

**Memòria
de
sostenibilitat
2008**



ASPECTES GENERALS DE L'ORGANITZACIÓ

| 1. Aspectes generals de l'organització | Pàg. |
|--|-------------|
| 1.1 Declaració de la direcció..... | 4 |
| 1.2 Descripció dels principals impactes, riscos i oportunitats..... | 6 |
| 1.3 Nom de l'organització..... | 7 |
| 1.4 Principals activitats, productes i/o serveis i variacions significatives respecte anys anteriors..... | 7 |
| 1.5 Organigrama de l'organització..... | 8 |
| 1.6 Localització de l'organització..... | 8 |
| 1.7 Nombre de països on opera l'organització..... | 9 |
| 1.8 Naturalesa de l'organització..... | 9 |
| 1.9 Mercats on opera l'organització..... | 9 |
| 1.10 Dimensions de l'organització..... | 9 |
| 1.11 Canvis significatius produïts a l'organització durant el període cobert a la memòria..... | 11 |
| 1.12 Premis i reconeixements rebuts durant el període cobert..... | 11 |
| 1.13 Valor monetari de sancions i multes significatives i nombre de sancions per incompliment de lleis normatives, especificant el vector al qual fa referència..... | 11 |
| 1.14 Període cobert per la memòria..... | 11 |
| 1.15 Any de la memòria més recent..... | 12 |
| 1.16 Cicle de presentació de les memòries..... | 12 |
| 1.17 Persona de contacte per a qüestions relatives a la memòria o al seu contingut..... | 12 |
| 1.18 Procés de definició del contingut de la memòria..... | 12 |
| 1.19 Abast i cobertura de la memòria..... | 14 |
| 1.20 Limitacions de l'abast o cobertura de la memòria..... | 14 |
| 1.21 Tècniques de mesura per realitzar els càlculs, hipòtesis i altres per obtenir els indicadors..... | 14 |
| 1.22 Modificacions d'informacions donades en altres memòries..... | 16 |
| 1.23 Canvis de metodologia d'informació i càlcul utilitzats respecte altres memòries..... | 16 |
| 1.24 Taules d'indicadors..... | 17 |
| 1.25 Verificació de la memòria..... | 17 |
| 1.26 Procediments implantats per evitar conflictes d'interessos en els màxims òrgans de decisió de l'organització..... | 17 |

INDICADORS

| | Pàg. |
|---|------|
| 2. Indicadors econòmics | |
| 2.1 Ús de recursos locals..... | 18 |
| 2.2 Gestió empresarial..... | 19 |
| 2.3 Sistemes de gestió..... | 20 |
| 2.4 Màrqueting responsable..... | 21 |
| 2.5 Noves tecnologies de la informació..... | 23 |
| 2.6 Innovació..... | 24 |
| 2.7 Objectius de millora..... | 24 |
| 3. Indicadors ambientals | |
| 3.1 Política ambiental..... | 25 |
| 3.2 Gestió de l'aigua..... | 26 |
| 3.3 Gestió de residus..... | 26 |
| 3.4 Gestió de l'energia..... | 27 |
| 3.5 Integració ambiental dels treballadors i treballadores..... | 28 |
| 3.6 Conservació de l'entorn..... | 28 |
| 3.7 Objectius de millora..... | 29 |
| 4. Indicadors socials | |
| 4.1 Grups d'interès..... | 30 |
| 4.2 Condicions sociolaborals dels treballadors i treballadores..... | 32 |
| 4.3 Participació de les persones treballadores..... | 34 |
| 4.4 Igualtat d'oportunitats..... | 35 |
| 4.5 Formació de les persones treballadores..... | 36 |
| 4.6 Comunitat..... | 38 |
| 4.7 Cooperació interempresarial..... | 39 |
| 4.8 Satisfacció del col·lectiu client..... | 40 |
| 4.9 Empreses proveïdores..... | 41 |
| 4.10 Competència..... | 42 |
| 4.11 Objectius de millora..... | 42 |

| | |
|---|-------------|
| 5. Taules d'indicadors | Pàg. |
| 5.1 Indicadors GRI..... | 43 |
| 5.2 Indicadors d'identificació territorial..... | 48 |
| 5.3 Taula de verificació del nivell assolit d'aplicació del G3..... | 49 |

Declaració de la direcció

Amb la voluntat de ser conseqüents amb els valors de la nova cultura empresarial que la Fundació Privada Garrotxa Líder intenta difondre a través dels seus programes de desenvolupament territorial, respecte a l'any 2008 també s'ha elaborat una memòria que pretén fer públics els resultats de l'impacte que ocasiona l'activitat de l'organització des d'un punt de vista econòmic, ambiental i social. Aquests tipus de memòries tenen per objectiu, d'una banda, contribuir al diàleg permanent entre les parts interessades i, de l'altra, contribuir a la transparència de l'organització pel que fa a les seves pràctiques i processos. Per aquest motiu, les dades que contenen han de ser rigoroses i verificables per tercers.

Per a l'elaboració d'aquesta cinquena memòria de sostenibilitat, la Fundació Garrotxa Líder s'ha fonamentat, de la mateixa manera que en els anys anteriors, en el Codi de Gestió Sostenible de la Garrotxa i el Collsacabra (CGS), el qual ha estat recentment revisat a través d'un procés participatiu format per administracions locals i entitats representatives del teixit empresarial del territori.

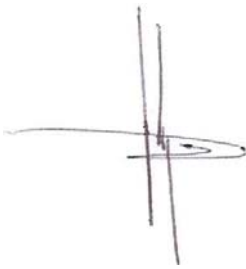
La revisió del CGS ha tingut per objectiu incorporar un element diferenciador respecte altres guies o eines de mesura de la Responsabilitat Social Empresarial (RSE), posant en valor indicadors vinculats al territori, que permeten manifestar la forma i intensitat amb què les organitzacions/activitats econòmiques contribueixen a seva valorització i desenvolupament sostenible.

Així mateix, en aquesta revisió s'ha previst que la majoria d'indicadors que conté el CGS mantinguin correspondència o equivalència amb un o més indicadors de compliment de RSE proposats per la Guia G3 de Global Reporting Initiative, màxim estàndard internacional en l'elaboració d'eines per fer memòries de sostenibilitat, per tal d'afavorir la comparabilitat de les empreses del territori adherides al CGS amb qualsevol altra organització de la resta del món, independentment del seu sector d'activitat o dimensió.

No obstant això, en aquesta memòria es mantenen els resultats obtinguts en les memòries de sostenibilitat dels anys 2005, 2006 i 2007, a fi de veure l'evolució dels diferents indicadors i que aquestes tendències serveixin per fixar els objectius per l'any 2009 en la gestió empresarial, ambiental i social de la Fundació.

Es pretén doncs, que aquest informe serveixi també com a guia a altres empreses que com la Fundació han apostat per un model de gestió compromès amb el territori i les persones, i per tant, us animem a llegir-la detingudament.

Joan Espona i Agustín

A handwritten signature in dark ink, consisting of several overlapping vertical and horizontal strokes, positioned below the name.

President de la Fundació Garrotxa Líder

Descripció dels principals impactes, riscos i oportunitats

La Fundació Privada Garrotxa Líder té per objectiu aconseguir impactes positius en els serveis que ofereix, en l'equip humà, en les empreses proveïdores, en la comunitat i en l'entorn natural.

La qualitat dels seus serveis està basada en el compliment de les expectatives dels clients, per tal d'aconseguir que quedin satisfets, i assegurar així, l'èxit a llarg termini de l'entitat. Així mateix, i d'acord amb l'objectiu dels seus serveis, intenta ser en tot moment una entitat proactiva a l'hora de contribuir al desenvolupament sostenible del territori.

En el concepte de responsabilitat social, és prioritari per la Fundació el benestar de l'equip humà, i s'emprenen iniciatives per a promoure el desenvolupament laboral i personal dels treballadors, així com, per oferir un clima laboral agradable i fomentar la participació i comunicació. La igualtat d'oportunitats, la flexibilitat horària i la formació són altres aspectes fonamentals en la política de la Fundació.

En el cas de la relació amb les empreses proveïdores, aquesta sempre es basa en criteris d'honestedat, comunicació i informació, i s'adquireixen productes i serveis locals, sempre que és possible.

Respecte a la comunitat i l'entorn natural, és precisament l'objectiu de la Fundació el que millor descriu els impactes que els genera l'entitat, doncs, es treballa per a incidir en el teixit socioeconòmic de la Garrotxa i zones limítrofes i fomentar una cultura en les organitzacions que garanteixi un desenvolupament sostenible. De manera que, la Fundació és una entitat que està directament implicada amb el desenvolupament de l'entorn i de la societat del seu territori.

No obstant això, també cal tenir en compte, els riscos que assumeix la Fundació, que bàsicament recauen en la precarietat de la contractació laboral de la plantilla, que està subjecte a l'obtenció de recursos públics per al seu manteniment.

Per la naturalesa de l'organització, els recursos humans és el principal valor de la Fundació, i des del punt de vista econòmic, també representen el principal cost amb 55,65% del total de les despeses. Aquesta precarietat en la contractació s'intenta compensar amb altres millores en aspectes laborals, però malgrat això, no es pot obviar que la permanència del personal és molt baixa, de 3,1 anys.

Nom de l'organització i dades bàsiques

Fundació Privada Garrotxa Líder
Av. Onze de Setembre, 22, 2a planta
Tel: 972 27 16 00
Fax: 972 27 16 66
garrotxalider@garrotxalider.com
www.garrotxalider.com

Principals activitats, productes i/o serveis i variacions significatives respecte anys anteriors

L'objectiu de la Fundació Privada Garrotxa Líder és incidir en el teixit socioeconòmic de la Garrotxa i l'àrea del Collsacabra per fomentar una cultura en les organitzacions que garanteixi un desenvolupament sostenible del territori. Així doncs, l'activitat de la Fundació consisteix en:

Suport a l'Empresa

- Gestió d'ajuts d'Iniciatives Comunitàries: Leader.
- Implantació del Codi de Gestió Sostenible de l'Empresa a la Garrotxa i Collsacabra.
- Acompanyament a productors i transformadors agroalimentaris.
- Punt d'innovació ACCIÓ CIDEM i COPCA.
- Servei de Creació d'Empreses.
- Planta't a Internet.
- Candidatura per a la gestió d'ajuts Leader per a organitzacions.
- Inserció de malalts mentals i discapacitats psíquics.
- Promoció del cooperativisme.

Assistència Tècnica a altres Entitats

- Coordinació del Pacte Territorial per a l'Ocupació de les Comarques de Girona.
- Servei de tècnics compartits entre varis municipis.
- Carta Europea de Turisme Sostenible.
- Centre Integral de Formació de la Garrotxa.
- Gestió Sostenible Rural.
- Associació de la Marca de Qualitat Territorial Europea.

