

The logo for SGE 21 2008 features a cluster of blue circles of varying sizes on the left. To the right, the text 'SGE 21' is written in a large, bold, blue sans-serif font. The year '2008' is positioned below the '21' in a smaller, white font with a blue outline. Below the main text, the full name 'SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE' is written in a smaller, blue, all-caps sans-serif font.

SGE 21
2008
SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

The logo for Forética consists of a stylized blue lowercase letter 'e' with a curved bottom. Below the 'e', the word 'Forética' is written in a blue serif font.

e
Forética



Forética, entidad propietaria de la Norma SGE 21, se suma al compromiso de la Responsabilidad Social, empleando prácticas que respetan el medio ambiente en la elaboración de dicha norma.

Así, este documento ha sido impreso en papel ecológico, 100% reciclado libre de cloro.

En Forética asumimos y reflejamos nuestro compromiso social y ambiental.

DESDE NUESTROS VALORES.



SGE 21:2008

SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE


Norma para la Evaluación de la Gestión Ética y Socialmente Responsable en las organizaciones.

Forética/SGE 21/Versión 2008

ÍNDICE



1. Presentación	2
2. Objeto	4
3. Ámbito	5
4. Documentos de referencia	6
5. Descripción de la norma	7
6. Áreas de gestión	8
6.1. Alta Dirección	8
6.1.1. Cumplimiento de la legislación y normativa	8
6.1.2. Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social	8
6.1.3. Código de Conducta	8
6.1.4. Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social	9
6.1.5. Responsable de Gestión Ética / Responsabilidad Social	10
6.1.6. Objetivos e indicadores	10
6.1.7. Diálogo con los grupos de interés	10
6.1.8. Seguridad de la información	11
6.1.9. Política anticorrupción	11
6.1.10. Seguimiento y evaluación	11
6.1.11. Revisión por la Dirección y mejora continua	12
6.1.12. Informe de Responsabilidad Social y comunicación	12
6.2. Clientes	13
6.2.1. Investigación, desarrollo e innovación responsable	13
6.2.2. Principios de calidad	13
6.2.3. Buenas prácticas en las relaciones comerciales	13
6.2.4. Seguridad del producto o servicio	14
6.2.5. Accesibilidad	14
6.2.6. Publicidad responsable	14
6.3. Proveedores	14
6.3.1. Compras responsables	14
6.3.2. Sistema de diagnóstico y evaluación	15
6.3.3. Fomento de buenas prácticas, medidas de apoyo y mejora	15



6.4. Personas que integran la organización	15
6.4.1. Derechos Humanos	15
6.4.2. Gestión de la diversidad	16
6.4.3. Igualdad de oportunidades y no discriminación	16
6.4.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	16
6.4.5. Seguridad y salud laboral	16
6.4.6. Descripción del puesto de trabajo	17
6.4.7. Formación y fomento de la empleabilidad	17
6.4.8. Seguimiento del clima laboral	17
6.4.9. Reestructuración responsable	17
6.4.10. Canal de resolución de conflictos	18
6.5. Entorno social	18
6.5.1. Evaluación y seguimiento de impactos	18
6.5.2. Transparencia con el entorno	18
6.5.3. Acción social	18
6.6. Entorno ambiental	19
6.6.1. Prevención de la contaminación y estrategia frente al cambio climático	19
6.6.2. Identificación de actividades e impactos	19
6.6.3. Programa de gestión ambiental	19
6.6.4. Plan de riesgos	19
6.6.5. Comunicación ambiental	20
6.7. Inversores	20
6.7.1. Buen Gobierno	20
6.7.2. Transparencia de la información	20
6.8. Competencia	21
6.8.1. Competencia leal	21
6.8.2. Cooperación y alianzas	21
6.9. Administraciones públicas	21
6.9.1. Colaboración con las Administraciones	21



La **Gestión Ética y Socialmente Responsable** constituye una respuesta de las organizaciones a los retos de **transparencia, integridad y sostenibilidad**, entendida esta última en su triple vertiente: económica, ambiental y social. Las nuevas tendencias mundiales y el rápido cambio de las expectativas ciudadanas están contribuyendo a que las organizaciones más eficientes incorporen en sus prácticas mecanismos que permitan conocer las motivaciones de sus grupos de interés (clientes, proveedores, personas que integran la organización, inversores, etc.) y puedan anticiparse a ellas.

