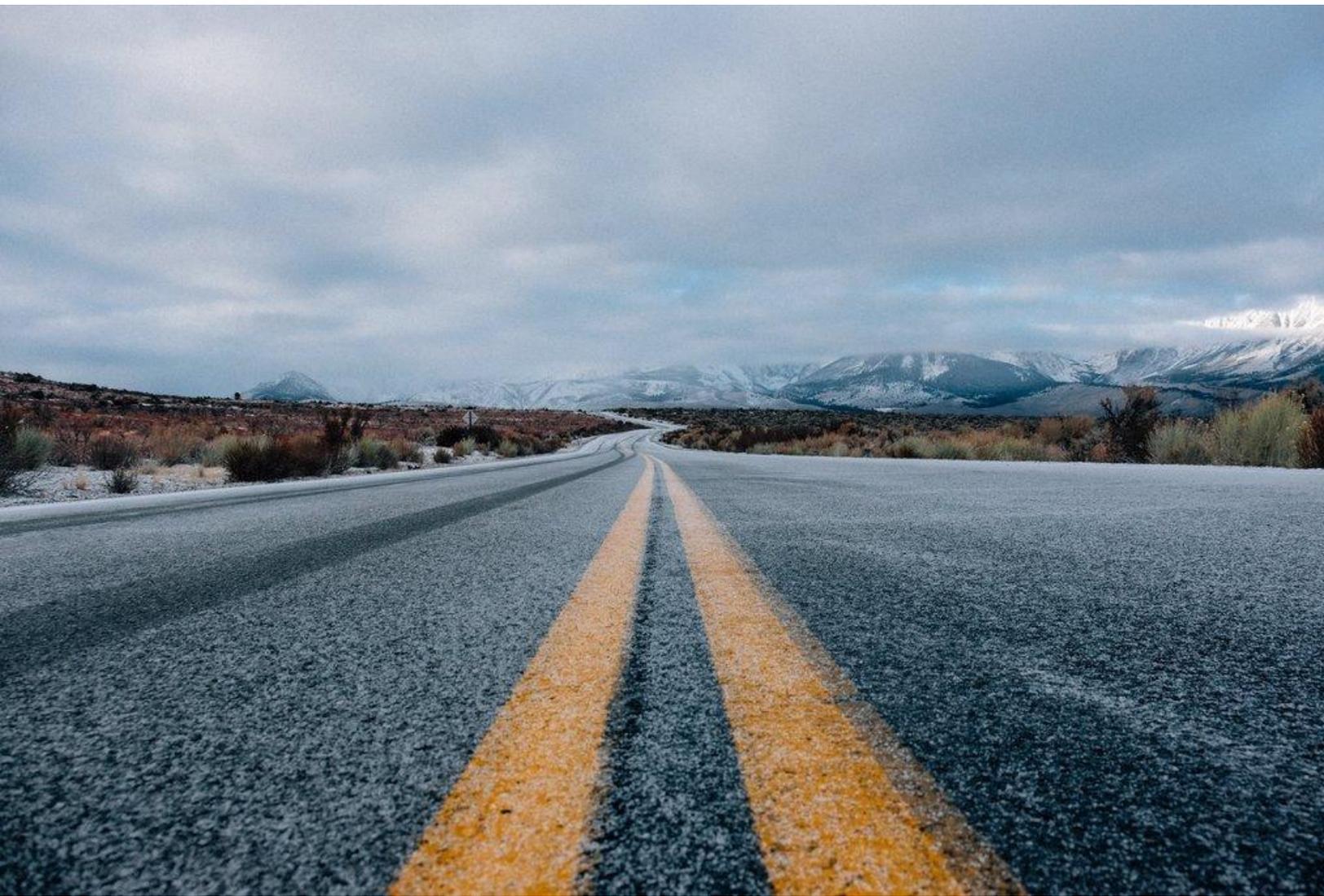
MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

Forética envía información de actualidad sobre RSE a los medios de comunicación, ayudándoles en su misión de informar a la sociedad. A su vez, estos ven respondidas sus peticiones a Forética sobre gestión de entrevistas, o publicación de artículos de forma inmediata. Por otro lado, los académicos encuentran en Forética una fuente de innovación para su labor formativa, tienen la posibilidad de participar como ponentes en jornadas a través de Forética y tener acceso a una red de contactos en RSE con importantes oportunidades de networking.

Dirección Web

www.foretica.org



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



COE

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que

apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

Atraer a nuevos firmantes al Pacto Mundial de Naciones Unidas a través de sus esfuerzos de difusión y sensibilización

Forética promueve en sus formaciones y comunicaciones, la adhesión al Pacto Mundial a sus socios y otros interesados en RSE como primer paso de compromiso con la responsabilidad social.