Estudis i Publicacions

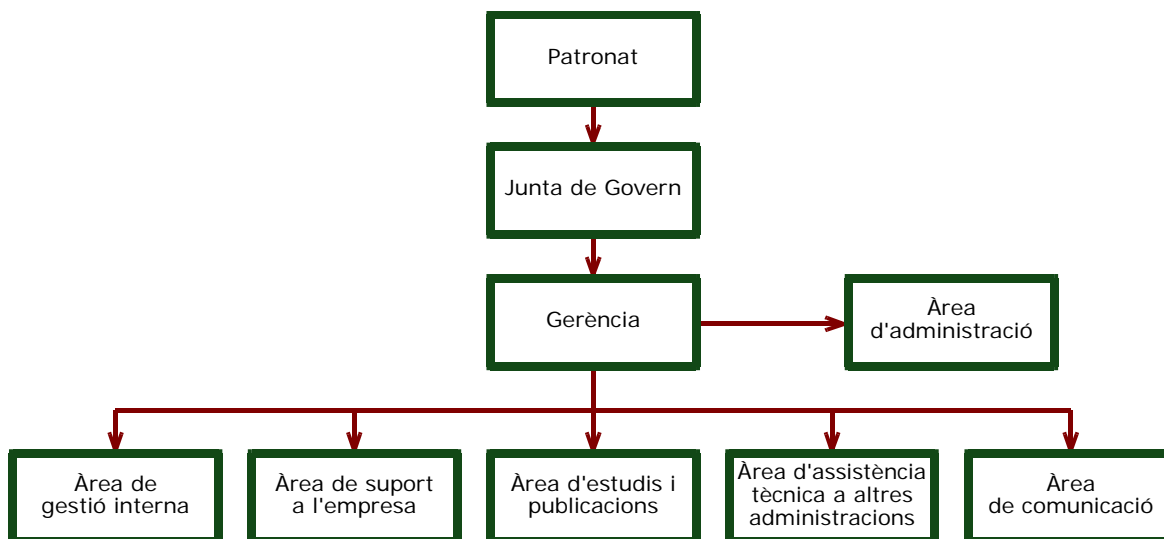
- Estratègia comarcal 2008-2013.

Comunicació

- Xerrades i conferències de la Fundació Privada Garrotxa Líder Butlletí
- Garrotxa Actualitat Empresarial
- Recull de premsa

1.5

Organigrama de l'organització



1.6

Localització de l'organització

El domicili de la Fundació es troba a Olot, comarca de la Garrotxa, província de Girona.

1.7

Nombre de països on opera l'organització

L'àmbit d'actuació de la Fundació Privada Garrotxa Líder és bàsicament a la comarca de la Garrotxa i àrees limítrofes, no obstant això, a la Fundació també es treballa en projectes de cooperació que la relacionen amb entitats de la resta de Catalunya, d'Espanya, de França, d'Itàlia i de Grècia.

1.8

Naturalesa de la propietat i forma jurídica

La Fundació Privada Garrotxa Líder és una fundació (subjecte a la legislació de la Generalitat de Catalunya) sense ànim de lucre.

1.9

Mercats on opera l'organització

El mercat on opera l'organització es situa a la comarca de la Garrotxa i àrees limítrofes, dins els àmbits industrial, comercial, agrícola, ramader, forestal, turístic i de qualsevol altre tipus.

1.10

Dimensions de l'organització

L'estructura operativa de la Fundació Privada Garrotxa Líder durant l'any 2008 ha estat formada per una plantilla mitja de 9 persones, i ha consumit en la seva activitat recursos financers per un import de 359.718,12€.

Aquests recursos han anat destinats al pagament dels diferents factors productius utilitzats, que per les característiques del servei de l'entitat, es concentren en un 94% en despeses de personal, serveis externs i assessories.

Els ingressos de la Fundació, com a entitat sense ànim de lucre que és, equivalen a les despeses, i provenen majoritàriament de la prestació de serveis i subvencions, en un 98,5%.

| COMPTE DE PÈRDUES I GUANYS 2008 | | | | | |
|-----------------------------------|------------------|---------------|-----------------------------------|------------------|---------------|
| DEURE | | | HAVER | | |
| Concepte | Import | % | Concepte | Import | % |
| Compres | 94452,92 | 26,3% | Vendes | 148129,10 | 41,2% |
| Treballs altres empreses | 94452,92 | | Prestacions de serveis | 148129,10 | |
| Serveis exteriors | 45271,16 | 12,6% | Variació d'existències | -291,53 | -0,1% |
| Arrendaments i cànons | 7127,84 | | Variació d'existències | -291,53 | |
| Reparacions i conservació | 2467,45 | | Subvencions per explotació | 206156,76 | 57,3% |
| Serveis de professionals | 7262,22 | | Subvencions oficials | 66386,83 | |
| Transports | 92,53 | | Altres subvencions | 139769,93 | |
| Publicitat | 733,77 | | Ingressos financers | 2677,41 | 0,7% |
| Subministraments | 8681,9 | | Altres ingressos financers | 2677,41 | |
| Altres serveis | 18905,45 | | Beneficis a l'immobilitzat | 1804,95 | 0,5% |
| Tributs | 3744,68 | 1,0% | Ingressos extraordinaris | 1804,95 | |
| Altres tributs | 3744,68 | | | | |
| Despeses de personal | 200179,67 | 55,6% | | | |
| Sous i salaris | 153148,05 | | | | |
| Seg. Social | 47031,62 | | | | |
| Despeses financeres | 8998,27 | 2,5% | | | |
| Altres despeses | 8998,27 | | | | |
| Despeses extraordinàries | 4522,55 | 1,3% | | | |
| Despeses extraordinàries | 4522,55 | | | | |
| Dotacions per amortització | 2548,87 | 0,7% | | | |
| Amortitzacions | 2548,87 | | Saldo deudor | 1241,43 | |
| TOTAL | 359718,12 | 100,0% | TOTAL | 359718,12 | 100,0% |

| BALANÇ DE SITUACIÓ FINAL 2008 | | | | | |
|--------------------------------|------------------|---------------|---------------------------------|------------------|---------------|
| ACTIU | | | PASSIU | | |
| Concepte | Import | % | Concepte | Import | % |
| ACTIU NO CORRENT | 5990,27 | 1,7% | PATRIMONI NET | 118295,88 | 33,7% |
| IMMOBILITZAT INTANGIBLE | | | FONS PROPIS | 68887,13 | |
| Aplicacions informàtiques | 2164,25 | | Capital | 24031,37 | |
| Amortitzacions acumulades | -2164,25 | | Resultats exercicis anteriors | 44855,76 | |
| IMMOBILITZAT MATERIAL | 5990,27 | | Resultat exercici | | |
| Instal·lacions tècniques | 3411,36 | | SUBVENCIONS, DONACIONS | 49408,75 | |
| Maquinària | 11910,01 | | PASSIU NO CORRENT | 149977,55 | |
| Altres instal·lacions | 941,46 | | DEUTES A TERMINI LLARG | 149977,55 | 42,8% |
| Mobiliari | 21537,43 | | Deutes a termini llarg | 149977,55 | |
| Equips processos info | 19697,86 | | PASSIU CORRENT | 82384,63 | 23,5% |
| Altre immobilitzat material | 649,71 | | DEUTES A TERMINI CURT | 417,53 | |
| Amortitzacions acumulades | -52157,56 | | Deutes a C/T entitats de crèdit | 407,72 | |
| ACTIU CORRENT | 343426,36 | 97,9% | Partides pendents d'aplicació | 9,81 | |
| EXISTÈNCIES | | | CREDITORS CIALS. I ALTRES | 81967,1 | |
| Productes en curs | | | Creditors | 63698,76 | |
| DEUTORS CIALS. I ALTRES | 730254,23 | | Hisenda Pública creditora | 11607,06 | |
| Clients | 33779,14 | | Seguretat Social | 6661,28 | |
| Deutors | 375324,43 | | | | |
| Hisenda Pública deutora | 478,90 | | | | |
| Deutors creditors-finançament | 320671,76 | | | | |
| INVERSIONS A TERMINI CURT | 601,00 | | | | |
| Desemborsaments pdts. | 601,00 | | | | |
| EFFECTIU I ALTRES ACTIUS | -387428,87 | | | | |
| Caixa | 206,52 | | | | |
| Bancs i institucions de crèdit | -550635,39 | | | | |
| Bancs i institucions de crèdit | 163000,00 | | | | |
| Resultat (Pèrdues) | 1241,43 | 0,4% | | | |
| TOTAL | 350658,06 | 100,0% | TOTAL | 350658,06 | 100,0% |

1.11

Canvis significatius produïts a l'organització durant el període cobert a la memòria

Durant l'any 2008 no s'han registrat canvis significatius en l'organització.

1.12

Premis i reconeixements rebuts durant el període cobert

El premi més recent rebut per la Fundació va ésser atorgat en el 2007, per l'impuls de la RSE com a instrument pel desenvolupament local sostenible:

III Premi MSD – Forética a la Investigación en el campo de la Ética Empresarial

1.13

Valor monetari de sancions i multes significatives i nombre de sancions per incompliment de lleis normatives, especificant el vector al qual fa referència

La fundació no ha rebut cap sanció significativa durant l'any 2008.

1.14

Període cobert per la memòria

Els continguts de la memòria de sostenibilitat corresponen al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2008.

1.15

Any de la memòria més recent

Aquesta és la cinquena memòria que publica la Fundació Privada Garrotxa Líder, i la més recent publicada va ser la corresponent a l'any 2007.

1.16

Cicle de presentació de les memòries

El cicle de presentació de les memòries és anual.

1.17

Persona de contacte per a qüestions relatives a la memòria o al seu contingut

El gerent de la Fundació, el Sr. Jordi Terrades Burniol, és la persona de contacte per a qüestions relatives a la memòria o al seu contingut.

1.18

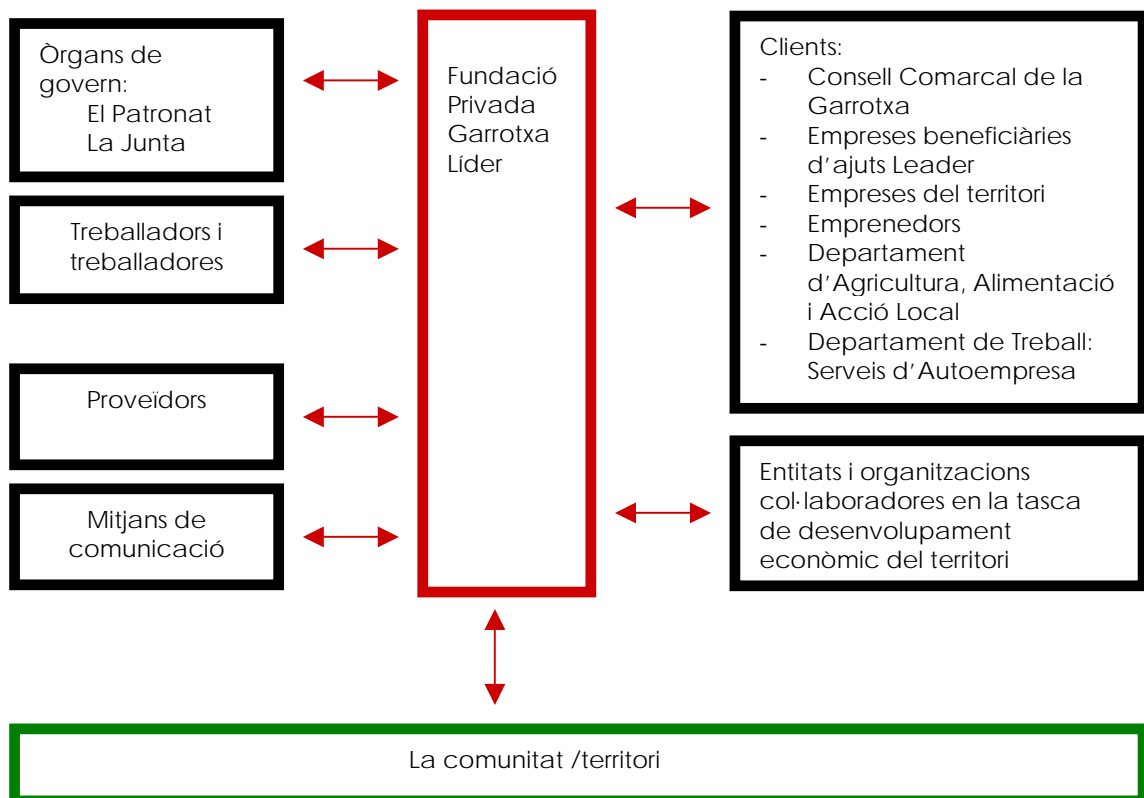
Procés de definició del contingut de la memòria

Per tal d'elaborar aquesta memòria s'ha utilitzat el Codi de Gestió Sostenible de la Garrotxa i el Collsacabra (CGS) que és una eina impulsada per la Fundació Privada Garrotxa Líder a partir de l'any 2005, i que té per objectiu promoure la implantació de polítiques de gestió socialment responsables a les organitzacions públiques i privades d'aquest territori com a fórmula per contribuir al seu creixement equilibrat i sostenible.