La **Gestión Ética y Socialmente Responsable** es voluntaria. No obstante, requiere un compromiso que demuestre al menos tres elementos esenciales. En primer lugar, su integración en la estrategia y procesos de la organización. En segundo lugar, el impulso del diálogo y el conocimiento de las expectativas de los grupos de interés. Por último, el fomento de la transparencia y la comunicación.

En este sentido, la creciente demanda, por parte de las empresas y organizaciones, de mecanismos y herramientas que permitan asegurar un **alineamiento entre la gestión y los valores de la organización**, han convertido a la **Norma de Empresa SGE 21** en una plataforma flexible, capaz de impulsar cambios y adaptarse a las nuevas realidades de la organización.

La **edición 2008 de la Norma SGE 21** es la tercera revisión desde su primer lanzamiento en octubre del año 2000. Esta nueva versión constituye una actualización consensuada de los requisitos exigidos por la norma. Además, supone una adaptación a los criterios de **Gestión Ética y Responsabilidad Social** que las empresas, administraciones, mercados financieros,

sindicatos, organizaciones del tercer sector y la ciudadanía, entre otros, han ido afianzando y reconociendo como elementos determinantes de una gestión responsable.

Forética, propietaria de la **Norma SGE 2I**, tiene su origen en Barcelona, en el año 1999, cuando un nutrido grupo de directivos y líderes de opinión se cuestionan de qué manera pueden poner en valor una cultura de empresa basada en la responsabilidad de todas las personas que la forman, frente al conjunto de la sociedad y el entorno.

De esta manera, un amplio número de profesionales, empresas, académicos y ONG crearon un foro multidisciplinar, **Forética**, donde todos sus socios colaboran en el fomento de una gestión responsable. Uno de sus primeros frutos fue la elaboración de la **Norma de Empresa SGE 2I**, en la que participaron más de cien expertos representando a todos los grupos de interés. Este documento soporta el primer **Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable** europeo que permite, de manera voluntaria, alcanzar una certificación.



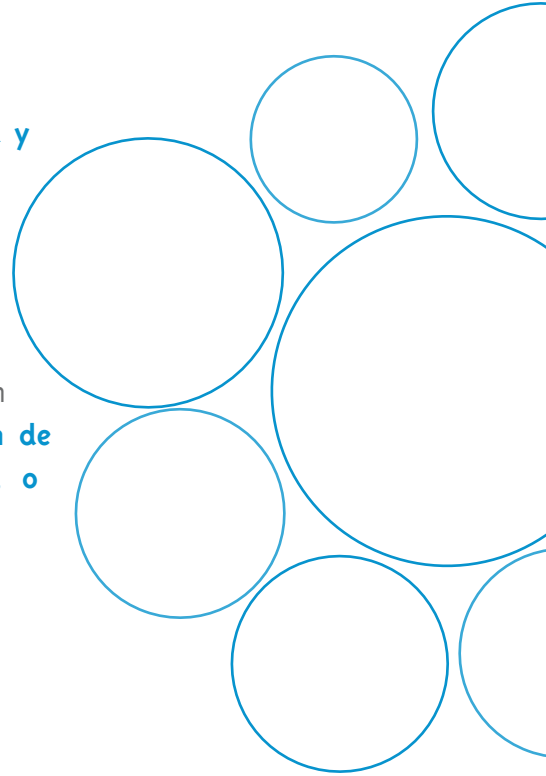
Esta Norma, a modo de documento marco, desarrolla los criterios que permiten establecer, implantar y evaluar en las organizaciones el **Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable** propuesto por **Forética**.

Implantar este sistema supone para la dirección de la organización confianza en sí misma y en su entidad con respecto a la honradez, lealtad, buena fe, transparencia y cultura organizativa. Al mismo tiempo comprende un deseo de difundir en su entorno social la **cultura de la Gestión Ética y Socialmente Responsable** con el objetivo último de acercarla paulatinamente a la sociedad en general.

Llegar a certificar la gestión de la organización de acuerdo con esta norma **implica adquirir voluntariamente un compromiso con la sostenibilidad en materia económica, social y ambiental**. Además supone aplicar los **valores éticos** incorporados en la presente norma, demostrarlos y mantenerlos.



