



GRUPOMPLEO ETT S.L.

Memoria de Sostenibilidad InnovaRSE 2014

[Agosto 2014]



Esta Memoria de Sostenibilidad 2014 de la empresa **GRUPOMPLEO ETT S.L.** ha sido elaborada -siguiendo la metodología InnovaRSE por **Miguel Albizu Lopetegui**, de **SINERGIUM SISTEMAS S.L.**, que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la empresa.

Se ha elaborado gracias a la convocatoria de Ayudas para el Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial del Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra, quien certifica que esta Memoria se ha realizado utilizando la **Metodología InnovaRSE** y verifica que se han seguido los principios y criterios definidos por Global Reporting Initiative (**GRI G3 C**).



	C	C+	B	B+	A	A+
Autodeclarado	<input checked="" type="checkbox"/>	Verificación externa de la memoria		Verificación externa de la memoria		Verificación externa de la memoria
Comprobación externa (terceras personas)	<input checked="" type="checkbox"/>					
Comprobación GRI						

Para cualquier información, duda o sugerencia relacionada con el contenido esta Memoria puede ponerse en contacto con nosotros en:

GRUPOMPLEO ETT S.L.
C/ Navas de Tolosa 27. 31002. Pamplona
www.grupompleo.com
aruiz@grupompleo.com
948 212674



ÍNDICE

UN RETO DE FUTURO _____	4
EL ALCANCE ESTA MEMORIA _____	6
¿QUIÉNES SOMOS? _____	8
NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN _____	11
COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS _____	12
LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD _____	14
DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS _____	15
DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA _____	16
DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES _____	17
DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS _____	18
DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA _____	19
DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES _____	20
DIMENSIÓN SOCIAL: UNA SÍNTESIS _____	21
DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA _____	22
DIMENSIÓN SOCIAL: ALGUNOS INDICADORES _____	23
PERSIGUIENDO UN EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL _____	24
LO QUE HACEMOS BIEN _____	25
EL PLAN DE ACTUACIÓN _____	29
AVANZANDO EN NUESTRO COMPROMISO _____	32
LA APUESTA POR UNA MEJOR COMUNICACIÓN _____	35



UN RETO DE FUTURO

Es un gran privilegio -y, al mismo tiempo, una gran responsabilidad- presentar esta primera **Memoria de Sostenibilidad** de nuestra empresa, resultado de un proceso de reflexión y compromiso que **GRUPOMPLEO ETT S.L.** inició en **2009** con el fin de **implantar progresivamente criterios de responsabilidad social** en su estrategia, su planificación y su gestión.

De este modo deseamos incorporarnos a un movimiento de carácter global en el que participan activamente miles de organizaciones públicas y privadas y millones de personas, persiguiendo **avanzar juntos en el camino de la sostenibilidad**. Entendemos que la responsabilidad social empresarial debe contemplar criterios de sostenibilidad en su triple dimensión económica, ambiental y social y para lograrlo hemos iniciado un proceso a largo plazo que deberá conducirnos progresivamente hacia la meta deseada.

No estamos realizando solos este camino, sino que lo hacemos -junto con un buen número de empresas navarras- gracias al apoyo del **Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra**.

El camino va a ser largo y complejo. La RSE exige nuevas formas de hacer y la adopción de claros principios éticos y un comportamiento responsable, así como una mayor vinculación de la empresa con la comunidad en la que desarrolla sus actividades. **La transparencia es un componente esencial de esta nueva visión de nuestra empresa** y es por ello que ponemos aquí -a disposición de nuestros trabajadores, clientes, proveedores y el conjunto de la sociedad del que formamos parte- información relevante sobre nuestra actividad y sobre nuestros planes de futuro.

En el marco de este proceso hemos podido identificar algunas de las **buenas prácticas** ya existentes en la empresa, en particular

- ***Colaboraciones habituales con entidades sociales en actividades relacionadas con la actividad de Grupompleo.***
- ***Compromiso en la reducción del consumo papel aplicando constantemente soluciones informáticas para reducir su utilización.***

Además, hemos detectado también **algunas áreas y ámbitos de trabajo en los que estamos decididos a mejorar** antes de **Junio de 2015**, en concreto

- ***Incorporar aspectos sociales y ambientales en la información a transmitir a los grupos de interés.***
- ***Establecer criterios de RSE en la evaluación de proveedores.***
- ***Considerar cuestiones medioambientales en el plan de formación.***
- ***Establecer y documentar un código de buenas prácticas profesionales.***
- ***Establecimiento de un Plan de igualdad de oportunidades***
- ***Definición de una política activa de contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión de social.***

Asumimos nuestro **decidido compromiso con este proceso**, del que estamos dispuestos a informar periódicamente a trabajadores, clientes, proveedores y otros grupos y colectivos interesados en las actividades de esta empresa y en su repercusión económica, ambiental y social. Además, serán bienvenidas todas las sugerencias, propuestas e ideas que en este sentido puedan ayudarnos a alcanzar la meta deseada.

Esta Memoria de Sostenibilidad es **una herramienta de comunicación de la RSE de nuestra empresa**. La difundiremos a todos nuestros grupos de interés como resultado de nuestro trabajo y compromiso por la sostenibilidad en nuestro negocio.

*Alejandro Ruiz Lerena
Gerente
Pamplona, Agosto 2014*



EL ALCANCE ESTA MEMORIA

Esta Memoria de Sostenibilidad supone un tercer paso de **GRUPOMPLEO ETT S.L.** en el marco de la Metodología InnovaRSE, un proceso de reflexión y mejora continua que ayuda a incorporar aspectos de RSE tanto en la estrategia a medio y largo plazo como en la operativa diaria a corto plazo.

En coherencia con esta metodología, antes de esta Memoria hemos realizado un **Diagnóstico** de la situación de la empresa en materia de Responsabilidad Social Empresarial y hemos elaborado un **Plan de Actuación**, que ahora estamos implementando. La información que aquí ofrecemos está recogida con mayor detalle y exhaustividad en ambos documentos, que han sido **elaborados por consultores acreditados en la metodología InnovaRSE** por el Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra.

La información recogida en esta Memoria corresponde a los ejercicios **2009 y 2013** y será actualizada en **2016**, puesto que este documento tiene un carácter **bienal**.