El CGS ha estat revisat a través d'un procés participatiu o multistakeholder entre finals de 2008 i principis de 2009, en el qual s'ha previst que la majoria d'indicadors mantinguin correspondència o equivalència amb un o més indicadors de compliment de RSE proposats per la Guia G3 de Global Reporting Initiative, màxim estàndard internacional en l'elaboració d'eines per fer memòries de sostenibilitat, amb l'objectiu d'afavorir la comparabilitat de les empreses del territori adherides al CGS amb qualsevol altra organització de la resta del món, independentment del seu sector d'activitat o dimensió.

Així mateix, per a determinar els aspectes inclosos en la memòria s'han tingut en compte els grups d'interès de la Fundació, entenent per grups d'interès aquelles persones, col·lectius o institucions que es veuen afectades per l'organització o la seva activitat i que poden incidir en el seu funcionament i el desenvolupament. Per aquest motiu, es considera necessari saber què esperen de l'entitat cadascun d'aquests grups i quines són les seves prioritats, opinions i expectatives.

Els principals grups d'interès que té identificats la Fundació són: els òrgans de govern, els treballadors i treballadores, els clients, les empreses proveïdores, les entitats i organitzacions col·laboradores en la tasca de desenvolupament econòmic del territori, els mitjans de comunicació, i la comunitat/territori.



Abast i cobertura de la memòria

L'abast i cobertura de la memòria comprenen l'activitat desenvolupada per la Fundació en la seva seu social, i en l'àmbit territorial de la Garrotxa i àrees limítrofes, a través dels impactes que hi genera.

Limitacions de l'abast o cobertura de la memòria

Existeixen limitacions de l'abast i cobertura de la memòria en certs impactes ambientals generats pel servei de la Fundació, degut a que l'entitat s'allotja a la seu del Consell Comarcal de la Garrotxa, i per tant, comparteix amb aquesta institució la responsabilitat dels impactes que es generen en aspectes com el consum energètic, consum d'aigua i gestió de residus.

En memòries anteriors, s'han extrapolat les dades relatives a aquests consums en funció del nombre de treballadors i treballadores del Consell i de la Fundació, però analitzades les dades s'ha conclòs que aquesta informació no es pot assegurar que sigui fiable, doncs la política ambiental de les dues entitats hauria d'haver estat totalment coincident.

Així doncs, es pretén emprendre accions per a poder homogeneïtzar una política ambiental per a les dues entitats.

Tècniques de mesura per realitzar els càlculs, hipòtesis i altres per obtenir els indicadors

El sistema de càlcul utilitzat en els indicadors s'ha extret de la nova versió del Codi de Gestió Sostenible de la Garrotxa i el Collsacabra (CGS). Els indicadors implementats s'han calculat en base a les següents fórmules:

| | | | |
|--|---|--|-------|
| % de serveis professionals contractats al territori | = | $\frac{\text{€ en serveis professionals del territori}}{\text{Total € en serveis professionals}}$ | * 100 |
| % de compres realitzades al territori | = | $\frac{\text{€ en compres al territori}}{\text{Total € en compres}}$ | * 100 |
| Transports del territori | = | $\frac{\text{Import en € dels serveis de transports amb base al territori}}{\text{Import total en € de serveis de transport contractats}}$ | * 100 |
| % Treballadors residents al territori | = | $\frac{\text{Nombre de treballadors residents al territori}}{\text{Nombre total de treballadors}}$ | * 100 |
| % de recursos destinats a NTIC | = | $\frac{\text{€ Invertits en NTIC}}{\text{Total € inversió}}$ | * 100 |
| % de personal amb contracte fix | = | $\frac{\text{Número de persones amb contracte fix}}{\text{Total de persones contractades}}$ | * 100 |
| % de personal amb contracte parcial | = | $\frac{\text{Número de persones amb contracte parcial}}{\text{Total de persones contractades}}$ | * 100 |
| Índex de permanència | = | $\frac{\Sigma \text{ anys d'antiguitat del total de persones treballadores}}{\text{Nombre de persones treballadores}}$ | |
| Relació entre el salari més baix i el salari més alt | = | $\frac{\text{Salari més alt}}{\text{Salari més baix}}$ | |
| Índex o taxa d'absentisme | = | $\frac{\Sigma \text{ Total d'hores no treballats de la plantilla}}{\text{Número treballadors} * \text{hores totals de treball}}$ | * 100 |
| Índex de baixes laborals | = | $\frac{\text{Nombre de malalties amb baixa}}{\text{Nombre de treballadors}}$ | * 100 |
| % contractacions obertes | = | $\frac{\text{Nombre de contractacions obertes}}{\text{Nombre total de contractacions}}$ | * 100 |
| % homes | = | $\frac{\text{Nombre d'homes}}{\text{Total persones treballadores}}$ | * 100 |
| % dones | = | $\frac{\text{Nombre de dones}}{\text{Total persones treballadores}}$ | * 100 |
| Inversió en formació | = | $\frac{\text{€ Destinats a formació}}{\text{Massa salarial}}$ | * 100 |

$$\% \text{ personal format} = \frac{\text{Nombre persones que s'han format}}{\text{Total plantilla}} * 100$$

Total formació dins horari laboral = \sum hores formació dins horari x persona treballadora

Total formació fora horari laboral = \sum hores formació fora horari x persona treballadora

$$\% \text{ Empreses locals} = \frac{\text{Número empreses proveïdores locals}}{\text{Total empreses proveïdores}} * 100$$

1.22

Modificacions d'informacions donades en altres memòries

En aquesta memòria no es realitzen modificacions d'informacions donades en altres memòries.

1.23

Canvis de metodologia d'informació i càlcul utilitzats respecte altres memòries

Com s'ha esmentat anteriorment, per a l'elaboració d'aquesta memòria s'ha utilitzat com a referència la nova versió del Codi de Gestió Sostenible de la Garrotxa i el Collsacabra (CGS), de manera que es registren alguns canvis en la metodologia d'informació i càlculs utilitzats respecte a les memòries anteriors, les quals es basaven en la primera versió del CGS.

Principalment, en aquesta memòria s'han afegit indicadors relatius al vector econòmic i social, i s'ha fet una nova lectura dels impactes de la Fundació en temes d'identitat i valorització territorial, d'acord a la nova versió del CGS.

Taules d'indicadors

Veure pàgina 43.

Verificació de la memòria

La present memòria no ha estat verificada externament, però al haver estat elaborada d'acord al CGS que metodològicament s'equipara a les directrius de la Guia d'Elaboració de Memòries de Sostenibilitat de GRI G3, especificuem el Nivell assolit d'aplicació de G3, en quant a Perfil, Enfocament de gestió i Indicadors de desenvolupament.

Veure pàgina 49.

Procediments implantats per evitar conflictes d'interessos en els màxims òrgans de decisió de l'organització

En el capítol II dels Estatuts de la Fundació Privada Garrotxa Líder, corresponent als òrgans de gestió i govern, s'enumera com a tals el Patronat, la Junta i el Gerent, i es determina per a cadascun d'ells la composició, les funcions, la durada del mandat, les competències, el règim de les sessions i les majories en les votacions. Aquesta informació també es recull a la memòria anual d'activitats de la Fundació.

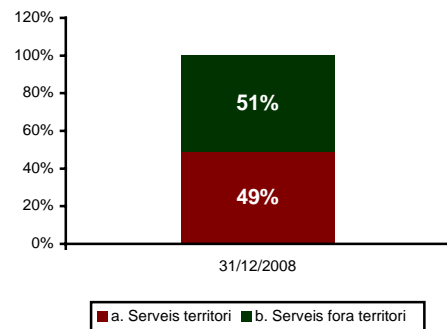
Així doncs, a través dels Estatuts queda regularitzat el procediment en la presa de decisions de l'entitat.

Ús de recursos locals

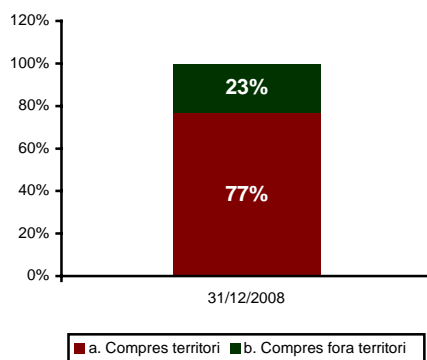
El consum de productes i serveis locals és una de les prioritats de la Fundació, d'acord a la política de responsabilitat social que implanta, de manera que, en els criteris de selecció dels proveïdors es té molt en compte que aquests estiguin ubicats en el territori.

Especialment, en les compres que s'efectuen des de la Fundació es compleix aquesta premissa, ja que el 77% de les mateixes són a proveïdors del territori. En el cas de serveis professionals aquest índex és més baix situant-se en un 49%, i en transports en un 37%.

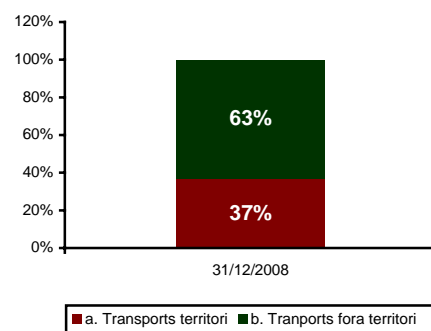
(2.2) Serveis professionals contractats al territori



(2.3) Compres realitzades al territori



(2.4) Transports utilitzats amb base al territori

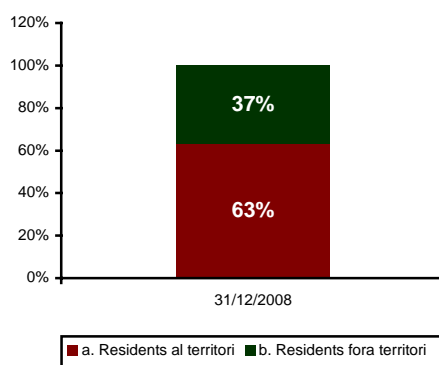


La resta de compres i serveis, la Fundació no les pot realitzar a proveïdors del territori, en la majoria de casos degut a que no existeixen empreses a la comarca que puguin oferir el producte o servei requerit, com és el cas de Correus, Nacex, Asepeyo o Ryanair.

Respecte als serveis professionals externs contractats, s'ha d'esmentar que aproximadament un 80% dels proveïdors que han ofert serveis a la Fundació, són del territori, però els imports facturats per el 20% restant han estat més elevats, de manera que, el percentatge en quant als serveis contractats al territori finalment ha estat més baix.