Organizar eventos de aprendizaje y diálogo, talleres y cursos de formación para sus socios sobre el Pacto Mundial y otros temas específicos relacionados con la sostenibilidad corporativa

Desde su plataforma de formación, CSR Academy realiza anualmente varios cursos que incluyen las temáticas cubiertas en los 10 principios del Pacto Mundial. En los múltiples eventos que organiza, los 10 principios también son un tema central.

Proporcionar su experiencia y / o la opinión de sus socios a los grupos de trabajo del Pacto Mundial e iniciativas especiales

Gracias a que muchos de sus socios son a su vez socios o firmantes del Pacto Mundial, sus experiencias y opiniones confluyen a la hora de empujar la RSE en España.

Involucrar a sus socios en los esfuerzos de acción colectiva sobre cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial

Dada su misión de entidad tractora de la RSE, involucra a sus socios en proyectos relacionados con los principios del Pacto Mundial.

Servir de anfitrión a la Red Local en el desarrollo de sus actividades

No.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



15

Desafíos u Oportunidades contemplados



4

Desafíos u Oportunidades contemplados



4

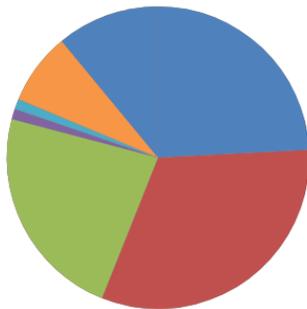
Desafíos u Oportunidades contemplados



5

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Cientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administración
- Comunidad
- ambiente

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Socios: 22
- Empleados: 29
- Proveedores: 21
- Accionistas: 1
- Administración: 1
- Comunidad: 7
- Medio ambiente: 10

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



267



SOCIOS

Transparencia en el ejercicio de la actividad con socios

Forética promueve la transparencia en la **rendición de cuentas** anuales mediante una auditoría financiera anual por un tercero independiente y aprobación de los resultados en Asamblea General. Además, anualmente se realiza una auditoría (interna y externa), en el marco de la SGE 21 con varios objetivos entre los que se encuentran: (i) confirmar que el sistema de gestión de la organización sea conforme con todos los requisitos de la norma de auditoría y capaz de alcanzar las políticas y objetivos de la organización y (ii) que la organización haya implantado de forma efectiva sus medidas previstas o, cuando corresponda, haya identificado las áreas de mejora potencial del sistema de gestión. Este 2016 se ha realizado la auditoría de seguimiento 1 de la SGE 21.

La memoria de sostenibilidad de 2016 es la décimo tercera presentada por la entidad, que lleva reportando según la metodología de Global Reporting Initiative más de 10 años.

Determinados documentos que configuran la esencia de Forética son de acceso público a través de la web como la Política de Gestión Ética, Código de Conducta, Código de Buen Gobierno, Política Anticorrupción, etc.

Satisfacción del socio

Uno de los objetivos prioritarios de Forética es maximizar la satisfacción de sus socios. Para ello tiene desplegadas una serie de medidas que se exponen a continuación:

Para analizar la satisfacción del socio se llevan a cabo cuatro tipos de mediciones: Sistema de Gestión de Cuentas (Account Management), encuesta de satisfacción de socios anual, encuestas puntuales en determinadas actividades de comunicación y técnicas y auditorías de certificación y renovación.

A través del Sistema de Gestión de Cuentas (Account Management) cada uno de los miembros del equipo de

Forética se encarga de monitorizar la relación entre una serie de socios y la asociación. Los gestores de cuenta contactan periódicamente con los socios con el fin de actualizarles sobre los últimos avances de la asociación y conocer en la medida de lo posible sus necesidades y su grado de satisfacción.

El Servicio Integral de Atención al Socio está dirigido a las entidades de un menor tamaño y tiene la misión de detectar información de interés y oportunidades para este tipo de socios. Una persona del equipo de Forética es la responsable de coordinar la comunicación con las mismas.

Por quinto año consecutivo se ha elaborado Informe Anual de Colaboración para socios -promotores, gran empresa y PYME- en el que se detalla, de manera individualizada, los resultados de la participación de cada socio en Forética e incluye un breve repaso de las actividades e impactos logrados por la organización a lo largo del año.

En enero de 2016 se realizó una **encuesta de satisfacción** a los socios sobre el nivel de calidad del servicio de la organización, que tuvo unos resultados superiores al 8 (en una escala del 0 al 10) en todos los aspectos evaluados.

Aparte de las encuestas de satisfacción anuales, Forética lleva a cabo encuestas puntuales de determinadas actividades de comunicación y técnicas. Cuando se considere oportuno, y si la situación lo permite, el responsable del proyecto en colaboración con el responsable del sistema de gestión, elaborarán un cuestionario adaptado a cada caso que recoja toda aquella información que se crea importante conocer sobre la satisfacción de los socios. La distribución del cuestionario se hará por diferentes vías según el tipo de servicio que se esté evaluando. Una vez recogidos los resultados de las encuestas, se llevará a cabo el análisis de los mismos y se informará al director general, y al resto del equipo en caso de considerarse interesante, de los resultados obtenidos con el objetivo de evaluar la posibilidad de tomar acciones correctivas y/o preventivas para la mejora de los servicios y de la satisfacción de los socios.