El enfoque que se adopta en esta Memoria es **coherente con los principios definidos por la Global Reporting Initiative (GRI)** sobre transparencia en las Memorias de Sostenibilidad, tanto en lo relativo a la determinación de los temas sobre los que informar -materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad- como a la calidad y presentación adecuada de la información -equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad-:

- **Materialidad:** la información contenida en la memoria cubre aquellos aspectos e Indicadores que reflejen los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la organización o aquéllos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.
- **Participación de los grupos de interés:** Identificación de los grupos de interés y descripción de cómo se da respuesta a sus expectativas e intereses razonables.
- **Contexto de sostenibilidad:** presentación de datos del desempeño dentro del contexto más amplio de la sostenibilidad.
- **Exhaustividad:** la memoria refleja suficientemente los impactos sociales, económicos y ambientales significativos y permite que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización durante el periodo que cubre la memoria.
- **Equilibrio:** la memoria refleja los aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización para permitir una valoración razonable del desempeño general.
- **Comparabilidad:** la información divulgada se presenta de forma que los grupos de interés puedan analizar los cambios experimentados por la organización con el paso del tiempo, así como con respecto a otras organizaciones.
- **Precisión:** la información de la memoria es precisa y lo suficientemente detallada para que los grupos de interés puedan valorar el desempeño de la organización.
- **Periodicidad:** la información se presenta a tiempo y siguiendo un calendario periódico que se explicita.
- **Claridad:** la información se expone de una manera comprensible y accesible para los grupos de interés que vayan a hacer uso de la memoria.

- **Fiabilidad:** la información y los procedimientos seguidos en la preparación de la memoria se han recopilado, registrado, compilado, analizado y se presentan de forma que puedan ser sujetos a examen y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.

En la tabla se detalla el lugar de esta Memoria donde se recogen los contenidos exigidos en el enfoque GRI:

Contenidos GRI	Contenidos Memoria de Sostenibilidad InnovaRSE	Números de página
1 Estrategia y análisis (1.1 - 1.2)	Un reto de futuro	4
	Dimensión económica, ambiental y social: la situación de partida	15, 18,21
2 Perfil de la organización (2.1 - 2.10)	¿Quiénes somos?	8
3 Parámetros de la memoria (3.1 -3.8 y 3.10 - 3.12)	El alcance de esta memoria	6
4 Gobierno, compromisos y participación (4.1-4.4 y 4.14 -4.15)	¿Quiénes somos?	6
	Nuestra misión y visión	11
	Comprometidos con las personas	12
5 Enfoque de la gestión e indicadores por dimensiones	Dimensión económica, ambiental y social: una síntesis, la situación de partida e indicadores	14-23
	Lo que hacemos bien	25
	El plan de actuación	29
	Avanzando en nuestro compromiso	32



¿QUIÉNES SOMOS?

Grupompleo es una empresa especializada en Reclutamiento y Selección de personal, para puestos temporales y puestos fijos. Seleccionamos personal para cubrir puestos en todo el organigrama de una empresa, desde los puestos de Dirección, pasando por los puestos técnicos, llegando hasta los trabajadores de producción.

GRUPOMPLEO ETT S.L. se constituyó e inició su actividad en Pamplona en el mes de Enero de 1.994. En el mes de Enero de 1.995 obtuvo la correspondiente Autorización Administrativa, otorgada por el Gobierno de Navarra con carácter provisional. En Enero de 1.996 se solicitó a la Dirección General de Empleo la correspondiente Autorización Administrativa para poder ejercer la actividad en todo el territorio nacional. Dicha Autorización Administrativa fue otorgada, y ha sido renovada en Enero de 1.997 y 1.998, obteniéndose en Enero de 1999 la autorización definitiva Nº 79/0068/96, de acuerdo a la legislación vigente para las empresas de trabajo temporal.

Los datos de identificación son los siguientes:

Razón Social: RUPOMPLEO ETT S.L.
Domicilio Social:C/ Navas de tolosa 27. 31002 PAMPLONA
N.I.F.:B 31476724
Sector (CNAE): 78.34

En la razón social de la empresa se encuentran los servicios centrales además de la delegación de Navarra. El capital de la sociedad es 100 % privado. La plantilla actual es de 28 personas (8 hombres y 20 mujeres). Las ventas netas del año 2013 fueron de 15.915.396 €

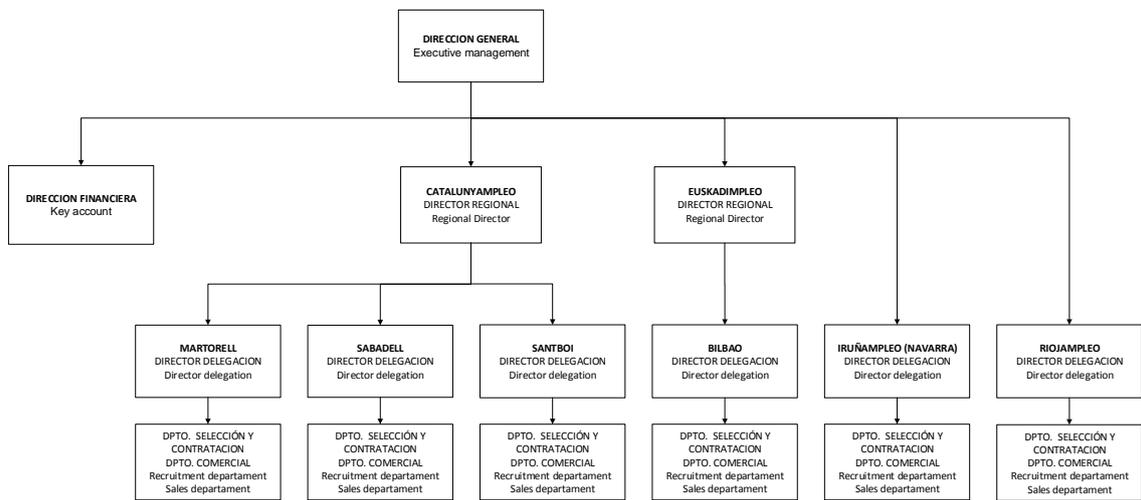
Actualmente nuestras delegaciones están en ubicadas en Cataluña, Euskadi, La Rioja y Navarra, con los nombres comerciales de Catalunyempleo, Iruñempleo, Riojempleo y Euskadimpleo (todos bajo la marca GRUPOMPLEO ETT S.L.).