Tenint en compte que els recursos humans de la Fundació són un dels valors més significatius de l'entitat, també s'ha mesurat el seu pes específic en el territori, i en el cas de la plantilla de 2008, un 63% dels treballadors i treballadores han estat residents a la comarca de la Garrotxa.

(2.8) Treballadors residents al territori



2.2

Gestió empresarial

PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA

La missió de la Fundació Privada Garrotxa Líder consisteix en incidir en el teixit socioeconòmic de la Garrotxa i l'àrea del Collsacabra per fomentar una cultura en les organitzacions que garanteixi un desenvolupament sostenible del territori. Així doncs, els serveis que s'ofereixen beneficien a la societat a través de la millora dels aspectes de gestió econòmica, ambiental i social de les empreses i institucions del territori.

Tot i que la Fundació té definida la seva missió, no s'ha portat a terme un procés de planificació estratègica per determinar els objectius a curt i llarg termini de l'organització, de manera que, es fixa com a objectiu de millora poder dissenyar l'estratègia de l'entitat.

POLÍTICA DE QUALITAT

La Fundació, en la seva gestió interna, aplica criteris de sostenibilitat, i en termes de gestió empresarial, la qualitat dels serveis que ofereix i la gestió pressupostària són bàsics. Per a això, la Fundació estableix, declara i assumeix els següents principis en l'àmbit de la Qualitat:

- La qualitat final del servei ofert al client és el resultat de les accions planificades i sistemàtiques de prevenció, detecció, correcció i millora continuada durant tot el cicle del servei.
- Les exigències contractuals, els desitjos i les expectatives dels clients són l'únic criteri per a establir el patró de qualitat dels nostres serveis.
- La qualitat és una tasca comú en totes les àrees de la Fundació. Cada una de les àrees ha d'assumir que és client i proveïdor del departament i persones de l'organització.
- Cada treballador de l'empresa és responsable d'impulsar la implantació de la política i els objectius de qualitat, comprovant la seva execució immediata a través d'auditories.
- L'aplicació d'aquesta política exigeix la integració activa de tot l'equip humà de la Fundació. Per a aconseguir-ho, la direcció considera prioritàries la motivació i la formació per a la qualitat.

PLA D'ACTUACIONS I GESTIÓ PRESSUPOSTÀRIA

Respecte a la gestió pressupostària, anualment es realitza un pressupost d'acord al pla d'activitats, que correspon a les àrees tècniques de treball que té la Fundació. Aquest pressupost és aprovat pel Patronat i la Junta de Govern, i amb una periodicitat mensual es realitza el corresponent seguiment.

2.3

Sistemes de gestió

La Fundació està certificada per la norma ISO 9001:2000 per a la promoció del desenvolupament econòmic de la Garrotxa i zones limítrofes amb criteris de desenvolupament sostenible, des de novembre de l'any 2002. Aquesta certificació es va renovar durant el 2005 per un període de tres anys.

La certificació amb la ISO suposa treballar d'acord a una sèrie procediments que permeten a la Fundació garantir la qualitat dels serveis oferts. Els procediments de treball de què es disposa actualment, són:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. Seguiment de recursos | 12. Preparació de la Junta i el Patronat |
| 2. Elaboració de candidatura | 13. Coordinació programes externs |
| 3. Implementació | 14. Servei PIC |
| 4. Comunicació d'accions | 15. Anàlisi de dades, planificació millora i revisió del sistema |
| 5. Contracte amb clients | 16. Seguiment recursos humans |
| 6. Programa de desenvolupament | 17. Seguiment administració |
| 7. Tancament administratiu | 18. Control de la documentació |
| 8. Intercanvi d'experiències | 20. Control dels registres |
| 9. Mesura de satisfacció dels clients | 21. No conformitats / accions correctives i preventives |
| 10. Formació | 22. Auditories internes de la qualitat |
| 11. Compres i avaluació de proveïdors | |

Durant el 2008 s'havia previst una auditoria de seguiment a la certificació del Sistema de Gestió amb BVQI segons la norma ISO 9001:2000. No obstant això, aquesta auditoria no s'ha realitzat ja que la normativa ISO en gestió de qualitat s'ha actualitzat en aquesta anualitat, sorgint-ne una nova versió anomenada norma ISO 9001:2008, la qual cosa ha posposat les revisions i seguiment de les certificacions amb la Norma ISO 9001:2000 per part de l'empresa certificadora en qüestió.

La Fundació disposa d'una àrea de comunicació que s'encarrega de coordinar les xerrades i conferències de l'entitat, de la publicació del Butlletí Garrotxa Actualitat Empresarial, de realitzar el recull de premsa anual i del manteniment del Web.

Tota la informació que es difon des de la Fundació està revisada, contrastada i actualitzada, de manera que es garanteix la seva transparència i fiabilitat.

XERRADES I CONFERÈNCIES

A la Fundació durant l'any 2008, s'han organitzat o s'ha participat en un total d'11 xerrades i conferències:

- 24/01/2008 La Fundació va presentar juntament amb el Servei de Noves Tecnologies del Consell Comarcal de la Garrotxa i Turisme Garrotxa "Planta't a Internet".
- 07/02/2008 La Fundació endega un nou servei de promoció econòmica.
- 10/02/2008 La Fundació Garrotxa Líder va organitzar la III Jornada sobre productes agroalimentaris locals "Marca de Calidad Territorial, més enllà de la qualitat i l'origen?", en el marc de la III Fira del Fajol de Batet de la Serra.
- 19/06/2008 Es va celebrar a Olot la segona Assemblea general de l'Associació de la "Marca de Calidad Territorial Europea", la qual la Fundació n'ostenta la presidència.
- 09/07/2008 La Fundació presenta un projecte propi a Burgos.
- 08/08/2008 Gestionaran des d'Olot els fons europeus de quatre comarques.
- 30/09/2008 La Fundació va ser un dels representants espanyols de la Xarxa de la Marca de Qualitat Territorial Europea en la presentació nacional de Grècia.
- 20/10/2008 El Consell Comarcal de la Garrotxa nomena els representants a l'Associació pel Desenvolupament Rural.
- 23/10/2008 La Fundació ha presentat a Sevilla i Valladolid la MCTE que es coordina des de la Garrotxa.
- 07/07/2008 La Fundació participa a la Fira Agrotur.
- 12/12/2008 Es va celebrar a Madrid el Comitè de Pilotatge Transnacional que posa fi al projecte de cooperació "Marca de Calidad Territorial Europea" pel període 2006-2008, del qual la Fundació n'és el grup coordinador.

BUTLLETÍ GARROTXA ACTUALITAT

La Fundació Garrotxa Líder, l'Institut Municipal de Promoció de la Ciutat, la Fundació d'Estudis Superiors d'Olot i el Consorci de Promoció Econòmica de Les Preses i a la Garrotxa, es varen plantejar la necessitat d'unificar en un sol butlletí digital els quatre existents a la comarca, alhora que s'optimitzaven recursos, s'evitava el duplicat de prestacions i es millorava el servei i la informació a l'usuari.

Al març de 2005 es va editar el primer número de Garrotxa Actualitat Empresarial, amb format electrònic i una periodicitat quinzenal, amb els següents continguts:

- Notícies d'actualitat d'interès comarcal: Fundació Privada Garrotxa Líder
- Ajuts i Subvencions: IMPC
- Formació: Fundació d'Estudis Superiors i Consorci Les Preses
- Recull Legislatiu: Consorci Les preses
- Servei de català per a empreses: Consorci de Normalització Lingüística

El butlletí constitueix una eficient eina de sensibilització respecte a polítiques de Responsabilitat Social Empresarial. És per això que s'intenta que els continguts de les notícies siguin d'interès econòmic, però també de caire social i mediambiental. D'aquesta manera s'aconsegueix una sensibilització sobre el desenvolupament empresarial i la sostenibilitat territorial. Aquesta iniciativa ha estat valorada positivament per empreses i entitats de la comarca a través d'una enquesta de satisfacció.

Actualment el butlletí electrònic arriba a prop de 1.200 empreses, autònoms i entitats de la Garrotxa, i s'està treballant en una remodelació del disseny i els continguts.

IMPACTES EN PREMSA

La Fundació durant el 2008 ha aparegut en un total de 19 ocasions a mitjans de premsa escrits. En concret els mitjans han estat: La Comarca, Diari de Girona, 9diari.com, El Punt Diari, Diari Digital de la Garrotxa i el Setmanari la Garrotxa.

2.5

Noves tecnologies de la informació

Totes les persones que formen part de l'estructura operativa de la Fundació disposen dels mitjans tecnològics adients pel desenvolupament de les seves tasques. El 100% de plantilla utilitza les noves tecnologies en el desenvolupament del seu treball.

Respecte a la inversió realitzada en noves tecnologies durant el 2008, aquesta ha estat el 100% del total de la inversió de la Fundació.

Innovació

Durant l'any 2008, la Fundació ha ampliat el servei amb la incorporació d'un nou tècnic compartit per a diferents municipis, i ha engegat un nou projecte de cooperació per a transferir la metodologia del Codi de Gestió Sostenible de la Garrotxa i el Collsacabra a la resta de grups Leader de Catalunya.

Objectius de millora

En l'àmbit de la gestió econòmica de la Fundació, s'han establert els següents objectius de millora:

- Definir el Pla Estratègic de l'organització.
- Actualitzar i mantenir el sistema de qualitat d'acord a la nova norma ISO 9001:2008.
- Millorar els índexs d'ús dels recursos locals.

Política ambiental

La Fundació, consegüent amb els valors que difon a les organitzacions del seu àmbit d'actuació, desenvolupa la seva activitat seguint els criteris d'oficina verda.

En el mes de setembre de 2005 es va incorporar a la política de gestió aspectes medi ambientals, que afecten a la gestió interna, fent especial incís en la sensibilització del personal per tal de minimitzar al màxim possible l'impacte ambiental que pugui arribar a fer l'activitat de la Fundació, i a la gestió externa, es van incorporar criteris medi ambientals en la selecció dels proveïdors.

La Fundació assumeix un compromís amb el medi ambient, en el qual es reflecteix la seva intenció de respectar-lo en el disseny i realització del seus serveis, i la voluntat d'anar més enllà del que estableix la normativa vigent. Per això, la Fundació estableix, declara i assumeix els següents principis en l'àmbit de la Gestió Ambiental:

- L'organització adoptarà mecanismes que afavoreixin l'estalvi energètic en el si de l'activitat i establirà indicadors de mesura que li permetin analitzar resultats i fixar-se objectius de millora a mitjà i llarg termini.
- L'organització afavorirà en el si de la seva activitat la reducció, el reciclatge i la reutilització de materials.
- L'organització fomentarà la participació, informació i formació dels treballadors i les treballadores en els processos de millora ambiental de l'activitat.
- L'organització establirà una política de compres que prioritzï la qualitat i el respecte al medi ambient (adquisició de productes biodegradables, reciclables o reutilitzables) i que doni prioritat als productes i als serveis locals.

El fet que la Fundació desenvolupi la seva activitat en unes instal·lacions i despatxos ubicats a la seu del Consell Comarcal de la Garrotxa, condiciona que les dades que es puguin recollir respecte al consum energètic, d'aigua i de generació de residus no siguin significatives, degut a que aquestes dades fan referència al consum total de l'edifici. En anteriors memòries, s'han extrapolat aquestes dades en funció del nombre de treballadors i treballadores del Consell i de la Fundació, però no es pot garantir uns resultats fiables, de manera que en aquesta memòria només es detallen les dades que es pot assegurar que són relatives al consum propi de la Fundació.