La presente Norma permite establecer un **Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable** en las organizaciones. Puede aplicarse tanto a la organización en general como a determinadas unidades de negocio, siempre que se pueda evidenciar el cumplimiento de todos los aspectos recogidos en el punto seis del presente documento. El **Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable** debe ser contemplado como una parte del sistema de gestión de la organización y por tanto, compatible e integrable con los **sistemas de gestión de la calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, o innovación**, entre otros.





4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Comunicación de la **Comisión Europea** relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: Una Contribución Empresarial al Desarrollo Sostenible (2002).
- Comunicación **Comisión Europea**: Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas (2006).
- Corporate Sustainability Assessment Questionnaire- SAM Research **Dow Jones Sustainability Indexes**.
- Declaración tripartita de la **Organización Internacional del Trabajo** sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.
- Directrices de la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** para las empresas multinacionales.
- Directrices de la **Organización Internacional del Trabajo** aplicables.
- **FTSE4 Good Index** Series. Inclusion criteria 2008.
- GLOSARIO **Forética**.
- Guía de **AENOR**. Ética, Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social de las empresas.
- G3 Sustainability Reporting Guidelines. **Global Reporting Initiative**.
- **ISO** 9001:2000. Sistema de Gestión de la calidad. Requisitos.
- **ISO** 14001:2004. Sistema de Gestión Medioambiental. Requisitos con orientaciones para su uso.
- **ISO** 19011:2002. Directrices para la auditoría de los Sistemas de Gestión de la Calidad y/o Ambiental.
- Libro Verde de la **Comisión Europea**: Fomentar un Marco Europeo de la Responsabilidad Social de la Empresa (2001).
- **OHSAS** 18001:2007. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos.
- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.
- **Social Accountability** 8000. Standard.



5. DESCRIPCIÓN DE LA NORMA

La norma está compuesta por seis capítulos. Los cinco primeros explican los antecedentes y los aspectos generales del documento, siendo el capítulo seis el que desarrolla los requisitos de la Norma, y por lo tanto en el que se basará tanto la implantación como la auditoría de la organización a evaluar.

Dicho capítulo se desglosa a su vez en **nueve áreas de gestión** que establecen los requisitos que se consideran adecuados para demostrar las evidencias de su implantación.

Las normas técnicas están en constante proceso de revisión según el estado del arte y de la experiencia acumulada en su utilización. Con más razón esta Norma, por ser la primera que se ha elaborado para evaluar la **Gestión Ética y Socialmente Responsable**, está sujeta a un proceso de revisión y mejora continua.

Su estructura en áreas de gestión facilitará la incorporación de otros **valores éticos** que sean más representativos de la realidad, de acuerdo con el pensamiento y circunstancias sociales de su tiempo.



6.1. ALTA DIRECCIÓN

6.1.1. Cumplimiento de la legislación y normativa

El compromiso con la Gestión Ética y Socialmente Responsable supone ir más allá de lo que la legislación establece. La Alta Dirección garantizará el seguimiento y control de todos aquellos requisitos legales que afectan a su actividad, incluyendo la legislación y normativa que sea específica de su sector, entorno local, ambiental, social y laboral allí donde opere. Para ello, la organización mantendrá actualizada la identificación de la legislación y normativa aplicable.

6.1.2. Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social

La Alta Dirección deberá definir y mantener en la organización una Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social, la cual:

- a. Estará a disposición de todas las personas que trabajan para la organización y en nombre de ella.
- b. Estará a disposición pública.
- c. Incluirá el compromiso voluntario de integrar, en su estrategia y gestión, aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales que superen las exigencias de la legislación.
- d. Estará aprobada y firmada por el máximo responsable de la organización.

6.1.3. Código de Conducta

La Alta Dirección elaborará un Código de Conducta, el cual:

- a. Distribuirá a todas las personas que trabajan para la organización y en nombre de ella.
- b. Podrá poner a disposición de sus grupos de interés.
- c. Deberá ser específico de la organización y coherente con sus valores.
- d. Definirá el canal para resolver dudas, sugerencias o denuncias.
- e. Establecerá las medidas sancionadoras en caso de incumplimiento.

La Alta Dirección establecerá los mecanismos que faciliten la elaboración, revisión, comprensión y cumplimiento de este código.