Con esta estructura GRUPOMPLEO da cobertura en todo el territorio nacional, y en especial en las zonas geográficas donde posee delegación física. Los clientes son, principalmente empresas del sector privado, de todos los sectores de actividad (automoción, servicios, etc.) así como entidades y organismo públicos

GRUPOMPLEO ETT desarrolla su actividad en dos ámbitos:

- Por un lado, como Empresa de Trabajo Temporal, poniendo a disposición de sus clientes a trabajadores que previamente han sido contratados por dicha sociedad. Todo ello de acuerdo a la legislación vigente aplicable a las empresas de trabajo temporal.
- Además CONSULTAMPLEO, filial de Grupompleo, está especializada en el desarrollo de consultoría para la Selección de Mandos intermedios, Técnicos y Directivos, Interim management y Promociones internas.

El organigrama de GRUPOMPLEO es el siguiente:



En cuanto a los aspectos de comunicación entre accionistas y otros grupos de interés (trabajadores, empleados, etc.) la situación es que debido al tamaño de la empresa, no procede la creación comité de empresa. En todo caso, la Dirección de la empresa mantiene con los trabajadores reuniones informativas periódicas. Los accionistas son informados igualmente en reuniones periódicas para conocer el estado de la empresa.



NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN

La misión de GRUPOMPLEO ETT S.L. es ser una organización de referencia en el trabajo temporal y en la selección de personal por la calidad del servicio prestado que contando con personal implicado, persigue alcanzar la máxima satisfacción de accionistas, clientes, empleados y trabajadores cumpliendo en todo momento la legislación vigente y siendo respetuosos con el medioambiente.

La visión de GRUPOMPLEO ETT S.L. es mantener el liderazgo en el sector de trabajo temporal y selección de personal, incorporando e innovando permanentemente en las últimas tecnologías, manteniendo la máxima calidad del servicio prestado con personal implicado, y con la máxima satisfacción de accionistas, clientes, empleados y trabajadores cumpliendo en todo momento la legislación vigente y siendo respetuosos con el medioambiente.



COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS

Durante la elaboración de nuestro Diagnóstico y Plan de Actuación RSE, hemos podido analizar la importancia esencial que para GRUPOMPLEO ETT S.L. tiene nuestra relación con los empleados de GRUPOMPLEO, los proveedores y los clientes, así como los accionistas, los trabajadores puestos a disposición de nuestros clientes y la competencia.

De hecho, durante el proceso de elaboración de nuestro Plan de Actuación en materia de RSE hemos tenido muy en cuenta el modo en que nuestra actividad afecta a estos grupos de interés de la empresa y hemos podido revisar también la forma en que la actividad de la empresa se ve influenciada por dichos grupos de interés a través de una matriz de priorización.

Así, además de los propios accionistas, quienes definen la estrategia de la empresa a medio/largo plazo y tiene una incidencia directa en la organización, desacatar otros grupos de interés como son:

- Los empleados de Grupompleo, a través de cuyo trabajo, implicación y motivación se realizan las actividades y se consigue prestar el servicio a los clientes.
- Las empresas clientes, quienes marcan los requisitos en la prestación del servicio. El impacto de este grupo de interés en Grupompleo es alto.
- Los trabajadores puestos a disposición de las empresas clientes. Este grupo de interés es a pieza de encaje entre los clientes y los empleados y su impacto es alto, especialmente en caso de incluir algunas de las condiciones pactadas.
- Proveedores de Tecnología: Tiene un impacto alto en general, ya que estos proveedores clave pueden condicionar la manera de trabajar y puntualmente incluso el correcto servicio por nuestra parte al cliente.
- Con respecto a la competencia, tiene influencia ya que en determinados clientes hay decisiones a nivel de compra estatal que excluyen la posibilidad de trabajar de Grupompleo.

Como se puede comprobar en este mismo documento, nuestros objetivos de mejora en materia de responsabilidad social han tenido muy en cuenta la percepción e intereses de nuestros grupos de interés. Y no solo ello, sino que estamos procurando también articular los medios necesarios para mejorar tanto nuestra relación como la calidad de la comunicación que mantenemos. Una de las mejores pruebas de ello es, obviamente, esta misma Memoria de Sostenibilidad.

Además, desde Grupompleo, los criterios de buen gobierno se establecen a través de las reuniones periódicas que los socios que mantienen. Por la composición de los accionistas no es fácil que se pueda dar conflicto de intereses. Internamente se establecen pautas y acciones como limitación en el uso y acceso a la información económica (de las aplicaciones informáticas) delicada de la organización.

La empresa informa sobre sus resultados económicos a los siguientes grupos de interés:

- Accionistas de la empresa: Periódicamente se mantienen reuniones para analizar esta información y tomar decisiones si procede.
- Empleados: Se informa periódicamente tanto mediante reuniones formales. Además de manera continua se envía información con recordatorios de cuestiones medioambientales (consumo energía responsable, gestión residuos, no consumo de papel, etc.).
- A otros grupos de interés como clientes, trabajadores puestos a disposición y sociedad en general, se informa mediante la página web de algunas de estas cuestiones mediante noticias que se publican continuamente (cuestiones sociales cuestiones medioambientales, etc.).

El Plan Estratégico es definido por el equipo directivo y los accionistas, contando con la colaboración de otras personas de la organización (Responsables de Delegación). En la empresa existe un sistema participativo, existe comunicación y es abierto a problemáticas, opiniones, diferentes circunstancias... El hecho de ser una empresa pequeña facilita la comunicación de cuestiones relaciones con estos temas.



LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

La Unión Europea, en su Estrategia renovada para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, define la RSE como «*la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad*».

La RSE recoge la inquietud por las cuestiones socio ambientales y la percepción de que el modelo económico en el que estamos inmersos necesita adoptar una serie de cambios importantes si no queremos poner en peligro su supervivencia y la del medio.

La RSE está ligada al concepto de sostenibilidad en su triple dimensión: social, económica y ambiental. Así, trata de incorporar estas variables a la planificación y la gestión de la empresa, con lo que se incrementan y enriquecen los factores que habitualmente se utilizan para la toma de decisiones.

Aparentemente, esto significa complicar la gestión empresarial y hacerla más dificultosa. Sin embargo, nosotros estamos convencidos de que incluir las componentes sociales y ambientales en la gestión empresarial incrementa la competitividad de la empresa y, a medio y largo plazo y **mejora sustancialmente la calidad de los productos o servicios que ofrece a la sociedad.**

Nuestra empresa realizó en **2009** un **diagnóstico de RSE para cada una de las tres dimensiones de la sostenibilidad: la económica, la ambiental y la social.** Este análisis supuso un magnífico punto de partida para conocer en qué medida estábamos contemplando criterios de responsabilidad social en nuestra gestión empresarial y, también, en qué aspectos necesitábamos mejorar de forma prioritaria.