3.2

Gestió de l'aigua

El consum d'aigua no és un aspecte ambiental significatiu en l'activitat de la Fundació, degut a que el consum prové dels sanitaris i les tasques de neteja de les instal·lacions. Aquesta aigua prové de la xarxa pública, i les aigües residuals que es generen són d'origen domèstic i es destinen a la xarxa pública de sanejament.

No obstant això, es disposa de mesures per a l'estalvi d'aigua en les aixetes que hi ha instal·lades a les piques dels lavabos.

MESURES ADOPTADES

- Aixetes amb polsador

3.3

Gestió de residus

Un altre impacte ambiental derivat de l'activitat de la Fundació és la generació de residus, bàsicament de paper i torners. Per aquest motiu, es prioritza la reducció de la quantitat generada i la millora de la seva gestió aplicant mesures de reutilització i reciclatge.

MESURES ADOPTADES

- Contenedors per a la selecció del paper i plàstic.

- Impressió a doble cara i a dues pàgines per cara.
- Reutilització de tònners.
- Predeterminació de les impressores en qualitat econòmica.
- Reutilització de material de classificació i arxiu.
- Comunicació interna via correu electrònic.

3.4

Gestió de l'energia

El consum d'energia a les oficines de la Fundació es destina principalment a la il·luminació, a la calefacció, a l'aire condicionat i als equipaments informàtics.

Totes les lluminàries de l'oficina són de fluorescents tubulars que ofereixen una bona relació entre consum i flux lluminós. La il·luminació de les instal·lacions es veu afavorida per la gran quantitat d'obertures a l'exterior i una orientació òptima que permet aprofitar molt bé la llum del sol.

La climatització de les oficines es realitza mitjançant un sistema de bombes de calor amb fan coils. És un sistema de fàcil instal·lació que permet disposar de calefacció a l'hivern i refrigeració a l'estiu, amb uns consums molt menors que les instal·lacions d'aire condicionat i calefacció amb radiadors.

D'altra banda, en els banys, durant l'any 2008, s'han instal·lat interruptors amb temporitzadors.

MESURES ADOPTADES

- Lluminàries de fluorescents tubulars.
- Sistema de temporització en els llums dels banys.
- Climatització amb fan coils.
- Hivernació de pantalles dels ordinadors.

Integració ambiental dels treballadors i treballadores

La Fundació disposa de la política ambiental publicada, i es podria considerar que és motiu suficient per assegurar-ne la difusió entre l'equip humà, però la realitat, ens indica que sense una participació directa en la seva elaboració i sense una revisió periòdica, aquesta pot esdevenir a la llarga obsoleta i desconeguda.

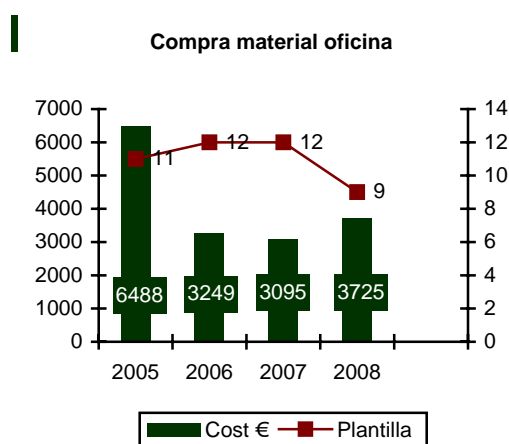
De manera que, creiem necessari realitzar i programar noves actuacions per millorar la integració del personal en els aspectes de gestió mediambientals.

Conservació de l'entorn

D'acord amb la seva missió, internament a la Fundació també es treballa per contribuir a la millora del medi ambient, aplicant diverses mesures per minimitzar els possibles impactes derivats dels serveis i instal·lacions. Així, a part de les mesures exposades en els apartats anteriors, també s'han establert criteris de compra responsable i de selecció de proveïdors, segons les bones pràctiques ambientals de l'oficina i els criteris de responsabilitat social.

MESURES ADOPTADES

- Compra de paper Antali Recycled ISO 70, fabricat amb fibres reciclades 100%. Està certificat amb la garantia "Àngel Blau", marca Alemanya concebuda per distingir els productes amb baixa incidència sobre el medi ambient durant el seu cicle de vida.
- Material d'enquadernació de metall.



En l'àmbit de la gestió medi ambiental de la Fundació, s'han establert els següents objectius de millora:

- Realitzar una revisió de la Política Ambiental de la Fundació amb totes les persones implicades.
- Revisar la guia de l'oficina verda i els consells de l'oficina responsable editada per la pròpia Fundació.
- Sol·licitar al Consell Comarcal de la Garrotxa que incorpori mètodes de reducció del consum d'aigua en els lavabos, com per exemple cisternes de doble descàrrega, aixetes amb airejadors, reduir el nivell de les cisternes dels lavabos, etc.
- Recordar als treballadors la possibilitat d'imprimir els documents a dues cares i dues pàgines per full, amb impressió econòmica per estalviar tóner.
- Recordar al personal l'existència d'unes instruccions de bones pràctiques ambientals a l'oficina.
- Establir una temperatura de confort entre tots els treballadors per tal de regular la temperatura dels fan coils.
- Documentar i fer un seguiment de la gestió ambiental en les compres.
- Difondre periòdicament les instruccions de bones pràctiques ambientals a l'oficina, especialment als nous treballadors.
- Emprendre accions per a poder homogeneïtzar una política ambiental per al Consell Comarcal i la Fundació.

POLÍTICA SOCIAL

La Fundació Privada Garrotxa Líder, amb la voluntat de millorar el vessant social de la seva gestió i tenir en compte l'opinió i necessitats dels seus grups d'interès, estableix, declara i assumeix els següents principis:

- L'organització establirà, sempre que sigui possible, sistemes oberts de contractació per afavorir la integració social, ajudant els joves a trobar feina, contractant per igual homes i dones i realitzant pactes per a la concertació de treballs amb empreses d'inserció laboral.
- L'organització establirà compromisos amb la comunitat i realitzarà accions de suport al desenvolupament social i cultural comarcal i supracomarcal.
- L'organització reforçarà la seva col·laboració amb altres actors locals amb l'objectiu d'afavorir polítiques de promoció, formació o treball conjunt. Així mateix, establirà i desenvoluparà accions de cooperació interempresarial.
- L'organització implementarà mecanismes de comunicació i participació del seu personal en l'organització del treball en les decisions que els afecten. Així mateix, afavorirà la participació dels treballadors i les treballadores en els dissenys de futur de l'empresa.
- L'organització garantirà un clima laboral i un diàleg social òptims a partir de la implementació de mesures que assegurin condicions sociolaborals adequades respecte de: la tipologia de contractació, el nivell salarial, el grau de respecte als límits de la jornada laboral, la salubritat en el treball, la igualtat salarial home-dona per a un mateix lloc de treball, l'existència de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, etc.

S'entén per grups d'interès aquelles persones, col·lectius o institucions que es veuen afectades per l'activitat de la Fundació, i que poden incidir en el seu funcionament i desenvolupament.

Els principals grups d'interès identificats són, tal i com es detalla en el gràfic de la pàgina 13 d'aquesta memòria:

- els òrgans de govern i representació de l'entitat (Patronat i Junta de govern)
- els treballadors i treballadores
- Empreses proveïdores
- Clients
- Entitats i organitzacions col·laboradores en la tasca de desenvolupament econòmic del territori
- Mitjans de comunicació.

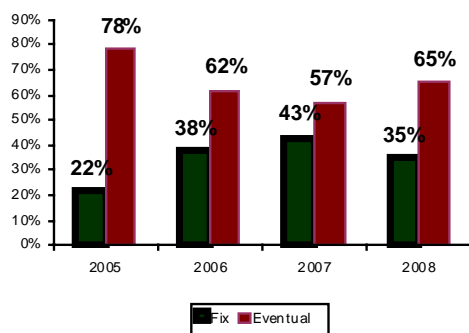
A continuació, es descriuen els canals de relació que la Fundació té establerts amb cada un dels seus grups d'interès, així com la periodicitat de comunicació i la sistemàtica de valoració de la seva satisfacció:

| Grup d'Interès | Canal de comunicació | Periodicitat | Sistemàtica de valoració |
|--|---|--------------------------------------|--|
| Organs de govern: Junta Patronat | Reunió Reunió | Mensual Anual | |
| Persones treballadores | Correu electrònic Reunions individuals Reunions col·lectives | Periòdic Mensual Discrecionals | Entrevista amb la direcció |
| Empreses proveïdores | Telefònic Correu ordinari Correu electrònic | Permanent | Enquesta d'avaluació de proveïdors |
| Clients: - Consell Comarcal de la Garrotxa - Empreses beneficiaries ajuts Leader - Empreses del territori - Emprenedors - Departament d'Agricultura, Alimentació i Acció Local - Departament de Treball: Serveis d'autoempresa | Reunions individuals Reunions col·lectives Telefònic Correu ordinari Correu electrònic Jornades Xerrades i conferències visites individualitzades Butlletí Web | Discrecionals | Enquestes de satisfacció globals Enquestes de satisfacció de visites Enquestes de satisfacció de xerrades i conferències Bústia de queixes i suggeriments |
| Entitats i organitzacions col·laboradores en la tasca de desenvolupament econòmic del territori | Reunions Jornades Xerrades i conferències Butlletí Web | Discrecionals | Enquestes Entrevistes |
| Mitjans de comunicació | Jornades Rodes de premsa Notes informatives | Discrecionals | |

L'equip humà de la Fundació ha estat format durant l'any 2008, per una plantilla mitjana de 9 treballadors i treballadores, que es regeix pel Conveni del Personal Laboral del Consell Comarcal de la Garrotxa.

ESTABILITAT DE LA PLANTILLA

(21.1)/(21.2) % Contracte fix i contracte eventual



El principal dèficit de la Fundació a l'hora d'intentar establir una política socialment responsable per als seus treballadors i treballadores és la precarietat en la contractació laboral de la seva plantilla, subjecte, per la pròpia naturalesa de l'organització, a l'obtenció de recursos públics per al seu manteniment. En aquest marc, del conjunt de treballadors, només el 33%, corresponent a les àrees de gerència i administració, disposa de contracte fix, mentre que la resta, el 67%, és a dir, la totalitat de l'equip tècnic, té contracte eventual per obra i servei.

ROTACIÓ DE PERSONAL

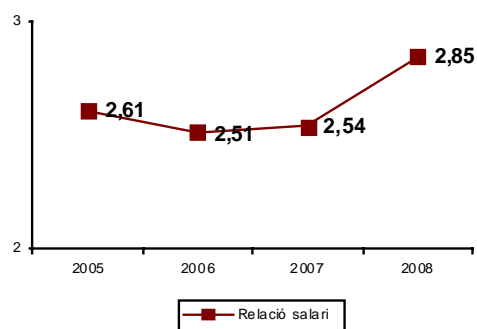
En aquest context, l'índex o mitjana de permanència del personal a l'empresa és actualment de 3,1 anys.

CONSICTIONS SALARIALS

La retribució salarial de les persones treballadores de la Fundació es regeix per les condicions establertes en el conveni de Personal Laboral del Consell Comarcal de la Garrotxa, de manera que, existeix una definició clara i per escrit dels diferents trams salarials per categoria professional, a l'abast de tothom, segons la qual no existeix discriminació per raó de gènere. La relació entre el salari base dels homes respecte el de les dones per una mateixa categoria professional és igual a 1.