6.1.4. Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social

La Alta Dirección creará un Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social de carácter consultivo que:

- a. Será nombrado por el máximo responsable de la organización e integrado por las personas que éste designe, debiendo ser representativo de las áreas de gestión de la organización y pudiendo incorporar expertos externos.
- b. Asegurará los recursos (humanos, materiales y financieros) para garantizar que el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable se establece, implanta y mantiene de forma eficaz alineado con la estrategia y objetivos de la organización.
- c. Aprobará el modelo de relación y diálogo con los grupos de interés.
- d. Supervisará los planes e iniciativas en materia de Responsabilidad Social que se llevan a cabo garantizando el cumplimiento de los objetivos y metas de los mismos.
- e. Identificará los riesgos legales, sociales, laborales y ambientales que puedan afectar a la organización.
- f. Asesorará a la Dirección sobre sugerencias, iniciativas y propuestas de mejora.
- g. Asumirá la responsabilidad sobre la revisión e interpretación de la Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social y el Código de Conducta.
- h. Estará informado de las consecuencias para el sistema de gestión de cualquier cambio en la estructura de la organización.
- i. Se reunirá al menos semestralmente.



6.1.5. Responsable de Gestión Ética / Responsabilidad Social

La Alta Dirección nombrará un responsable de Gestión Ética/Responsabilidad Social que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a. Velará por el cumplimiento, seguimiento y coordinación del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (incluyendo la Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social y el Código de Conducta).
- b. Coordinará el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social.
- c. Presentará al Comité la propuesta de plan, el inventario de iniciativas de Responsabilidad Social, el modelo de relación y diálogo con los grupos de interés y la categorización de riesgos legales, sociales y ambientales.
- d. Asesorará tanto a la Dirección como al Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social, y a los responsables de las áreas de gestión sobre los aspectos que considere relevantes para el cumplimiento de los objetivos y metas.

6.1.6. Objetivos e indicadores

La Alta Dirección establecerá un Plan de Responsabilidad Social con objetivos medibles, comparables y verificables. Se definirán los indicadores de seguimiento correspondientes con el fin de evaluar, al menos anualmente, el cumplimiento del plan.

6.1.7. Diálogo con los grupos de interés

La Alta Dirección desarrollará un modelo documentado de relación con los grupos de interés. Para ello se definirán los criterios para identificar y clasificar dichos grupos de interés, así como la metodología para detectar sus expectativas y establecer y priorizar los planes de acción y comunicación. Se conservarán evidencias de las comunicaciones.

6.1.8. Seguridad de la información

La organización garantizará la seguridad de la información utilizada y/o conocida de sus grupos de interés desde el inicio de la relación hasta su finalización.

6.1.9. Política anticorrupción

La Alta Dirección establecerá una política pública de lucha contra la corrupción que establecerá, entre otras:

- a. Medidas para la erradicación de prácticas como el soborno o la extorsión.
- b. Criterios de emisión y recepción de regalos y atenciones.
- c. Vías para la detección y limitación de los conflictos de intereses.
- d. Transparencia frente a la contribución a partidos políticos.
- e. Mecanismos de consulta del personal ante acciones dudosas.
- f. Mecanismos de denuncia contra la corrupción.

6.1.10. Seguimiento y evaluación

La organización realizará anualmente auditorías internas del sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable para comprobar la correcta aplicación del sistema y su adecuación a los requisitos de esta norma. Para ello:

- a. Se definirán las responsabilidades, criterios de auditoría, métodos y alcance que garanticen la objetividad e imparcialidad de los resultados.
- b. Se documentarán las desviaciones detectadas y se llevarán a cabo las acciones necesarias para su corrección.
- c. Se elaborará un informe de auditoría que recoja las conclusiones y que será puesto a disposición del Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social.



6.1.11. Revisión por la Dirección y mejora continua

La Alta Dirección revisará el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable al menos anualmente, para asegurarse de su adecuación y eficacia, a través de indicadores de seguimiento y elaboración de planes de mejora continua.