Para la elaboración del Diagnóstico, **se analizaron diez criterios para cada una de las tres dimensiones con parámetros cualitativos y cuantitativos.** Los cualitativos han sido útiles como elementos de aprendizaje y reflexión sobre la situación de la RSE en la empresa, mientras que los parámetros cuantitativos nos han ayudado a complementar el análisis con algunos datos y cifras útiles para poder evaluar tendencias y realizar comparativas en el medio y largo plazo.

En las páginas siguientes detallamos algunas de las principales conclusiones alcanzadas en dicho Diagnóstico, lo que nos permitió definir algunos de los aspectos sobre los que, de hecho, ya hemos comenzado a mejorar desde entonces.



DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión económica de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:

Contabilidad y fiscalidad	
Transparencia y buen gobierno	
Política salarial	
Política financiera	
Política de inversiones	
Política de distribución de beneficios y tesorería	
Control y políticas de costes	
Política de selección de proveedores	
Política de pagos a proveedores	
Cumplimiento de periodos de pago a proveedores	

	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!



DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La valoración global de la dimensión económica es positiva. Se puede afirmar que GRUPOMPLEO tiene establecidos mecanismos y prácticas que pueden considerarse adecuadas y alienadas con la responsabilidad social.

Los aspectos económicos se gestionan adecuadamente, si bien la mayor dificultad radica en la posibilidad de medir rentabilidad de las inversiones.

Otras dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión económica son el hecho de ser una empresa pequeña, lo cual puede dificultar establecer sistemáticas de medición de satisfacción salarial... Asimismo la gestión de los recursos humanos se realiza muchas veces de un modo no personal y aparentemente informal, pero en todo caso efectivo.

Sin embargo, también contamos con importantes apoyos, como son la relación con los proveedores, que es en general de fuerte colaboración, lo que constituye apoyo para el desarrollo y mejora de la organización.

No se detectan necesidades relevantes para la empresa en esta dimensión.



DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES

Estos son algunos de los indicadores que estamos utilizando para analizar la dimensión económica:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor [año 2008]
Uso de los recursos locales	Porcentaje de compras producidas en el territorio sobre el total de compras		EC1	95 %
Gestión de capital	Ventas netas	Cifra de negocio de la organización.	EC1	14.084.296 €
Gestión de capital	Aumento o disminución de las ganancias retenidas al final del período	El objetivo de este indicador consiste en identificar la evolución de las Ganancias Retenidas (Beneficios – Dividendos = Ganancias Retenidas) de la organización.	EC1	18.083,07 €
Marketing responsable	Incidentes por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios	Identificación y registro por parte de la empresa de los incidentes derivados por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios.	PR2 PR4	0 incidentes
Innovación	Recursos destinados a la innovación	Este indicador procura identificar de forma objetiva los esfuerzos de la organización respecto al desarrollo de la innovación.		44.414,22 €



DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión ambiental de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:

Política ambiental explícita	
Sistema de Gestión Ambiental implantado	
Control consumos de agua, energía y combustibles	
Gestión de residuos	
Gestión de vertidos	NO APLICA
Gestión de emisiones	NO APLICA
Gestión del ruido	NO APLICA
Gestión de envases y embalajes	NO APLICA
Formación e investigación ambiental	
Certificación ambiental	

	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!



DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La dirección de la empresa muestra un compromiso con el respeto ambiental si bien su actividad es muy poco significativa en este sentido y las acciones que se pueden realizar muy limitadas.

Obviamente, la empresa encuentra algunas dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión ambiental, como es el propio hecho de ser una empresa pequeña y con una actividad poco relevante desde el punto de vista medioambiental. A pesar de su dificultad para la mejora ambiental, en aquello que está al alcance de su mano se establecen medidas de mejora (todas las acciones indicadas con respecto al papel), siendo una preocupación real de la dirección.

Es importante mencionar, también, las ayudas y refuerzos con los que se cuenta para avanzar en esta área, como han sido las soluciones informáticas y tecnológicas para la eliminación de registros en papel.

No se detectan necesidades en el ámbito ambiental.



DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES

A continuación relacionamos algunos de los indicadores que hemos utilizado para cuantificar la dimensión ambiental:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor [año 2008]
Gestión del agua	% total de agua reciclada o reutilizada para el funcionamiento de la actividad	La organización ha de poner de manifiesto si tiene implantado algún sistema de reutilización de sus aguas residuales.	EN10	0 %
Gestión de energía	Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias	Fuentes de energía que son utilizadas para el funcionamiento de la organización.	EN3 EN4	Eléctric 16.811 (Kwh) gasoil 0 (l) gas natural 0 (m3)
Gestión de energía	Porcentaje de energía consumida proveniente de fuentes renovables propias	Qué cantidad de toda la energía consumida por la organización proviene de fuentes de energía renovables de producción propia.	EN5	0 %
Contaminación acústica	Diferencia del ruido exterior producido por la actividad y el valor de emisión límite de la zona de sensibilidad acústica	Diferencia del ruido exterior producido por la actividad y el valor de emisión límite de la zona de sensibilidad acústica donde se ubica la actividad.		0 dCb
Contaminación atmosférica	Control y seguimiento de la emisión, directa e indirecta, de gases de efecto invernadero	Control de las emisiones de gases de efecto invernadero, de manera que pueda saber la evolución de este indicador.	EN16 EN17	6,439 Tn CO2

DIMENSIÓN SOCIAL: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión social de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE

Política de seguridad y salud laboral	
Control condiciones trabajo y valoración del riesgo	
Participación interna en la empresa	
Política de igualdad de oportunidades	
Contratación colectivos desfavorecidos	
Conciliación de la vida laboral y personal	
Políticas de atención al cliente	
Código de prácticas profesionales o carta de servicios	
Apoyo a proyectos sociales	
Contratación de proveedores locales	

	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!



DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La organización aplica buenas prácticas en el área social, no obstante existe algún aspecto que al no tenerse en cuenta por la empresa está mal valorado en este diagnóstico y de alguna manera la puntuación media se resiente.

En cuanto a la relación con las personas, destacar que se ha facilitado siempre la conciliación laboral-personal.