Respecto al proceso de certificación de entidades en base a la SGE 21, también se hacen encuestas de

satisfacción. El objetivo es valorar el desempeño y nivel de servicio -al socio y no socio- que se presta en los procesos de certificación de la SGE 21, en concreto en las auditorías de certificación y renovación. En el momento en el que se comunica a la entidad el resultado del Comité de Certificación se envía por email como documento adjunto un cuestionario de satisfacción respecto al proceso comercial y técnico de dicha auditoría. Los resultados de las encuestas recibidas se van añadiendo al registro correspondiente para su seguimiento. En caso de obtener resultados negativos o muy negativos (por debajo de 2) se abre una investigación de las causas y se procede a gestionarlo.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

En el documento "**Publicidad Responsable y Buenas Prácticas en la relación comercial**", Forética define los principios y prácticas de comunicación y publicidad responsable aplicables a las acciones de comunicación de Forética así como a las relaciones comerciales.

Forética considera que el principio de **calidad** en la prestación de servicios ha de conformar parte de la cultura organizativa. Uno de sus objetivos principales es lograr la máxima satisfacción de sus socios.

Forética tiene una **política de I+D responsable** que determina el tipo de servicios que desarrolla, las actividades de sensibilización que lleva a cabo y el conocimiento organizacional que genera. En este documento se profundiza sobre el diseño de las actividades con componentes, así como de sus impactos.

Los elementos más destacados en términos de innovación en 2016 han sido la creación del Clúster de Cambio Climático y del Clúster Transparencia, Buen Gobierno e Integridad, replicando la forma de trabajo del WBCSD con sus socios, y dando respuestas a retos que se han visibilizado de una forma más patente a través de hitos como el Acuerdo de París, el Código de Buen Gobierno de la CNMV o la Directiva de Información no financiera y diversidad. La creación del

Índice Altran-Forética ha sido también un elemento diferenciador en el que se vinculaban la innovación con la sostenibilidad para fortalecer la tesis de que las soluciones del futuro deberán ser sostenibles.

Uno de los propósitos de Forética es generar conocimiento y concienciación sobre la responsabilidad social y la importancia de que las empresas y organizaciones se gestionen de una forma responsable. La creación de contenido e informes de calidad, innovadores y rigurosos le ayudan, entre otras herramientas, a conseguir un impacto cada vez mayor en la sociedad.

Valoración negativa de los socios

Forética ha de anticiparse a la hora de detectar la posible insatisfacción de los socios y habilitar canales para que los mismos puedan expresar sus críticas y oportunidades de mejora que le permitan continuar en su objetivo de mejora continua.

El "Control de Servicio No Conforme" tiene como objeto el establecimiento de medidas para controlar, corregir y dar seguimiento a los casos en los que se produzca un servicio no satisfactorio para el socio. Para ello hay habilitados varios canales:

- Temas generales: foretica@foretica.es
- Aspectos vinculados a la Norma SGE 21: sge21@foretica.es
- Comunicación: comunicación@foretica.es
- Teléfono: 91 522 79 46

Dependiendo de la magnitud del problema, el responsable determina si para su corrección se requiere una acción inmediata o si por el contrario se hace necesario la elaboración de un "Plan de Acción Correctiva" y la información a los agentes implicados.

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

Existen medidas de seguridad en la operativa de Forética, que mantienen actualizadas las altas de usuarios y terminales.

Anualmente un auditor externo de Confialis certifica

que las medidas establecidas se están implementando de forma correcta.

También se da seguimiento al cumplimiento de este aspecto a través de las auditorías internas y externas del sistema de gestión SGE 21.

Formación para socios

La sensibilización y la formación a nuestros grupos de interés, son un pilar fundamental de la misión de la organización.

Los socios reciben información sobre cursos y eventos de generación de conocimiento desde Forética a través de diferentes medios:

- Boletín mensual de Forética
- Información puntual sobre eventos e iniciativas
- Correo mensual del presidente de la Junta Directiva
- Gestor de cuenta personalizado

La **CSR Academy** es la plataforma de formación puesta en marcha por Forética con el objetivo de desarrollar los mejores profesionales en España y Latinoamérica en materia de RSE y sostenibilidad. Esta iniciativa recoge las últimas tendencias y herramientas para la gestión, a través de una propuesta de valor flexible y un seguimiento personalizado. La CSR Academy proporciona a los participantes conocimientos prácticos y herramientas, en el marco de la sostenibilidad, para convertirlos en expertos dentro de su organización, o sector. Así, aporta valor añadido a las organizaciones a nivel estratégico y operacional gracias a la integración de la sostenibilidad en el modelo de negocio.