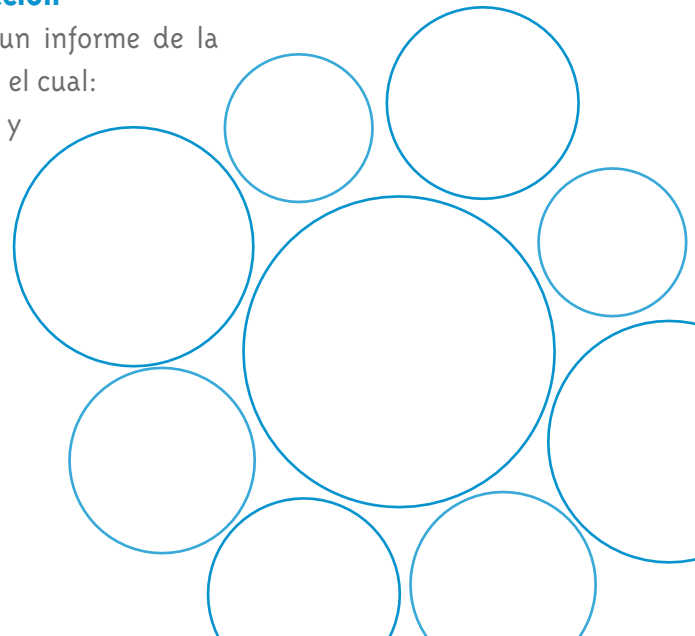
La información de entrada para la revisión será al menos:

- a. Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social.
- b. Código de Conducta.
- c. Composición y actuaciones del Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social.
- d. Plan de Responsabilidad Social.
- e. Objetivos e indicadores.
- f. Modelo de relación y diálogo con los grupos de interés.
- g. Informes de auditoría.
- h. Acciones correctivas y preventivas puestas en marcha.

6.1.12. Informe de Responsabilidad Social y comunicación

La Alta Dirección presentará, al menos cada dos años, un informe de la situación de la Responsabilidad Social en su organización, el cual:

- a. Incluirá el perfil de la organización, la estrategia y gestión de la Responsabilidad Social, los mecanismos de diálogo con los grupos de interés y los principales indicadores económicos, sociales y ambientales.
- b. Estará a disposición pública.



6.2. CLIENTES

6.2.1. Investigación, desarrollo e innovación responsable

La organización debe proporcionar productos y servicios responsables y competitivos, para lo cual establecerá un compromiso continuo con la Investigación, el Desarrollo y la Innovación (I+D+i), incluyendo en la elaboración del producto o el diseño del servicio criterios éticos, laborales, sociales y ambientales.

6.2.2. Principios de calidad

Los principios de calidad tanto en la puesta a disposición del producto como en la prestación del servicio han de formar parte de la cultura organizativa con el objetivo de lograr la máxima satisfacción de los clientes o consumidores.

La organización realizará evaluaciones de la satisfacción del cliente, analizando los resultados y poniendo en marcha las medidas de mejora oportunas.

6.2.3. Buenas prácticas en las relaciones comerciales

La organización presentará en todo momento una información clara y honesta de su oferta comercial. Para ello dispondrá de los siguientes aspectos:

- a. Identificación clara e inequívoca del producto o servicio y la oferta comercial.
- b. El contrato, que incluirá precio, condiciones de pago y entrega.
- c. Garantía y servicio postventa (siempre que proceda).
- d. Un sistema documentado para admitir, tramitar y registrar, las reclamaciones de los clientes, incluyendo las causas, el tratamiento dado y la respuesta.



6.2.4. Seguridad del producto o servicio

La organización velará por la seguridad del producto o servicio que pone a disposición de los clientes y consumidores. Para ello:

- a. Asegurará que se establecen las especificaciones técnicas del producto o servicio, incluyendo las de salud, seguridad y medio ambiente, así como las condiciones de uso y conservación y que se traslada esta información debidamente al cliente.
- b. Si se descubrieran defectos en el diseño, fabricación o distribución en cualquier momento después del suministro, se informará y se adoptarán las medidas para su reparación o reposición.

6.2.5. Accesibilidad

La organización promoverá la accesibilidad global en sus productos, servicios e instalaciones mediante la identificación, puesta en marcha y seguimiento de acciones concretas.

6.2.6. Publicidad responsable

La organización establecerá principios y prácticas de publicidad responsable que serán conocidos por el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social y los departamentos afectados, e incorporarán el tratamiento que se aplicará en caso de su incumplimiento.

Estos principios y prácticas serán de aplicación en el proceso de captación comercial.