También en la dimensión social, hemos descubierto algunas dificultades para adoptar una gestión en la que la responsabilidad social sea un eje transversal. Cabe destacar, a pesar de las dificultades, los esfuerzos realizados por la organización en todo lo referente a la prevención de riesgos laborales, ya que siendo una actividad compleja y con muchas exigencias, la dirección de la empresa ha apostado siempre por velar y garantizar al máximo posible estas cuestiones y así se hace (en contra a veces incluso de los intereses de los clientes y siendo incluso contraproducente económicamente para GRUPOMPLEO).

Aunque, obviamente, también disponemos de importantes apoyos, entre los que destacan el hecho de disponer de un sistema de gestión de calidad certificado, lo cual ha facilitado y ha sido un apoyo para cumplir aspectos en la relación con algunos clientes.

A pesar de existir aspectos con malas valoraciones la empresa no considera que tenga necesidades en esta área.



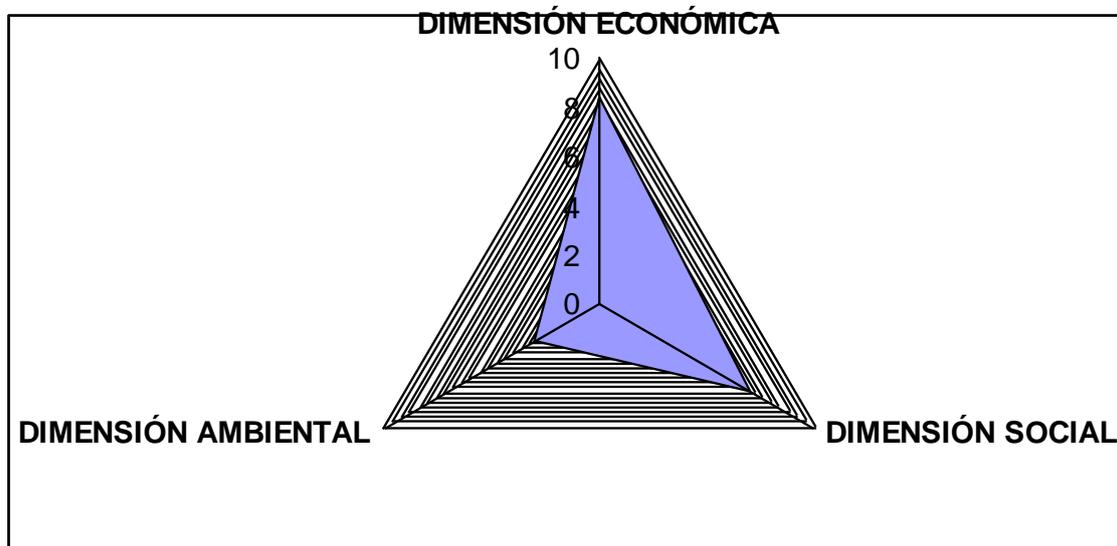
DIMENSIÓN SOCIAL: ALGUNOS INDICADORES

Y éstos son algunos de los indicadores que hemos seleccionado para el análisis de la dimensión social de la sostenibilidad:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor [año 2008]
Formación	Horas de formación por persona	Desglosado por categoría y por tipo de formación (promoción, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, derechos humanos y otros).	LA10 LA11 HR3 HR8 SO3	147 h/pax.
Igualdad de oportunidades	Personal según categoría profesional	Porcentaje de mujeres, hombres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas procedentes de programas de integración u otros para cada categoría.	LA13	22% hombres 78% mujeres 0% discap. 0% > 45 años 0% emigrantes
Seguridad e higiene en el trabajo	Índice de incidencia	Índice de incidencia = (Nº de accidentes con baja / total de la plantilla) x 100000.	LA7	0 %
Satisfacción de la clientela	Quejas recibidas por parte de la clientela	Indicar el número de quejas recibidas por parte de la clientela durante el año.	PR4 PR5	5 quejas
Comunicación local	Patrocinio y acción social	Describir la implicación de la empresa en la organización de actos sociales, culturales, solidarios o ambientales, y las colaboraciones anuales a nivel monetario o de cualquier otro tipo con el mencionado fin.	4.12 EC8 EC9	0,01 % ventas totales.



PERSIGUIENDO UN EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL



La valoración global es muy positiva y sobre todo equilibrada, excepto en la cuestión ambiental. En este sentido, se aprecia que esta metodología no se adecua a la situación de GRUPOMPLEO al existir muchas cuestiones que no son de aplicación y existir otras (no relevantes para la empresa) sobre las que no se actúa y que por tanto penalizan. En todo caso, la empresa toma medidas adecuadas en el aspecto ambiental y se considera coherente.

Con respecto a los ámbitos económico y social, la empresa cumple muchas de las cuestiones comentadas en este diagnóstico, está bien posicionada disponiendo de márgenes de mejora en estas áreas.



LO QUE HACEMOS BIEN

Gracias a la elaboración del Diagnóstico RSE, pudimos conocer en qué aspectos de su gestión **GRUPOMPLEO ETT S.L.** ya estaba actuando conforme a los criterios de la Responsabilidad Social Empresarial.

Son lo que denominamos buenas prácticas RSE, de las que nos sentimos especialmente orgullosos:

Nuestras buenas prácticas en la dimensión económica

Cumplimiento estricto de obligaciones legales.

En la práctica la empresa cumple escrupulosamente todas las obligaciones en forma y plazo respecto a obligaciones tributarias, libros de cuentas, depósito de las mismas, etc. No está obligada a someterse a auditorías externas.

Grupos de Interés sobre los que incide: *Accionistas-propietarios.*

Política de distribución beneficios y sistemática de retribución salarial.

La empresa tiene establecida una Política de retribución por conceptos salariales que se basa en el establecimiento de unos sueldos mínimos y en función de antigüedad en la empresa existen unos complementos. Una vez a la persona se le realiza un contrato fijo, se incorporan a la dinámica de reparto de beneficios.

Anualmente se revisan las condiciones salariales y se incrementan las condiciones según IPC.

Grupos de Interés sobre los que incide: Accionistas-propietarios, empleados de Grupompleo.

Control de costes de producción y servicio.

La organización conoce, mide y analiza los costes de producción y servicio. La empresa tiene establecidos unos valores de referencia /objetivos para estos ratios.

Existen diferentes ratios (márgenes en tarifas, coste hora...) los cuales son analizados mensualmente, se contrastan y comparan. Cuando la situación lo requiere (tras el análisis de esta información) se establecen acciones de mejora. Mensualmente se establecen reuniones de seguimiento con cada una de las delegaciones en las que se analizan entre otros, este tipo de datos. Estas acciones en principio nunca buscar la merma de las condiciones laborales de los trabajadores sino facilitar su labor.