En sus dos ediciones de 2016, se impartieron 5 cursos, en dos ediciones a los que asistieron 124 personas y contaron con los casos de buenas prácticas de 14 empresas:

- Inversión socialmente responsable
- Inversión estratégica de la comunidad
- Fundamentos en RSE y sostenibilidad
- Cambio climático
- Biodiversidad

Adicionalmente, se llevan a cabo otro tipo de cursos y formaciones ad-hoc en función de las demandas de los socios.

Acercar la RSE al consumidor final

A través de la promoción de la importancia de implantar la SGE 21 para integrar efectivamente la RSE en las empresas, Forética promueve que haya más empresas que se gestionen de forma ética y responsable, y que por tanto los consumidores tengan acceso a soluciones mejores y más sostenibles.

La SGE 21, primera norma europea que establece los requisitos que debe cumplir una organización para integrar en su estrategia y gestión la responsabilidad social, es una herramienta que pone a disposición de las organizaciones una sistemática enfocada a la integración voluntaria de sus preocupaciones de buen gobierno, sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y en las relaciones con sus grupos de interés. En el marco de la SGE 21, como entidad certificada, Forética pone en práctica los 10 principios del Pacto Mundial en forma de políticas, herramientas de seguimiento, indicadores y acciones. Es por esto, y por el impacto a todos sus grupos de interés, que la norma aparece recurrentemente a lo largo del informe. De esta forma, la calidad se incorpora transversalmente, tanto en la entidad como en su entorno. Desde 2009 Forética tiene auditorías externas del Sistema de gestión y cada tres años renueva la certificación.

Accesibilidad de los productos y servicios

Forética se propone como objetivo maximizar la accesibilidad de la web, los eventos, las instalaciones y las publicaciones.

Existe una Política de Accesibilidad, enmarcada en la Política de Calidad, de cara a la comunicación que reciben los socios de Forética. En concreto hace referencia a los contenidos de la web, los eventos, las publicaciones y las instalaciones.

Desde el lanzamiento de la nueva web, en 2015, esta cuenta con accesibilidad AA.



EMPLEADOS

Regular la aceptación de regalos

En cumplimiento del Principio 10 del Pacto Mundial, para evitar cualquier forma de corrupción, Forética tiene unas políticas formales e informales que regulan su buena gobernanza.

La **política anticorrupción** cuenta con un apartado específico que regula la aceptación de regalos: "Criterios de emisión y recepción de regalos y atenciones". El equipo de Forética no tiene la capacidad de hacer regalos en nombre de la asociación. En caso que se considere necesario por cortesía u otras causas, se tendrán en cuenta. Asimismo, el equipo de Forética no puede aceptar regalos, incluidos detalles de hospitalidad o pagos de viajes o gastos, que puedan afectar a una decisión de Forética y no sean producidos por causas razonables. La recepción de detalles menores (elementos de marketing, libretas, agendas,...) se centraliza en Administración y son sorteados entre todo el equipo de Forética.

Conciliación familiar y laboral

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los retos más importantes de la sociedad. En Forética se considera este aspecto de extrema importancia a la hora de generar un buen ambiente laboral e incrementar la satisfacción del empleado.

Uno de los aspectos de la **Política de Igualdad** es la conciliación familiar y laboral. Existen diferentes medidas entre las que se encuentran el horario flexible, la jornada intensiva de verano o complemento de la baja por paternidad.

En Forética la maternidad y paternidad responsables forman parte de nuestra cultura. Para ayudar a las madres y padres de la organización, Forética ha desarrollado un programa de apoyo a este colectivo, llamado "Crecemos Juntos", que establece una serie de medidas de apoyo: • Jornada flexible • Tecnología y teletrabajo • Compensación responsable • Ampliación del periodo de baja por maternidad con 15 días adicionales

Existe un **calendario anual** en el que se marcan algunas de las ventajas en términos de conciliación, pudiéndose acoger a estas el 100% de los empleados. Los indicadores recopilados en 2016 de toda la plantilla son: días tele-trabajados (66), días compensados por trabajar en festivos (5), permisos especiales (74) o días por estudios (9).

Buen ambiente laboral

Una de las características que definen a Forética es el buen ambiente laboral y el trabajo en equipo. El entorno de trabajo debe garantizar un clima laboral agradable donde la confianza, el diálogo abierto y el apoyo mutuo entre todas las personas del equipo sea una realidad.

La **Política de Igualdad** de oportunidades se materializa en términos de selección, formación, desarrollo y retribución. Esta contribuye a generar buen clima entre los empleados al reconocer los mismos derechos a todos.

Anualmente se realizan dos **evaluaciones del desempeño** del empleado con el objeto de hacer balance del periodo, analizar la consecución de sus objetivos, revisar sus puntos débiles y potenciar sus puntos fuertes. Estas se realizan tanto con el responsable directo como con el Director General.