6.3. PROVEEDORES

6.3.1. Compras responsables

La organización definirá sus criterios de compra responsable en función de los aspectos éticos, laborales, sociales y ambientales que considere oportunos y que superen los requisitos legales aplicables.

6.3.2. Sistema de diagnóstico y evaluación

La organización establecerá un sistema de diagnóstico y clasificación de los proveedores en función de los distintos niveles de riesgo.

Asimismo, la organización establecerá una metodología de evaluación de proveedores basada en los criterios de compras responsables previamente definidos que cubra progresivamente a los distintos grupos de riesgo detectados.

6.3.3. Fomento de buenas prácticas, medidas de apoyo y mejora

La organización, en la medida de sus posibilidades, colaborará con sus proveedores en la mejora continua de los resultados obtenidos en el proceso de diagnóstico y evaluación.

6.4. PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN

6.4.1. Derechos Humanos

La organización evidenciará que en materia de Derechos Humanos lleva a cabo un control y seguimiento del cumplimiento de los mismos en su relación con el personal de la organización, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial, tales como:

- a. Derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva).
- b. Derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados).
- c. Derecho a unas condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.



6.4.2. Gestión de la diversidad

Se identificarán los distintos perfiles de diversidad presentes en la organización, priorizando sus expectativas y necesidades y estableciendo planes de acción que garanticen una gestión responsable de dicha diversidad.

6.4.3. Igualdad de oportunidades y no discriminación

La organización garantizará el respeto del Principio de Igualdad de Oportunidades, de forma específica en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución.

Asimismo, se garantizará la ausencia de discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura, entre otras. Y controlará expresamente que su personal no sea destinatario de conductas no deseadas que tengan como objetivo o consecuencia el atentado contra la dignidad o la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

6.4.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La organización facilitará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que la integran mediante políticas activas de las que mantendrá registros de resultados.

6.4.5. Seguridad y salud laboral

La organización desarrollará los mecanismos que garanticen la seguridad y salud en su actividad, que habrá de quedar integrada en todas sus áreas de gestión. Asimismo garantizará el cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales.

6.4.6. Descripción del puesto de trabajo

La organización mantendrá actualizada y a disposición de las personas que trabajan en ella la descripción de los puestos de trabajo. Dicha descripción incluirá los requisitos del puesto, responsabilidades, dependencias jerárquicas y funcionales así como los sistemas y parámetros de evaluación del desempeño.

6.4.7. Formación y fomento de la empleabilidad

Se deberán evaluar periódicamente las necesidades de formación, estableciendo los programas necesarios para que los empleados actualicen y desarrollen sus competencias, de acuerdo con los objetivos generales de la organización.

La organización asegurará que los empleados reciben información acerca del Código de Conducta así como de aquellos aspectos relacionados con el sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable que incidan en sus áreas de responsabilidad o que sean de interés general.

6.4.8. Seguimiento del clima laboral

La organización llevará a cabo una evaluación del clima laboral al menos cada tres años, analizará los resultados y pondrá en marcha los mecanismos necesarios para su mejora continua.

6.4.9. Reestructuración responsable

En caso de reestructuración, la organización ha de tener en cuenta las necesidades, intereses y demandas de las partes afectadas por el proceso, reduciendo en la medida de lo posible los impactos negativos asociados.



6.4.10. Canal de resolución de conflictos

La organización pondrá a disposición de todas las personas que la integran las vías adecuadas para dirigir sus sugerencias, quejas o denuncias sobre aspectos relacionados con la Gestión Ética y Socialmente Responsable de la organización. Se mantendrá un registro de las entradas y las medidas puestas en marcha para su resolución, así como de su eficacia.

6.5. ENTORNO SOCIAL

6.5.1. Evaluación y seguimiento de impactos

La organización tendrá en cuenta las repercusiones que tienen sus actividades en las comunidades en las que opera. Para ello identificará los impactos sociales, tanto positivos como negativos, de su actividad y adoptará las medidas oportunas para mejorar su contribución a la sociedad.

6.5.2. Transparencia con el entorno

La organización velará por la transparencia en su actividad con respecto a su entorno social, facilitando cauces de comunicación y cooperación con los grupos de interés.