Grupos de Interés sobre los que incide: Accionistas-propietarios, empleados de Grupompleo.

Nuestras buenas prácticas en la dimensión ambiental

Compromiso en la reducción del consumo papel aplicando constantemente soluciones informáticas para reducir su utilización.

En el año 2009 Grupompleo hizo un trabajo interno en búsqueda de la mejora de sus procedimientos, en aquel momento apostamos por la digitalización y automatización de procesos, archivo incluido, de nuestras oficinas.

El consumo de papel anual antes de la digitalización de nuestra gestión era de **240.000 folios / año**:

- 50.000 C.V.,
- 14.000 CPDS,
- 500 facturas,
- 14.200 justificantes de PRL,
- 14.200 aptos médicos,
- 142.000 folios de evaluaciones de riesgos,
- 5.000 nóminas, etc.

Esta cantidad equivale aproximadamente a una tonelada de papel, 18 árboles talados al año y la emisión de 3,4 toneladas de CO2 a la atmósfera. Además, nuestras oficinas tenían que soportar un trabajo de gestión y archivo extenuante, que afectaba a la calidad del servicio y limitaba la velocidad de respuesta.

Resultados y situación actual (septiembre del 2013):

- Firma digital del 80% de los contratos mercantiles con nuestros clientes (CPDs). La firma digital es un servicio que aporta agilidad para la firma de los contratos de forma masiva y que ahorra los costes de impresión, archivo y envío de toda la documentación necesaria.
- Firma digital del 100% de los contratos laborales con nuestros trabajadores y documentación PRL.
- Firma digital a través de DNI electrónico, permite al trabajador firmar sus contratos desde su ordenador o pda.
- Digitalización del 100% de las candidaturas mediante portal web.
- Digitalización y automatización del 85% de la facturación.
- Digitalización y automatización del 95% del archivo físico.
- Automatización y digitalización de los avisos por fin contrato, renovaciones de contrato, documentación pendiente de firma...
- Digitalización y automatización a través de la web, del 100% de la documentación anexa al contrato del cliente (cv, documentación PRL, antigüedades, certificados...).
- Digitalización y automatización a través de la web, del 100% de la documentación anexa al contrato del trabajador y documentación PRL.

Coste para la empresa lo desconocemos, hay una inversión fuerte en informática pero no hemos hecho un desglose por herramientas, no obstante esta inversión ha sido claramente amortizada.

Beneficios obtenidos:

- Ahorro de **235.000 folios / año**
- Eliminación del 99,9 % de reclamaciones de clientes y trabajadores por motivos administrativos / documentales.
- Grupompleo ahorra anualmente 9 toneladas de emisiones de Co2 a la atmosfera respecto al año 2009.
- Aumento de un 100% de la productividad de las oficinas.

Grupos de Interés sobre los que incide: Empleados de Grupompleo, proveedores, sociedad.

Nuestras buenas prácticas en la dimensión social

Facilidades a los trabajadores en la práctica para la conciliación laboral-personal.

Si bien no existe un sistema definido de promoción y superación efectiva de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, en la práctica la organización ha aplicado numerosas actuaciones para facilitar la conciliación, como por ejemplo:

- Excedencias/reducción de jornada por responsabilidades familiares. Muy habitual, los últimos años se han dado multitud de situaciones de empleadas que han tenido familia y que se ha concedido reducciones de jornada.
- Posibilidad de determinar horarios unilateralmente por el trabajador acogido a dicha situación: Además hay casos en los que los horarios son los solicitados por la trabajadora
- En cuanto a la posibilidad de reducción de salario no exactamente proporcional a la reducción de jornada, no se ha favorecido nada más allá de lo reglamentario.
- Flexibilidad de jornada en aras de conciliar responsabilidades familiares: Si, se ha concedido en todos los casos solicitados.
- Bonificaciones o pagos de seguros privados durante un período de tiempo: La organización dispone de seguro de vida y accidentes para los trabajadores.
- Teletrabajo: Está previsto pero todavía no se ha llevado a la práctica.

Grupos de Interés sobre los que incide: Empleados de Grupompleo, entorno local

Colaboraciones habituales con entidades sociales en actividades relacionadas con la actividad de Grupompleo.

No hay sistema definido para identificar entidades o proyectos sociales con las que colaborar. Sin embargo se llevan a cabo actuaciones puntuales como:

- Colaboraciones con entidades como Gaztelan
- Procesos de selección a entidades sociales sin ánimo de lucro sin coste para ellas (por ejemplo Asociación Xilema).
- Se llevan a cabo entrevistas a personas en situación de exclusión social a sabiendas de las pocas opciones reales para poder trabajar con Grupompleo (en circunstancias normales no se atenderían estos casos).
- Se atienden solicitudes y demandas de diferentes organizaciones (antenas de empleo...)
- No se ha dado el caso en GRUPOMPLEO de trabajadores que de motu propio deciden colaborar con diferentes programas sociales, por lo que la empresa no ha tenido oportunidad de facilitar la liberación de horas, financiación, flexibilidad horaria, etc.
- Además ha colaborado puntualmente con eventos deportivos (expedición al Kanchenjunga-Mikel Zabalza en 2006) y aportaciones continuas a entidades deportivas (C.D. Burladés).
- Prestación de servicios de ETT a FUNDACIÓN VARAZDIN con precios por debajo de mercado.
- Procesos de selección sin costo para ADACEN.
- Colaboración con programa Elige 90 (Programa detección precoz de cáncer de colon de Gobierno de Navarra).
- Empresa Voluntaria en el programa INCORPORA LA CAIXA
- Colaboración con el Plan de Empleo de Cruz Roja mediante la impartición de charlas formativas.

Grupos de Interés sobre los que incide: Entorno local, ONG's



EL PLAN DE ACTUACIÓN

GRUPOMPLEO ETT S.L. elaboró en **2013** su primer Plan de Actuación RSE, lo que nos permitió avanzar un paso importante en el camino de la sostenibilidad y definir, con detalle, en qué aspectos y líneas de trabajo íbamos a enfocar nuestros esfuerzos de mejora, así como definir el seguimiento y control del mismo para garantizar la mejora continua de la gestión de la RSE en la empresa.