D'altra banda, la relació entre el salari més alt i el salari més baix és d'una proporció de 2,85, la qual es manté en la mitjana dels països més desenvolupats de la Unió Europea i indica un nivell de cohesió social dins l'organització prou satisfactori.

(21.3) Relació entre el salari més baix i el salari més alt



MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

La Fundació Privada Garrotxa Líder intenta equilibrar la situació precària quant a l'estabilitat laboral del seu personal amb altres tipus de compensacions, entre les quals destaca l'existència d'una política real de conciliació de la vida laboral i personal. A continuació s'apunten algunes de les mesures aplicades, així com el percentatge de persones que n'ha gaudit durant l'any 2008.

| Mesures de conciliació de la vida personal i laboral | % Persones que se n'han beneficiat |
|--|------------------------------------|
| Horari de 37 hores setmanals, concentrat majoritàriament al matí | 100% |
| Flexibilitat de l'horari laboral | 100% |
| Flexibilitat espacial | 11% |
| Permisos per assumptes propis no justificables | 100% |
| Permisos (maternitat, mort o malaltia greu de familiars, trasllat de domicili, funcions sindicals i per adopció) | 11% |
| Reduccions de jornada (per atenció de menors o de persones amb disminució física o psíquica, lactància...) | 11% |
| Llicències per estudis i assumptes propis, i excedències | 0% |
| Servei de cuina (Consell Comarcal de la Garrotxa) | 100% |
| Formació | 66% |

ABSENTISME

La taxa mitjana d'absentisme de la Fundació durant l'any 2008 - entenent absentisme com la no presència de la persona treballadora en el seu lloc de treball per motius diversos, a excepció dels períodes de vacances- ha estat de 8,2%. Aquesta taxa ha augmentat en relació als darrers anys degut a que durant el 2008, ha tingut lloc una baixa per maternitat a l'entitat, considerada "absentisme legal".

BAIXES LABORALS PER MALALTIA

Durant 2008, l'índex de baixes laborals per malaltia a la Fundació ha estat d'un 25% (Nombre de baixes/nombre de treballadors).

CLIMA LABORAL

Atenent la resposta obtinguda pel personal laboral de la Fundació, quant a iniciativa i responsabilitat en el desenvolupament de les seves tasques i participació en els espais de debat i processos de recollida d'opinió i idees, es pot concloure que el clima laboral de l'organització és òptim. Corrobora aquesta apreciació el fet que al llarg de l'exercici no s'han registrat queixes per part de les persones treballadores.

SINISTRALITAT LABORAL

No s'ha produït durant l'any cap accident amb baixa laboral. D'altra banda, i a través d'un conveni amb el Consell Comarcal de la Garrotxa, la Fundació compleix amb els requisits que estableix la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. La inversió/despesa estimada per persona treballadora en temes de salut i higiene en el treball durant l'any 2008 ha estat de 80 euros.

4.3

Participació de les persones treballadores

La dinàmica de treball de la Fundació segueix una metodologia orientada a aconseguir la màxima participació dels treballadors i treballadores en l'organització de les tasques a realitzar, conferint-los la major autonomia possible en la presa de decisions. Per aconseguir una major participació, a la Fundació s'han continuat mantenint els canals de comunicació entre el personal i gerència establerts durant el 2007, a través d'entrevistes individuals que serveixen d'anàlisi de satisfacció real del personal, i a través de reunions periòdiques entre gerència i els tècnics dels diferents programes de treball, tant a nivell de projecte, com a nivell d'equip complet.

Cal indicar que el 100% de la plantilla, independentment de la seva categoria laboral, participa en aquests processos participatius de consulta i recollida d'idees planificats des de la direcció. A més, de forma periòdica, la Fundació difon internament, a través de correu distribuït pel servei d'administració, informacions d'interès per a tota la plantilla: cursos de formació, jornades, notícies d'actualitat, etc.

Igualtat d'oportunitats

Des de la seva creació, i en conseqüència amb els valors que promou, la Fundació Garrotxa Líder ha intentat fomentar la igualtat d'oportunitats en les contractacions laborals, evitant accions discriminatòries per raons de gènere o origen en les seves ofertes de treball.

Si bé el nomenament de càrrecs dels seus òrgans de govern ve determinat per les entitats que en formen part, la contractació de la plantilla de treballadors és responsabilitat de la pròpia direcció d'acord amb la següent metodologia:

- Oferta pública oberta
- Selecció de currículums
- Proves de selecció
- Entrevista personal

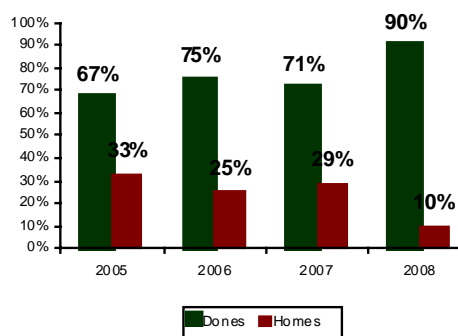
Durant l'any 2008, en què s'han incorporat quatre noves persones treballadores a la plantilla, el 75% dels processos de contractació han estat oberts i han seguit la metodologia anteriorment descrita. De manera excepcional, però, s'ha incorporat una persona per contractació directa, ja que, per l'especificitat i la urgència del projecte a desenvolupar, es requeria que, d'entrada, tingués coneixements suficients de la metodologia a aplicar. En aquest context, es va contractar una ex treballadora de l'organització, que havia participat activament en el disseny i definició del programa actualment a desenvolupar i transferir.

D'altra banda, del total de les contraccions realitzades durant l'any 2008, el 100% ha estat en règim de contracte per obra i servei. Cal especificar, que al llarg de l'exercici s'ha produït una promoció interna en el sí de l'entitat, concretada en la persona del gerent, que ha passat d'exercir com a tècnic a ocupar el lloc de màxima responsabilitat de l'organigrama tècnic.

La plantilla de persones treballadores de la Fundació durant 2008 ha estat composta per 12 persones, de les quals un 90% són dones i un 10% homes. Val a dir, això no obstant, que el càrrec de màxima responsabilitat és a mans d'un home.

El perfil professional d'aquesta plantilla és el que es descriu a continuació. Cal especificar que al llarg de 2008 va causar baixa una de les persones :

(23.5) % D'homes i dones dins la plantilla



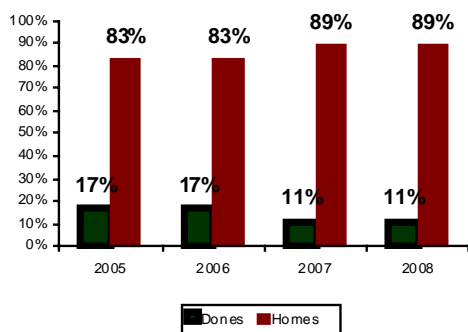
| Edat | Homes | Dones |
|--------------------|-------|-------|
| Majors de 40 anys | 1 | 3 |
| Entre 30 i 40 anys | | 4 |
| Menors de 30 anys | | 4 |

La procedència geogràfica del conjunt de la plantilla és en un 100% de Catalunya, residents fonamentalment en tres comarques: Garrotxa, Ripollès i Pla de l'Estany.

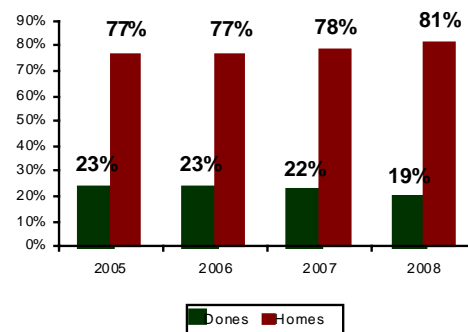
La preponderància femenina s'inverteix en la representació per gènere dels màxims òrgans de govern: el Patronat i la Junta de Govern. En ambdós casos, la representació masculina és notablement superior, amb una proporció del 81/19 pel que fa al Patronat i del 89/11 pel que fa a la Junta de Govern. Igualment, els principals càrrecs d'ambdós òrgans – presidència i vicepresidència – són a mans d'homes.

Cal indicar que durant 2008 no s'ha produït cap incident per discriminació laboral en el sí de l'organització.

(23.5) Composició de la Junta



(23.5) Composició del Patronat



4.5

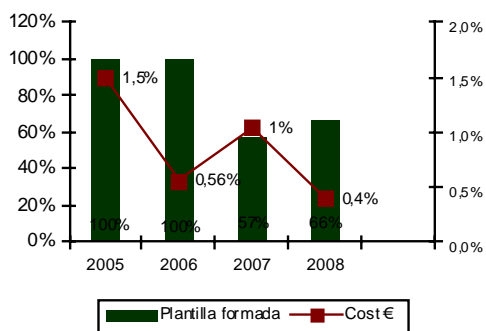
Formació de les persones treballadores

La Fundació considera la formació contínua del l'equip tècnic, com un element estratègic imprescindible per tal de consolidar un grup motivat i competent, que garanteixi l'assoliment de la missió de l'organització.

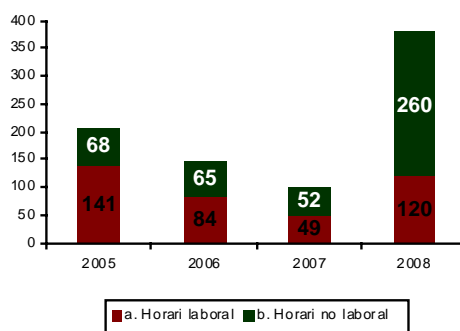
En aquest marc, durant l'any 2008, la Fundació ha invertit 801 Euros en la formació dels treballadors i treballadores, que representa un 0,4% de la massa salarial (200.179,67 Euros). Malgrat que aquest índex, ha disminuït en comparació a altres anys, les hores de formació s'han incrementat. Això és degut, a que la majoria de cursos als quals s'ha participat han estat gratuïts.

Cal esmentar, que no s'ha tingut en compte el cost hora/treballador, ni les despeses de desplaçament que ha assumit l'entitat per l'assistència als cursos o seminaris de formació, fet que no ofereix una dada sobre la inversió real que la Fundació ha destinat a la formació del personal.

(24.1)/(24.2) Inversió en formació / personal format



(24.4) Hores de formació en horari laboral



- El 66% de la plantilla de la Fundació ha cursat durant l'any 2008 algun tipus de formació vinculada al seu lloc de treball.
- S'ha format personal de totes les àrees d'activitat de la Fundació: gerència, àrea tècnica i àrea administrativa.
- El 32% de les hores de formació a les quals s'ha assistit s'impartien dins l'horari laboral.

Com a formació no s'han comptabilitzat les jornades, xerrades o conferències a les quals ha assistit el personal de la Fundació. S'han tingut en compte únicament els cursos de més d'un dia de durada.

| Cursos 2008 | Núm. persones | Hores | Total Hores |
|---|---------------|-------|-------------|
| Curs aplicació Eix 4 leader. Modul II | 5 | 12 | 60 |
| Curs aplicació Eix 4 leader | 5 | 12 | 60 |
| Postgrau Direcció Serveis i projectes | 1 | 96 | 96 |
| Curs de Català -suficiència 2- | 2 | 13,5 | 27 |
| Curs de Català -suficiència 3- | 2 | 48 | 96 |
| Curs d'elaboració de documents administratius | 1 | 20 | 20 |
| Curs Dades amb excel i acces | 1 | 21 | 21 |
| Total | | | 380 |

La Fundació té definit un procediment de formació que estableix uns criteris que permeten avaluar de forma objectiva l'oportunitat d'assistència a un curs, en funció del lloc de treball que ocupa el treballador dins l'organització, i també preveu avaluar sistemàticament –a través del propi treballador i de gerència- la formació cursada pel personal, qualificant a partir d'una escala de 1 a 10 la satisfacció del curs realitzat. D'acord amb aquesta sistemàtica, el conjunt de la formació realitzada durant el passat exercici s'ha ajustat a les expectatives tant de la persona treballadora com de la direcció de l'entitat.