Bienalmente se realiza una **encuesta de Clima Laboral** para medir la satisfacción del empleado. De esta forma el trabajador puede expresar su percepción sobre diferentes aspectos de la entidad anónimamente. En esta encuesta se evalúan 8 parámetros (la organización, la ergonomía y las condiciones ambientales, tipología del trabajo, puesto laboral, compañeros, jefes/superiores, reconocimiento y remuneración). Esta encuesta tuvo lugar en 2015 y volverá a realizarse en 2017.

Existe un **canal de resolución de conflictos** interno, denominado Comité de Garantías. Desde su implantación en el año 2009 no se ha registrado ningún conflicto.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La seguridad y la salud de los trabajadores es un riesgo inherente, en mayor o menor medida, a todas las organizaciones. Para Forética, esta temática no es de las más materiales por el tipo de actividad que desarrolla. Sin embargo, además de implementar medidas para cubrir este riesgo, Forética considera la formación en la prevención de riesgos laborales de sus empleados, indispensable.

Existe una **declaración** de implicación y compromiso en la erradicación del acoso laboral.

Existe un **plan de Prevención de Riesgos Laborales** integrado en el Sistema de Gestión Empresarial que implica realizar el análisis de las necesidades relativas a la estructura organizativa de prevención de acuerdo con la legislación vigente y las características de ésta, con objeto de definir un sistema organizativo que permita gestionar la prevención de los riesgos laborales de una forma integral, eficaz, efectiva y fiable.

Dentro del **plan de retribución flexible**, se ofrece la posibilidad de adherirse a la póliza colectiva que tiene contratada Forética para sus empleados y sus familiares directos.

Al incorporarse a la organización, cada empleado realiza un **curso de prevención de seguridad y salud** en el trabajo y con posterioridad se evalúa el grado de interiorización de dichas medidas.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

El capital humano es una de las fortalezas de Forética, y por ello, dentro de sus posibilidades, fomenta la formación de sus empleados para mejorar su profesionalidad y la calidad de la organización.

Todos los trabajadores tienen derecho a disponer de un plan de formación y desarrollo anual en función de sus características personales.

En 2016 se ha elaborado un catálogo de formación que se encuentra a disposición de todos los empleados. Adicionalmente, se ha actualizado el documento de referencia del sistema de gestión SGE 21 de Forética respecto a la formación de los empleados.

Existen unas fichas de desarrollo personal en las que se recogen los diferentes cursos formativos que han recibido los empleados a lo largo del año. Se tienen en cuenta 8 indicadores (capacidad de los formadores para enseñar -ritmo de las clases-, nivel de conocimientos adquiridos, equilibrio entre teoría y práctica, utilidad de la formación para su trabajo, calidad del centro como organización, accesibilidad del centro, material entregado y calidad del contenido del curso)

Estas mismas fichas recogen el número de horas de curso de cada uno de los empleados. El número de horas de formación ha ascendido a más de 700 horas (400 correspondientes a un doctorado) que daría una media de 59 horas por empleado.

El 100% de los empleados ha recibido formación, objetivo que se trata de conseguir año a año.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

En cumplimiento del Principio 6 del Pacto Mundial, Forética cuenta con una política de contratación no discriminatoria, que implica que la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

Las ofertas de trabajo de Forética garantizan un proceso de selección justo y sin discriminación de ningún tipo desde la publicación de la oferta hasta la adjudicación. Este principio es igualmente aplicable al proceso de selección de becas. El responsable de RRHH deberá revisar las ofertas antes de su publicación para asegurar

este aspecto.

Discriminación por discapacidad

La política de igualdad implantada en Forética impide cualquier forma de discriminación.

A pesar de existir una política de igualdad, el lugar de trabajo no se encuentra habilitado para personas con discapacidad física. Se han tomado medidas para presionar a la comunidad de vecinos sobre la instalación de elementos que eliminen las barreras físicas de la oficina sin éxito.

Incertidumbre en el ambiente laboral

Para generar un buen ambiente laboral entre sus empleados y evitar un clima organizacional inestable, Forética promueve una comunicación interna transparente y clara.

Se intenta generar un lugar de trabajo saludable y positivo, donde el bienestar de todas las personas del equipo, el cuidado de su salud, el respeto de sus derechos, la tolerancia cero frente al acoso laboral y la protección de su dignidad contribuyan a mejorar su disposición y a ser más eficiente.

Los contratos laborales se regulan según el Convenio de Oficinas y Despachos.

Bimensualmente hay una reunión de equipo en la que la plantilla se actualiza mutuamente sobre las novedades más relevantes que se han dado en ese lapso de tiempo.

Mediante esta acción se fomenta la transparencia interna de la organización lo que ayuda a clarificar la situación actual, evolución y perspectivas de la organización

El día de la incorporación de un nuevo empleado se le proporciona un kit formativo de bienvenida. Su objetivo es introducirle en la forma de trabajar de la entidad a través de la lectura de documentos esenciales para la organización como el Código de Conducta, entre muchos otros. En esta misma línea, el nuevo empleado mantiene breves entrevistas con sus compañeros de trabajo con el fin de facilitar su integración y conocer sus roles en la organización.