6.5.3. Acción social

En el caso de que la organización realice acciones solidarias o de acción social, elaborará anualmente un informe que las especifique. Dicho informe incluirá los resultados obtenidos de acuerdo con la importancia social o económica de las mismas.

6.6. ENTORNO AMBIENTAL

6.6.1. Prevención de la contaminación y estrategia frente al cambio climático

La organización se comprometerá públicamente a prevenir la contaminación generada por sus operaciones y productos, incluyendo estrategias contra el cambio climático, así como a mejorar de forma continua su desempeño ambiental favoreciendo el objetivo global de desarrollo sostenible.

6.6.2. Identificación de actividades e impactos

La organización identificará, registrará y evaluará aquellos aspectos de sus actividades, productos y servicios que causan o pueden causar impactos al medio ambiente.

6.6.3. Programa de gestión ambiental

La organización establecerá un programa de gestión con objetivos y metas medibles y coherentes con su compromiso ambiental para sus plantas o centros de trabajo con el objetivo de mejorar los impactos en el entorno producidos por sus actividades.

Este programa se revisará anualmente y siempre que se produzcan cambios en la organización que pudieran afectar a la identificación vigente.

6.6.4. Plan de riesgos

La organización establecerá un plan para evaluar, prevenir y gestionar los riesgos ambientales asociados a su actividad, así como para mitigar los impactos adversos en el entorno.

El plan incluirá registros de casos de accidentes, incidentes y situaciones de emergencia, así como las medidas tomadas para su corrección y prevención.

Este plan se revisará anualmente y siempre que se produzcan cambios en la organización que pudieran afectar a la identificación vigente.



6.6.5. Comunicación ambiental

La organización informará, al menos cada dos años, sobre los aspectos ambientales asociados a su actividad.

6.7. INVERSORES

6.7.1. Buen Gobierno

La relación de la organización con cualquiera de sus inversores, seguirá los principios rectores de transparencia, lealtad, y creación de valor de forma sostenible. Para ello formalizará un protocolo de relaciones con inversores o Código de Buen Gobierno, que pondrá a disposición de los mismos.

En dicho protocolo, la organización definirá al menos los siguientes elementos:

- a.** Las relaciones entre propiedad y gestión de la organización.
- b.** El contenido de la información periódica que se pondrá a disposición de los inversores.
- c.** La frecuencia de dicha información.
- d.** Las vías puestas a disposición del inversor para solicitar y recibir información en cualquier momento.

6.7.2. Transparencia de la información

La organización deberá hacer públicas y accesibles sus cuentas anuales.

6.8. COMPETENCIA

6.8.1. Competencia leal

La organización respetará los derechos de propiedad de sus competidores, fomentando acudir a acuerdos entre las partes o fórmulas de arbitraje, como vía de resolución de diferencias al respecto. Asimismo, la organización no utilizará acciones indebidas para recabar información sobre sus competidores. Se mantendrá un registro actualizado que recabe las denuncias y requerimientos realizados por los competidores. La organización no difundirá información falseada o tendenciosa en contra de sus competidores.

6.8.2. Cooperación y alianzas

La organización fomentará la incorporación a asociaciones y foros de interés común, que sirva de encuentro con sus competidores y de intercambio de experiencias.

6.9. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

6.9.1. Colaboración con las Administraciones

La organización establecerá los canales de comunicación y diálogo que considere convenientes con las Administraciones con las que se relacione con el fin de cooperar en el desarrollo de una cultura de Gestión Ética y Socialmente Responsable en la comunidad donde opera.



© **FORÉTICA**. Foro para la Evaluación de la Gestión Ética.
Edita: FORÉTICA. Foro para la Evaluación de la Gestión Ética.
Diseña La Moderna, Marketing de Hoy.

Forética es propietaria del contenido de este documento
y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o
reproducción total o parcial, por cualquier medio.

Los permisos para ello se deben solicitar por escrito a:

FORÉTICA, Foro para la Evaluación de la Gestión Ética.

Plaza Canalejas, 6 – 4 izquierda

28014 Madrid

Teléfono/Fax: **91 245 90 13 / 91 245 90 26**

foretica@foretica.es

www.sge21.foretica.es

www.foretica.es

ISBN: 978-84-612-4207-8

DEPÓSITO LEGAL: M-25515-2008

Edición 2008



e
Forética