D'altra banda, la Fundació també intenta afavorir la promoció interna dels seus treballadors i treballadores, i en aquesta línia, a principis de l'any 2008, es va produir la baixa laboral en el càrrec de gerència, i aquest lloc de treball va ser cobert per una persona de l'equip tècnic.

Així doncs, l'índex de promoció interna calculat aquest any 2008 ha estat d'un 50%, tenint en compte que hi ha hagut 2 nous llocs vacants, i un d'aquests s'ha ocupat per un treballador de l'entitat.

4.6

Comunitat

Més enllà de contribuir a la promoció i desenvolupament econòmic de la comunitat local, com a part intrínseca als seus propis objectius fundacionals, la Fundació ha adoptat un compromís paral·lel a favor del desenvolupament local i cultural de la comarca.

En aquest marc, a continuació es descriuen el conjunt d'accions que ha emprès l'entitat al llarg d'aquest any 2008 per afavorir la seva adaptació a la identitat cultural del territori i contribuir a posar de relleu els seus trets més identitaris:

- El 100% de les comunicacions formals de la Fundació són en llengua catalana.
- En dates assenyalades en el calendari cultural català o local (Sant Jordi, Sant Lluç,...) s'ha escurçat la jornada laboral en tres hores per promoure la participació del personal en els actes de celebració d'aquestes diades.
- En els canals de major difusió de l'organització (web o butlletí electrònic), s'aprofita per difondre els valors de la comarca, ja sigui a través de la publicació de fotografies, de promoció d'activitats econòmiques, o d'enllaços amb altres entitats de promoció del territori: Turisme Garrotxa,...

Paral·lelament, i en línia amb els seus compromisos amb la comunitat local, la Fundació cedeix gratuïtament els seus equipaments (equips informàtics o sales) a entitats del territori sense ànim de lucre. Això no obstant, l'any 2008 cap entitat ha sol·licitat la prestació d'aquest servei.

D'altra banda, la Fundació ha participat i ha col·laborat activament durant aquest últim exercici en l'organització dels següents actes culturals o socials vinculats al territori:

- Fira de Batet (Olot)
- Fira del Farro (Vall de Bianya)

4.7

Cooperació interempresarial

L'interès per la comunitat i la cooperació són elements claus en els valors de la Fundació Privada Garrotxa Líder. En aquest sentit, les actuacions a destacar durant el 2008 han estat:

ASSOCIACIONISME

La Fundació és membre dels òrgans rectors del Consorci de Mediambient i Salut Pública (Sigma) i del Consorci de Benestar Social de la Garrotxa, amb els qui es comparteix els criteris de desenvolupament sostenible del territori. Paral·lelament, ambdós consorcis col·laboren en el desenvolupament de l'estratègia que s'impulsa a través de la iniciativa Leader a la Garrotxa. Així mateix, la Fundació, com a organisme de desenvolupament rural, és sòcia de la Red Española de Desarrollo Rural, entitat que agrupa els diferents grups d'acció local de l'estat espanyol que treballen per a la promoció dels territoris en l'àmbit rural.

PRESTACIÓ DE SERVEIS

La Fundació ha mantingut durant el 2008 col·laboracions en aquest àmbit amb les següents entitats:

- Consell Comarcal de la Garrotxa, per a la gestió del Pacte Territorial per l'Ocupació i el Servei d'emprenedors i Autoempresa.
- Turisme Garrotxa, a qui la Fundació ofereix el servei de comptabilitat i atenció telefònica, així com la cessió a temps complet d'un tècnic per a la realització de les tasques de direcció de l'entitat.

- Departament d'Agricultura, Alimentació i Acció Local, per a l'elaboració d'un projecte de transferència de la metodologia del Codi de Gestió Sostenible a les empreses beneficiàries d'ajuts Leader durant el nou període de programació 2007-2013.

INTERCOOPERACIÓ

La Fundació ha col·laborat durant aquest 2008 amb les següents entitats:

- La Fundació d'Estudis Superiors d'Olot, per a la definició dels cursos formatius destinats a les empreses.
- La Confederació de Cooperatives de Catalunya, per a promocionar el model empresarial del cooperativisme des del territori a la comarca de la Garrotxa. ARA-COOP ENTITAT PER AJUDAR EMPRENEDORS DE COOP.
- El Consorci Ripollès Desenvolupament, l'Associació Alt Empordà Turisme, per a l'execució del Projecte de Cooperació "Xarxa Intercomarcal de Senderisme"
- El Parc Natural de la Zona Volcànica de la Garrotxa, per al desenvolupament de la Carta Europea de Turisme Sostenible
- L'Institut de Promoció de la Ciutat d'Olot (IMPC), per a la posta en marxa del Projecte MOTIVA: xerrades emprenedors.
- L'Institut de Promoció de la Ciutat d'Olot (IMPC), la Fundació d'Estudis Superior d'Olot, i el Consorci de Promoció Econòmica de la Preses per a la redacció i difusió conjunta del butlletí de promoció econòmica de la Garrotxa "Garrotxa Actualitat Empresarial"

CONVENIS AMB ENTITATS DE FORMACIÓ

- L'IES Montsacopa, per a la realització de pràctiques en tasques administratives.
- L'IES Bosc de la Coma, per a la realització de pràctiques en tasques administratives.
- El Servei d'Ocupació de Catalunya i l'Escola Pia d'Olot, per a la realització de pràctiques en tasques administratives.

4.8

Satisfacció del col·lectiu client

Amb el compromís d'assolir la total satisfacció del client, dins el sistema de gestió de la qualitat de la Fundació, un dels requisits implantats és mesurar el seu grau de satisfacció. En aquest sentit, s'ha establert un procediment que permet assegurar que les necessitats i expectatives del client són conegudes i es tenen en compte a l'hora d'executar els serveis. Al llarg de 2008, no s'ha

registrat cap queixa per part del col·lectiu client, si bé tampoc no s'han pogut mesurar, per falta d'informació suficient, el nivell de satisfacció assolit en els diferents serveis.

CONFIDENCIALITAT DE DADES

Quant als serveis que impliquen l'ús de dades de persones, la Fundació segueix els criteris establerts per la Llei Orgànica de Protecció de Dades (LOPD). Durant l'any 2008, no s'ha registrat cap queixa o reclamació per fuga de dades personals.

4.9

Empreses proveïdores

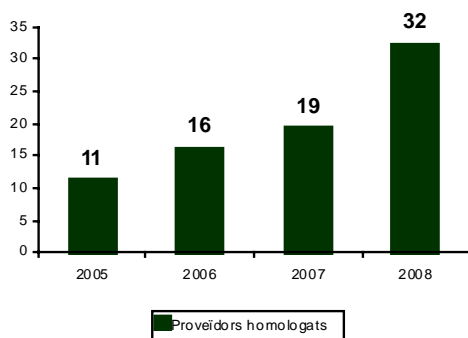
La Fundació requereix dos tipus de proveïdors:

- Proveïdors de material: impremtes, material d'oficina, etc.
- Proveïdors de serveis: serveis comptables, informàtics, assessors varis, etc.

La Fundació selecciona els seus proveïdors d'acord als següents criteris:

- Disposar d'una marca o sistema de qualitat homologat per algun organisme autoritzat o adjuntar controls interns de qualitat al lliurament del producte.
- Estar adherit al Codi de Gestió Sostenible de la Garrotxa i el Collsacabra.
- Prioritzar els proveïdors locals davant dels forans tan pel què fa a la compra de matèries primeres com a la contractació de serveis.
- Valoració del servei rebut, tan de terminis de lliurament com de servei postvenda.
- Compra de productes respectuosos amb el medi ambient.

(28.1) Proveïdors homologats



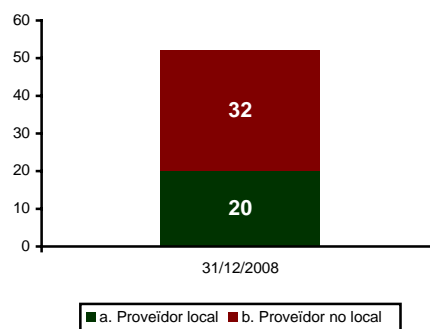
Durant l'any 2008, i d'acord amb el Sistema de Qualitat de l'entitat, la Fundació ha homologat 13 proveïdors, que s'afegeixen als 19 proveïdors homologats anteriorment. Tots ells han estat avaluats semestralment per la Fundació a partir de les no conformitats de producte/servei produïdes durant aquest període. Al llarg del 2008, no s'ha registrat cap no conformitat en aquests 32 proveïdors.

Del total de 32 proveïdors, un 62% són empreses del territori, entenenent territori com la Garrotxa. De la

resta cal tenir present que són proveïdors d'àmbit estatal o internacional que no ofereixen serveis homòlegs a la comarca. És el cas per exemple de Telefónica, Spanair, Nacex o Ryanair, entre d'altres.

El termini màxim establert de pagament a proveïdors és de 60 dies, si bé el termini mitjà està en 73 dies.

(28.5) Empreses proveïdores locals



4.10

Competència

Per la naturalesa de la seva activitat i si exceptuem el servei d'emprenedoria i autoempresa, realitzat també per altres organismes del territori, la Fundació no té competència a la comarca. Cal especificar, de tota manera, que el servei abans descrit representa un percentatge molt baix dins el conjunt de serveis que presta la Fundació.