A nivel interno existe una descripción de puestos de trabajo de forma que las responsabilidades y funciones, a grandes rasgos, quedan delimitadas. Adicionalmente se mantiene una ficha con los objetivos anuales de cada empleado que establecen los criterios bajo los cuales se va a realizar su feedback. A nivel externo, en la página web de Forética existe un apartado con el detalle de la formación y experiencia de los miembros del equipo .

Combatir los casos de soborno

Forética cuenta con un marco favorable y transparente de los aspectos relacionados con el Buen Gobierno.

La **Política Anticorrupción** de Forética tiene como objetivo garantizar la transparencia y la adecuada utilización de los recursos aportados a Forética por los socios y otras organizaciones e instituciones colaboradoras.

Uno de los elementos concretos establecidos en la Política Anticorrupción es: "La erradicación de prácticas corruptas como el soborno". A través de diferentes herramientas se asegura que los recursos se apliquen de la forma más eficiente y transparente posible.

Existe un órgano denominado **Comisión Interna de Control**, compuesto por el Presidente, Vicepresidente y Secretario General de Forética, cuya misión es atender a las denuncias que se presenten sobre el incumplimiento del Código Ético por parte de los empleados de Forética



PROVEEDORES

Contratar a proveedores que cumplan los Derechos Humanos y con criterios de RSE

Forética cuenta con unos criterios de compra responsable que, en el marco de la SGE 21, ayudan a la organización a trasladar su RSE a la cadena de suministro

Existen unos requisitos exigibles y deseables para la homologación de los proveedores que se recogen en un modelo de evaluación propio - se da un tratamiento diferente a aquellos proveedores con los que ya se trabajaba cuando se puso en marcha el sistema de gestión-. Siempre que se considere necesario y como mínimo cada tres años, se llevará a cabo una revisión de las evaluaciones de cada proveedor con el objetivo de mantener actualizados los expedientes e ir registrando posibles mejoras que se hayan llevado a cabo en estas empresas.

A la hora de crear un sistema de evaluación de proveedores, hay que tener en cuenta determinados factores que dificultan la construcción del modelo entre los que se encuentran la variedad de sectores (valor añadido versus comoditizado), la heterogeneidad de tamaños y los modelos de organización (holding versus integración vertical).

Forética reconoce las limitaciones de cualquier sistema que no lleve aparejadas auditorías o visitas a los proveedores. No obstante, un modelo equilibrado que trabaje con proxies puede ser una manera costo-eficiente que permita ofrecer unas garantías sólidas de gestión.

El sistema está basado principalmente en el volumen de facturación y la criticidad del proveedor. Como resultado de este método se determina si al proveedor en concreto se le envía un cuestionario detalle o no y consecuentemente si está sujeto a revisión.

Los criterios incluidos en el cuestionario son:

- Liderazgo: relacionado con la adhesión o la firma de principios aspiracionales. Entre estos se tiene en cuenta el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, quedando cubierta el área relativa a derechos humanos (ponderado en un 18%).
- Diálogo: en términos de difusión de buenas prácticas y dotación de mecanismos que faciliten el desarrollo de la RSE y el diálogo con los grupos de interés (ponderado en un 12%).
- Gestión: la gestión de la responsabilidad social exige partir de la base de otros sistemas de gestión. Forética suele concebir los sistemas de gestión de RSE como sistemas de cuarta generación, que parten de los modelos de gestión de la calidad, el medio ambiente y la gestión de riesgos laborales (ponderado en un 60%).
- Transparencia y comunicación: relacionado con la elaboración de memorias de sostenibilidad, webs específicas y otros canales en los que se abordan los aspectos clave de la gestión de la RSE los proveedores dan una buena muestra de su nivel de compromiso y prioridades (ponderado en un 10%).

En el momento del envío de los cuestionarios a los proveedores se les presentan los compromisos adoptados por Forética : entre estos documentos se encuentran el Código de Conducta, el Código de Buen Gobierno, la política de Gestión Ética, la política Anticorrupción, la Política de Voluntariado Corporativo, la Memoria de Sostenibilidad, y el Informe de Progreso.

En determinadas ocasiones no está en la mano de Forética elegir el proveedor. Por ejemplo, en el caso de ciertos eventos externos en los que los responsables de la localización donde se organiza este, imponen el proveedor.

Forética tiene un repositorio de incidencias de los proveedores que analiza de cara al establecimiento de nuevos contratos. Estas no tienen por qué estar asociadas al incumplimiento del modelo, sino a otras causas como un mal servicio.



ADMINISTRACIÓN

Contratos transparentes con la administración pública

Como con el resto de sus grupos de interés, Forética trabaja para el fomento de las buenas prácticas desde las entidades públicas, les presta ayuda y apoyo técnico cuando lo solicitan y les facilita herramientas para fomentar la RSE en su ámbito de actividad.