Este informe pretende, por tanto, dar continuidad al trabajo iniciado con el Diagnóstico de RSE, dando un paso más allá en el camino hacia la implantación de la responsabilidad social en la empresa. Así, una vez analizados los resultados del Diagnóstico, se ha redactado este Plan de Actuación, un instrumento eficaz para que la RSE se vaya integrando progresivamente en la estrategia empresarial.

Para la definición del Plan de Actuación tuvimos muy en cuenta la perspectiva de los diferentes grupos de interés, especialmente de los **accionistas, empleados y clientes**, así como los resultados del Diagnóstico que hemos sintetizado en las anteriores páginas.

Un elemento clave del Plan de Actuación fue la definición de las Áreas de Mejora en las que se están centrando los esfuerzos durante el periodo de implantación del Plan. A continuación detallamos dichas Áreas de Mejora y el momento del proceso en que nos encontramos en la fecha de redacción de esta Memoria de Sostenibilidad:

Áreas de mejora en la dimensión económica

Incorporar aspectos sociales y ambientales en la información de resultados que se transmite a los grupos de interés.

Los criterios de buen gobierno se establecen en la relación de los socios en las reuniones periódicas que mantienen. Por la composición de los accionistas no es fácil que se pueda dar conflicto de intereses. Internamente se establecen pautas y acciones como limitación en el uso y acceso a la información económica (de las aplicaciones informáticas) delicada de la organización.

La empresa informa sobre sus resultados económicos a los siguientes grupos de interés:

- Accionistas de la empresa: Periódicamente se mantienen reuniones para analizar esta información y tomar decisiones si procede.
- Empleados: Se informa periódicamente tanto mediante reuniones formales. Además de manera continua se envía información con recordatorios de cuestiones medioambientales (consumo energía responsable, gestión residuos, no consumo de papel, etc.).
- A otros grupos de interés como clientes, trabajadores puestos a disposición y sociedad en general, se informa mediante la página web de algunas de estas cuestiones mediante noticias que se publican continuamente (cuestiones sociales cuestiones medioambientales, etc.).

Establecer criterios de RSE de cara a la evaluación de proveedores.

La empresa dispone de un sistema de gestión de calidad certificado según ISO 9001, por lo que existe un sistema de homologación de proveedores. No obstante los criterios para la homologación y seguimiento, en general, no tienen en cuenta aspectos de Responsabilidad Social. Sin embargo, puntualmente ha habido proveedores de ropa de trabajo (SATCYTXERIX) a los que se les ha comprado en parte, por colaborar con proyectos en países en vías de desarrollo. Si bien no es requisito, desde Grupompleo se valora el hecho de que algunos de estos proveedores están inmersos en procesos de RSE o al menos en sistemas de gestión medioambiental o de calidad.

Existe una muy importante incorporación de proveedores (ligados al hardware, software y tecnologías de la información) en actividades de mejora de procesos, servicios y de la gestión interna de la organización. Desde la presencia de un “implant” (persona de un proveedor trabajando físicamente en las instalaciones de Grupompleo), colaboraciones continuas y búsqueda de soluciones conjuntas entre la empresa y varios proveedores con actividades complementarias.

Áreas de mejora en la dimensión ambiental

Considerar las cuestiones medioambientales de cara al plan de formación del personal de la empresa

No se ha realizado nunca ninguna acción formativa enfocada al medioambiente ni se ha previsto en sus planes de formación. Se considera que tampoco existe una necesidad para realizar acciones formativas específicas en medioambiente (dado el escaso impacto ambiental de la organización). No obstante desde 2013 dentro de las comunicaciones internas a trabajadores de plantilla de GRUPOMPLEO, se envía información periódicamente para sensibilizar y recordar buenas prácticas de actuación con respecto al medioambiente (consumos energéticos, consumo papel, segregación de residuos...).

Respecto a cuestiones como el Ecodiseño no procede en esta actividad.

Áreas de mejora en la dimensión social

Establecer y documentar un código de buenas prácticas profesionales para garantizar la honradez y calidad en todos los contratos, acuerdos y publicidad con la clientela.

No existe documentado como tal, dispone de una Política de Calidad en la que se incluyen compromisos de satisfacción al cliente, cumplimiento de requisitos, etc. Estas políticas se difunden a los trabajadores de la empresa, pero no se difunden a los clientes. Son declaraciones genéricas y no hacen referencia expresamente a cuestiones para garantizar la honradez y calidad en todos los contratos, acuerdos y publicidad con la clientela.

En la práctica se sigue una conducta de profesionalidad, seriedad y ética que se ha ido impregnando desde la dirección de la empresa. Parte de esta información se ha recogido en la documentación comercial elaborada para entregar a cliente, en la que claramente se indican algunas cuestiones. Especialmente se hace hincapié y se deja por escrito claramente cuáles son las pautas y criterios de actuación con respecto a la Prevención de Riesgos Laborales con los trabajadores puestos a disposición de los clientes, temas en el que GRUPOMPLEO apuesta siempre por el cumplimiento legal y por compromiso ético en dar una formación real y adecuada en cada caso (por encima incluso de las obligaciones reales), no facilitando la negativa al reconocimiento médico o a dar una formación e prevención de riesgos “para cubrir el expediente”.

Establecimiento de un Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que comprende la formación, el lenguaje, y las políticas de contratación y promoción interna.

No existe un Plan de igualdad definido como tal. En la práctica no hay discriminación en cuestiones de género, existe una igualdad de oportunidades.

No hay predefinidas políticas de contratación y promoción interna, pero en la realidad no hay diferencias, de hecho el 78 % del personal son mujeres.

Definición de política activa de contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión de social.

No existe una política activa como tal, si bien tampoco hay una discriminación negativa. En la práctica no se ha dado la circunstancia de contratación de colectivos desfavorecidos. Con respecto a personas con discapacidad u otros colectivos no se ha promovido nada.



AVANZANDO EN NUESTRO COMPROMISO

Las Áreas de Mejora en las que **GRUPOMPLEO ETT S.L.** está trabajando se desglosan a su vez en una serie de objetivos y acciones de mejora, que configuran nuestro compromiso en materia de RSE.

A continuación detallamos algunos de los objetivos más relevantes para el periodo que nos ocupa, **hasta Junio 2015** y la variación esperada para algunos indicadores de desempeño - asociados a dichos objetivos- en este periodo.