Para Forética, las administraciones públicas constituyen un grupo de interés clave que contribuye a su misión de fomentar la integración de los aspectos sociales, ambientales y de transparencia y buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. En el ámbito social, en 2016 Forética ha afianzado la relación con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y con la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, con su apoyo a la Semana Internacional del Voluntariado Corporativo - Give & Gain Day-. También en este ámbito, en promoción del empleo, Forética ha trabajado activamente tanto con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, como con las Direcciones Generales de esta área en las once Comunidades Autónomas que apoyan el proyecto Enterprise 2020. En materia ambiental, el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, ha sido un partner clave, a través de la Oficina Española de Cambio Climático y la Fundación Biodiversidad, en proyectos realizados por Forética sobre dichas temáticas. Por último, en el ámbito de transparencia, Forética ha estrechado el vínculo con la Comisión Nacional del Mercado de Valores y el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC), ambos organismos dependientes del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.



COMUNIDAD

Alianzas entre asociaciones y empresas

La creación de redes con otras entidades, no hace sino generar sinergias entre ellas. Esto las ayuda a mejorar como organización y a tener un impacto más positivo en la comunidad.

Voluntariado corporativo

Uno de los pilares más importantes de Forética en sus relaciones con el entorno social es la movilización de su capital humano a través del voluntariado. A través de su propia responsabilidad social, Forética tiene un compromiso continuo con la comunidad donde desarrolla su actividad y desea contribuir al desarrollo económico, cultural y social del entorno. Está convencida de que una sociedad más responsable y ética es una garantía de una sociedad justa e igualitaria.

La iniciativa **Give&Gain** impulsada a nivel europeo por "Business in the Community", está organizada por Forética en España desde 2011. El Give & Gain, la Semana Internacional del Voluntariado Corporativo, es un movimiento global y consolidado que pretende fomentar el voluntariado corporativo como herramienta clave para la inversión en la comunidad en el marco de las estrategias de RSE de las organizaciones. En 2016, la iniciativa se organizó en 13 países. En España, la iniciativa liderada por Forética, contó con un total de 73 proyectos de voluntariado corporativo, en los que han participado 1.300 voluntarios de 43 empresas y han colaborado 66 entidades, beneficiando a más de 4000 personas, además de espacios naturales. Este proyecto sitúa a Forética como un partner clave en el establecimiento de alianzas entre empresas y organizaciones en España.

A nivel interno, el equipo de Forética dispone de una jornada laboral (ocho horas) al año para desempeñar labores de voluntariado. Estas horas pueden disfrutarse en un día o dividirse en varios. El equipo de Forética puede participar en actividades de voluntariado corporativo en grupo como en aquellas propuestas hechas por personas a nivel individual, siempre que no se sobrepase el límite de horas estipulado y teniendo siempre en cuenta la prioridad del trabajo.

En 2016 cuatro empleados de Forética destinaron 20 horas a realizar labores específicas de voluntariado corporativo. En este año se impartieron dos formaciones, en colaboración con la organización sin ánimo de lucro Trabajando en positivo, a colectivos en riesgos de exclusión social para mejorar su empleabilidad.

Adicionalmente, a través de la Fundación Vicente Ferrer, desde finales del año 2005 Forética colabora con la Fundación Vicente Ferrer, aportando su granito de arena para ayudar a mejorar las condiciones de vida de la comunidad de Anantapur, mediante el apadrinamiento de un niño.

Colaboración mutua

Forética tiene una relación de diálogo y aprendizaje mutuo con organizaciones que, como ella, trabajan desarrollando esquemas de trabajo y metodologías en el campo de la Responsabilidad Social. Entre ellas se encuentran las alianzas estratégicas entre las que se encuentran Spainsif, Red Española del Pacto Mundial, Comisión Europea, CSR Europe, World Business Council of Sustainable Development, Forum Empresa, CSR360 Global Partner Network, Global Reporting Initiative, ABIS o Foreign Trade Association.

Por ello, se llevan a cabo acciones específicas que se detallan a continuación:

- se les presta ayuda y apoyo técnico cuando lo solicitan,
- los responsables de comunicación de estas entidades reciben las comunicaciones que se envían a los medios,
- se incluyen sus eventos y noticias como parte de la actualidad en RSE en la web y boletines,
- participan en jornadas y eventos como ponentes
- reciben invitaciones VIP a los eventos de pago que organiza Forética,
- existe un registro en Excel un listado de las distintas acciones o puntos de contactos llevadas a cabo con las distintas organizaciones de la competencia así como un registro de denuncias.

Invertir en las generaciones del futuro

Enterprise 2020 es una línea de acción de la estrategia europea de responsabilidad social empresarial (RSE) lanzada por la Comisión Europea en 2011, que fomenta la promoción y difusión de las mejores prácticas colaborativas de RSE lideradas por empresas. Es la única iniciativa de colaboración empresarial reconocida por la Estrategia Europea de Responsabilidad Social y es liderada en España por Forética. A través de la línea de trabajo, "Habilidades para el empleo", se fomentan la

mejora de la empleabilidad de jóvenes, formación en tecnologías de la información, formación en habilidades STEM (ciencias, tecnología ingeniería y matemáticas), o formación a colectivos en riesgo de exclusión. En la campaña 2016-2020, a finales de año se habían recopilado 51 proyectos colaborativos de alto impacto para el fomento del empleo, que involucran a más de 1.400 empresas y más de 100 instituciones educativas, y cuentan con más de 135.000 beneficiarios. Cabe destacar las casi 700.000 horas de formación, 21 sectores representados y 34 millones de euros invertidos en dichos proyectos.



MEDIO AMBIENTE

Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

Forética cuenta con unos principios de actuación responsable con el medio ambiente y trabaja día a día por mejorar sus impactos ambientales. Se tienen identificados los aspectos ambientales más relevantes para la organización y se contemplan objetivos medibles respecto a los mismos. Para ello se establecen indicadores anuales sobre los que se hace un seguimiento.

En el marco de su sistema de gestión, Forética tiene definido los compromisos ambientales y buenas prácticas puestas en marcha dentro del documento de **Buenas Prácticas Medioambientales**. Estas apelan a diferentes áreas como la reducción del consumo de papel y energía, reducción de las emisiones y mejora de la gestión de residuos, entre otros. También cuenta con un responsable de medio ambiente que monitoriza todas las acciones en la material.

Forética realiza un análisis periódico de los aspectos medioambientales y sus impactos.

Tras observar los resultados, se han planteado tres objetivos:

- reducir y aprovechar el número de kilómetros que generan los pedidos
- reducir el consumo energético y
- reducir el número de residuos.

Cálculo y compensación de los residuos en CO2

Para abordar el desafío del cambio climático, Forética toma una serie de medidas para mitigarlo:

En cuanto a los **desplazamientos**, actualmente, en la mayor parte de los casos, todos los miembros de Forética acuden a la oficina en transporte público o andando. Por otro lado, desplazarse para asistir a una reunión puede ser un elemento estratégico, pero tiene

impactos negativos. Por ello se plantea la reducción del número de reuniones fuera analizando la necesidad de ser presenciales y fomentando el uso de nuevas tecnologías (conference call, webinars, etc.). En caso de que aun teniendo esto en cuenta, sea necesario acudir a la reunión, se premiará el uso del transporte público y se registrará el lugar de la reunión para poder llevar el seguimiento. Además, siempre que se puede, se potencia el uso de transportes más sostenibles como el tren versus el avión. Otras medidas se tienen en cuenta como las derivadas de la mensajería, eventos y cursos.

Los kilómetros totales recorridos son mayores que en 2015 debido a una mayor actividad tanto a nivel nacional como internacional; un 127% por persona.

En agosto de 2015, se produjo un cambio de oficina hacia unas instalaciones de mayor superficie con el objetivo de realizar un mayor número de actividades. Esto ha supuesto, principalmente, que en 2016 se haya habido un aumento del **consumo de energía eléctrica** (de en torno a un 16%) debido a los aparatos de refrigeración y calefacción, así como, a la existencia de más puntos de iluminación.

Anualmente Forética realiza un cálculo de las emisiones de CO₂ para proceder a **compensarlas** a través de algún programa, en años anteriores a través de la organización inglesa "Climate Care". Este año se han emitido 18.68 toneladas de CO₂ entre desplazamientos y consumo energético y 2,21 toneladas en el evento anual CSR Spain 2016 que ya han sido compensadas.

Optimizar el uso de papel en la entidad

La política medioambiental de Forética se fundamenta en la eficiencia del uso de recursos, uno de ellos es el papel. Por tanto a la hora de imprimir materiales en el proceso de facturación, para cursos, reuniones, eventos y publicaciones se intenta minimizar su consumo.

En el cuadro de mando anteriormente mencionado, también se recoge la cantidad de papel utilizado mensualmente en Forética, que asciende a 4374 copias por persona.

Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

Aunque el impacto medioambiental de los medios tecnológicos de los que dispone Forética es reducido, la organización promueve el uso de este tipo de tecnologías.

La política interna promueve la utilización de videoconferencias y webinars como sustitución de reuniones presenciales o la compra de equipos eficientes (ordenadores, impresoras, etc.).



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Medioambiente		
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Empleados		
Conciliación familiar y laboral	5 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Discriminación por discapacidad	10	6
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Buen ambiente laboral	8	1
Proveedores		
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Socios		
Valoración negativa de los socios	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con socios	12 16 17	10
Formación para socios	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de socios (LOPD)	12 16	1
Satisfacción de socios	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos. 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva. 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil. 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación. | <ul style="list-style-type: none"> 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente. 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente. 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas. |
|--|--|





Forética