Objetivo	Indicador asociado	Valor inicial	Valor esperado
ESTABLECER PROCEDIMIENTO SOBRE LAS CUESTIONES INFORMAR A QUÉ GRUPOS DE INTERÉS, FRECUENCIA Y CANALES DE COMUNICACIÓN	Procedimiento definido (SI/NO)	NO	SI
IMPLANTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DEFINIDO	% comunicaciones realizadas / definidas	0	100
TRASLADAR A LOS PROVEEDORES NUESTRO COMPROMISO EN MATERIA DE RSE	Compromiso elaborado (SI/NO)	NO	SI
TRASLADAR A LOS PROVEEDORES NUESTRO COMPROMISO EN MATERIA DE RSE	Porcentaje de proveedores adheridos	0 %	90 %
SENSIBILIZAR Y FORMAR A LAS PERSONAS EN EL TEMA AMBIENTAL, RECICLAJE Y AHORRO ENERGÉTICO EN OFICINA (FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN)	Documento elaborado (Si/no)	NO	SI
SENSIBILIZAR Y FORMAR A LAS PERSONAS EN EL TEMA AMBIENTAL, RECICLAJE Y AHORRO ENERGÉTICO EN OFICINA (FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN)	% de empleados que han recibido el comunicado	0 %	100 %

Objetivo	Indicador asociado	Valor inicial	Valor esperado
SENSIBILIZAR Y FORMAR A LAS PERSONAS EN EL TEMA AMBIENTAL, RECICLAJE Y AHORRO ENERGÉTICO EN OFICINA (FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN)	% de empleados que han asistido a la formación	0 %	80 %
SENSIBILIZAR Y FORMAR A LAS PERSONAS EN EL TEMA AMBIENTAL, RECICLAJE Y AHORRO ENERGÉTICO EN OFICINA (FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN)	Nivel de satisfacción con la formación	0	7 SOBRE 10
SENSIBILIZAR Y FORMAR A LAS PERSONAS EN EL TEMA AMBIENTAL, RECICLAJE Y AHORRO ENERGÉTICO EN OFICINA (FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN)	Nº horas de formación medioambiente por empleado/año	0	4
INTRODUCIR EL TEMA AMBIENTAL EN EL PLAN DE ACOGIDA PARA EL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN	Plan revisado	NO	SI
DEFINIR DOCUMENTO CON COMPROMISOS A INCLUIR	DOCUMENTO ELABORADO (SI/NO)	NO	SI
INCLUIR CONTENIDO EN DOCUMENTOS COMERCIALES CON CLIENTES	% documentos emitidos con compromisos incluidos	0 %	90 %
INSTAURAR MEDIDAS TENDENTES A ERRADICAR O MINIMIZAR SITUACIONES DE DESIGUALDAD DENTRO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA	Diagnóstico realizado (SI/NO)	NO	SI
IMPLANTAR MEDIDAS TENDENTES A ERRADICAR O MINIMIZAR SITUACIONES DE DESIGUALDAD DENTRO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA	Plan Realizado (Si/No)	NO	SI
IMPLANTAR MEDIDAS TENDENTES A ERRADICAR O MINIMIZAR SITUACIONES DE DESIGUALDAD DENTRO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA	% Implantación acciones previstas	0 %	100 %

Objetivo	Indicador asociado	Valor inicial	Valor esperado
DEFINIR UN POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	Existencia de tabla resumen con posibles puestos y colectivos (SI/NO)	NO	SI
DEFINIR UN POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	% de puestos susceptibles de ser ocupados por colectivos desfavorecidos	0 %	90 %
DEFINIR UN POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	Existencia de política definida (SI/NO)	NO	SI
IMPLANTAR LA POLÍTICA DEFINIDA	% contrataciones en las que se ha tenido en cuenta la política definida	0 %	100 %



LA APUESTA POR UNA MEJOR COMUNICACIÓN

Uno de los retos que nos plantea el enfoque RSE es el de **mejorar nuestra comunicación como empresa**, lo cual requiere un importante esfuerzo para trasladar nuestros planteamientos e intenciones a los grupos de interés y, también, escuchar sus puntos de vista, tratando de incorporarlos a nuestra práctica empresarial.

Dentro de este esfuerzo de comunicación y transparencia, utilizaremos esta Memoria de Sostenibilidad como elemento central de información sobre nuestros retos en materia de responsabilidad social.

Para lograr que la difusión de nuestros compromisos en materia de RSE y de esta Memoria sea lo más eficaz posible, estamos poniendo en marcha las siguientes acciones:

Algunas ya realizadas en el momento de elaboración del Plan de Actuación son:

Canal	Descripción
<i>Mail informativo</i>	<i>Información a los propietarios y accionistas del proceso llevado a cabo, declaración de intenciones, ideas clave y resumen de objetivos planteados.</i>
<i>Mail informativo</i>	<i>Información a todos los trabajadores (documento Declaración de intenciones).</i>
<i>Reunión presencial</i>	<i>Explicación a Responsables de Delegación del proceso llevado a cabo, ideas clave y resumen de objetivos planteados.</i>
<i>Página web</i>	<i>Inserción texto referente a RSE (documento Declaración de intenciones) y sello empresa comprometida RSE de Gobierno de Navarra.</i>

Otras acciones previstas con respecto a la MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD:

ACCIONES DE COMUNICACIÓN RSE				
Acción	Canal	Descripción	Persona responsable	Plazos
AC1	Página web	Actualización del apartado RSE incluyendo copia de la MEMORIA SOSTENIBILIDAD y su su momento Sello de Gobierno de Navarra de empresa comprometida con RSE.	ALEJANDRO RUIZ	31.12.2014
AC2	Reunión y entrega documentación	Comunicación a Responsables de Delegación de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD.	ALEJANDRO RUIZ	31.12.2014
AC3	Reunión	Comunicación a trabajadores de la MEMORIA de SOSTENIBILIDAD.	Responsables de Delegación	31.12.2014

Las metas que nos hemos planteado son ambiciosas y requieren un esfuerzo notable. Para seguir avanzando y conseguir nuestros objetivos es **esencial la colaboración de nuestros trabajadores, clientes, proveedores y de todas las personas o entidades que se ven afectadas por nuestra actividad**: necesitamos opiniones y sugerencias de mejora.

Todas las dudas, inquietudes o recomendaciones serán bienvenidas y tenidas muy en cuenta en nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Puede dirigirse a nosotros personalmente, por correo postal o correo electrónico, en la siguiente dirección:

GRUPOMPLEO ETT S.L.
C/ Navas de Tolosa 27. 31002. Pamplona
www.grupompleo.com
aruiz@grupompleo.com
948 212674



INNOVARSE
NAVARRA