4.11

Objectius de millora

En l'àmbit de la gestió social de la Fundació, s'han establert els següents objectius de millora:

- Difondre entre el teixit econòmic i social de la comarca la possibilitat d'utilitzar gratuïtament els equipaments o les sales de la Fundació per a la celebració de reunions, etc..
- Identificar altres accions a l'abast de l'entitat per augmentar la col·laboració social amb la comunitat.
- Rebaixar el termini mitjà de pagament a proveïdors

| | INDICADORS GRI | PÀGINA | INDICADORS CGS |
|-----------------------------|----------------|--------|--|
| 1. Estratègia i anàlisi | 1.1 | 4 | 1.1 Declaració de la direcció |
| | 1.2 | 6 | 1.2 Descripció dels principals impactes, riscos i oportunitats |
| 2. Perfil de l'organització | 2.1 | 7 | 1.3 Nom de l'organització i dades bàsiques |
| | 2.2 | 7 | 1.4 Principals activitats, productes o serveis i variacions significatives respecte anys anteriors |
| | 2.3 | 8 | 1.5 Organigrama de l'organització |
| | 2.4 | 8 | 1.6 Localització de l'organització |
| | 2.5 | 9 | 1.7 Nombre de països on opera l'organització |
| | 2.6 | 9 | 1.8 Naturalesa de la propietat i forma jurídica |
| | 2.7 | 9 | 1.9 Mercats on opera l'organització |
| | 2.8 | 9 | 1.10 Dimensions de l'organització |
| | 2.9 | 11 | 1.11 Canvis significatius produïts a l'organització durant el període cobert a la memòria |
| | 2.10 | 11 | 1.12 Premis i reconeixements rebuts durant el període cobert |
| 3. Paràmetres de la memòria | 3.1 | 11 | 1.14 Període cobert per la memòria |
| | 3.2 | 12 | 1.15 Any de la memòria més recent |
| | 3.3 | 12 | 1.16 Cicle de presentació de la memòria |
| | 3.4 | 12 | 1.17 Persona de contacte per a qüestions relatives a la memòria o al seu contingut |
| | 3.5 | 12 | 1.18 Procés de definició del contingut de la memòria |
| | 3.6 | 14 | 1.19 Abast i cobertura de la memòria |
| | 3.7 | 14 | 1.20 Limitacions de l'abast o cobertura de la memòria |
| | 3.8 | 14 | 1.19 Abast i cobertura de la memòria |
| | 3.9 | 14 | 1.21 Tècniques de mesura per realitzar els càlculs, hipòtesis i altres per obtenir els indicadors |
| | 3.10 | 16 | 1.22 Modificacions d'informacions donades en altres memòries |
| | 3.11 | 16 | 1.23 Canvis de metodologia d'informació i càlcul utilitzats respecte altres memòries |
| | 3.12 | 17 | 1.24 Taules d'indicadors |
| | 3.13 | 17 | 1.25 Verificació de la memòria |

| | INDICADORS GRI | PÀGINA | INDICADORS CGS |
|--|----------------|--|--|
| 4. Govern, compromisos i participació dels grups d'interès | 4.1 | 8 | 1.5 Organigrama de l'organització |
| | 4.2 | 8 | 1.5 Organigrama de l'organització |
| | 4.3 | 8 | 1.5 Organigrama de l'organització |
| | 4.4 | 34 | 22.1 Nombre de reunions de caràcter informatiu amb les persones treballadores de l'empresa |
| | | 34 | 22.2 % de persones treballadores que participen en processos de consulta i recollida d'idees |
| | 4.5 | - | 22.4 Grau de participació de les persones treballadores en la titularitat de l'empresa |
| | | - | 22.5 Grau de participació de la plantilla en els dividendes de l'empresa |
| | 4.6 | 17 | 1.26 Procediments implantats per evitar conflictes d'interessos en els màxims òrgans de decisió de l'empresa |
| | 4.7 | - | 1.27 Procediment de determinació de capacitació i experiència exigible a les persones representants dels màxims òrgans de govern |
| | 4.8 | 19 | 3.1 Existència formal de declaració de missió de l'organització |
| | | 19 | 3.2 Existència formal d'un pla estratègic i fixació d'objectius a curt i llarg termini |
| | 4.9 | 20 | 3.3 Existència de processos de planificació i gestió pressupostària |
| | | - | 3.4 Existència d'indicadors sobre variables que afectin estratègicament l'organització |
| | 4.10 | 20 | 3.3 Existència de processos de planificació i gestió pressupostària |
| | | - | 3.4 Existència d'indicadors sobre variables que afectin estratègicament l'organització |
| | 4.11 | 20 | 4.1 Existència de processos que garanteixin la qualitat dels productes o serveis |
| | | 20 | 4.2 Existència de sistemes de control i registre dels resultats que garanteixin la traçabilitat dels productes |
| | | 20 | 28.2 Existència d'un sistema de detecció de no conformitats |
| | 4.12 | - | 19.2 Col·laboracions realitzades per al manteniment dels espais naturals |
| | | 38 | 25.8 Participació en comissions d'organització d'actes socials o culturals vinculats al territori |
| | | 39 | 26.5 Nombre d'accions o programes de cooperació interempresarials |
| | | 39 | 26.6 Nombre d'accions o programes de cooperació interempresarials dins el territori |
| | | 39 | 26.7 Nombre de convenis de pràctiques amb entitats de formació |
| | | 40 | 26.8 Nombre de convenis de pràctiques amb entitats de formació del territori |
| | 4.13 | 39 | 26.1 Nombre d'associacions sectorials a les quals pertany l'organització |
| | | | 26.2 Nombre d'associacions sectorials del territori a les quals pertany l'organització |
| | 4.14 | 13 | 20.1 Definició d'un mapa dels grups d'interès de l'organització |
| | 4.15 | 13 | 20.1 Definició d'un mapa dels grups d'interès de l'organització |
| | 4.16 | 31 | 20.2 Fluxos relacionals existents entre l'organització i els grups d'interès |
| | 4.17 | 31 | 20.3 Existència d'una sistemàtica de valoració de la satisfacció dels grups d'interès |
| | | 34 | 21.7 Nivell de satisfacció a la feina |
| 34 | | 21.8 Nombre de queixes registrades per la plantilla i nombre de respostes donades. Índex de reacció. | |
| 31/41 | | 27.7 Existència de mecanismes de comunicació amb els clients | |

| | INDICADORS GRI | PÀGINA | INDICADORS CGS |
|------------------------------|----------------|--|---|
| Indicadors econòmics | EC1 | 10 | 1.10 Dimensions de l'organització |
| | | 18 | 2.1 Compra de matèries primeres i productes produïts al territori / total compres realitzades |
| | | 18 | 2.3 Compres realitzades al territori / total de compres |
| | | 18 | 2.4 Transports utilitzats sobre la base del territori / total transports utilitzats |
| | | - | 2.5 Inversions en actius fixos amb producció i o distribució al territori / total inversions realitzades |
| | | 32 | 21.12 Existència d'una definició de trams salarials i de nivells professionals coneguts per tota la plantilla |
| | EC2 | - | |
| | EC3 | - | 21.11 Acords per cobertura sanitària i plans de jubilació |
| | EC4 | 10 | |
| | EC5 | - | |
| | EC6 | 18 | 2.1 Compra de matèries primeres i productes produïts al territori / total compres realitzades |
| | | 41/42 | 28.5 % d'empreses proveïdores locals / total d'empreses proveïdores |
| | EC7 | 18 | 2.2 Serveis professionals contractats al territori / total serveis contractats |
| | | 35 | 23.1 % de contractacions obertes/contractacions anuals |
| | | - | 23.2 % de contractacions amb discriminació positiva a col·lectius desfavorits / total de contractacions |
| | EC8 | - | 25.3 % de donacions a projectes d'acció social o cultural / beneficis |
| | | - | 25.4 % de donacions a projectes d'acció social o cultural del territori / total de donacions |
| | | 39 | 25.5 % de temps per prestació de serveis o personal a col·laboracions socials / l'horari laboral |
| | | 39 | 25.6 % de temps per prestació de serveis o personal a col·laboracions socials del territori/ total % temps de prestació |
| | | 39 | 25.7 Prestació d'infraestructures a la comunitat |
| | | 39 | 25.8 Participació en comissions d'organització d'actes socials o culturals vinculats al territori |
| EC9 | - | | |
| Indicadors ambientals | EN1 | 26/27 | 10.4 Actuacions realitzades per a reduir el volum de residus generats |
| | EN2 | 26/27 | 10.4 Actuacions realitzades per a reduir el volum de residus generats |
| | EN3 | 27 | 13.1 Consum d'energia / unitats de producció |
| | EN4 | 27 | 13.1 Consum d'energia / unitats de producció |
| | EN5 | 27 | 13.2 Actuacions realitzades per a reduir-ne el consum d'energia |
| | EN6 | 27 | 13.2 Actuacions realitzades per a reduir-ne el consum d'energia |
| | EN7 | 27 | 13.2 Actuacions realitzades per a reduir-ne el consum d'energia |
| | EN8 | 26 | 9.1 Metres cúbics d'aigua consumida / unitat de producció |
| | EN9 | 26 | 9.1 Metres cúbics d'aigua consumida / unitat de producció |
| | EN10 | 26 | 9.2 Mesures d'estalvi d'aigua aplicades |
| | EN11 | - | 18.1 Ubicació de l'empresa en un entorn adequat per desenvolupar la seva activitat |
| | EN12 | 25 | 8.1 Existència d'una política ambiental i descripció dels impactes més significatius de l'activitat |
| | EN13 | - | 19.2 Col·laboracions realitzades per al manteniment dels espais naturals |
| | EN14 | NA | 14.1 Existència d'infraestructures per evitar la contaminació del sòl |
| NA | | 14.2 Emmagatzematge correcte dels materials potencialment perillosos | |
| NA | | 14.3 Tractament adequat de l'entorn per evitar l'erosió | |


| | INDICADORS GRI | PÀGINA | INDICADORS CGS |
|--|----------------|---|---|
| | EN14 | - | 18.2 Nombre de mesures adoptades per integrar l'activitat en l'entorn natural |
| | EN15 | NA | |
| | EN16 | - | 15.2 Quilograms de cada tipus de gas / unitat de producció |
| | EN17 | - | 15.2 Quilograms de cada tipus de gas / unitat de producció |
| | EN18 | - | 15.3 Iniciatives per reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle i les reduccions assolides |
| | EN19 | - | 15.1 Quilograms de CO ₂ llançats a l'atmosfera / unitat de producció |
| | EN20 | - | 15.2 Quilograms de cada tipus de gas / unitat de producció |
| | EN21 | NA | |
| | EN22 | 26 | 10.1 Quilograms de residus totals / unitat de producció |
| | | 26 | 10.3 Quantitat de residus generats per tipus i destins |
| | EN23 | NA | |
| | EN24 | 26 | 10.3 Quantitat de residus generats per tipus i destins |
| | EN25 | 25 | 8.1 Existència d'una política ambiental i descripció dels impactes més significatius de l'activitat |
| | EN26 | 26 a 29 | 17.1 Nombre d'actuacions de millora implementades per reduir la repercussió de l'empresa en el medi ambient |
| | EN27 | NA | |
| | EN28 | 11 | 1.13 Valor monetari de sancions i multes significatives i nombre de sancions per incompliment de lleis i normatives, especificant el vector al qual fa referència |
| EN29 | 25 | 8.1 Existència d'una política ambiental i descripció dels impactes més significatius de l'activitat | |
| EN30 | - | 17.2 % d'inversions en matèria ambiental / total d'inversions | |
| Indicadors socials: pràctiques laborals i ètica del treball | LA1 | 19/36 | 2.7 % Treballadors residents al territori / total de la plantilla |
| | | 32 | 21.1 % de personal amb contracte fix / total plantilla |
| | | 32 | 21.2 % de personal amb contracte parcial / total plantilla |
| | | | 23.3 % de contractes parcials / total de contractacions anuals |
| | LA2 | 32 | 21.5 Índex de permanència del personal a l'empresa |
| | | 35 | 23.5 % d'homes i dones dins la plantilla |
| | LA3 | - | 21.11 Acords per cobertura sanitària i plans de jubilació |
| | | - | 22.5 Grau de participació de la plantilla en els dividendes de l'empresa |
| | LA4 | 32 | |
| | LA5 | 34 | 22.2 % de persones treballadores que participen en processos de consulta i recollida d'idees |
| | | 34 | 22.3 Accions per promoure la participació, la consulta i la negociació amb el personal en l'organització de l'empresa |
| | LA6 | 34 | |
| | LA7 | 33 | 21.6 Índex d'absentisme laboral |
| | | 34 | 21.9 Nombre d'accidents i malalties laborals. Índex d'incidència |
| | | 34 | 21.13 Índex de baixes laborals |
| | LA8 | 34 | 16.2 Compliment dels valors límits ambientals d'exposició del personal laboral |
| | LA9 | - | |
| | LA10 | 28 | 16.1 Participació del personal: nombre de reunions per formar-los i informar-los al respecte |
| | | 37 | 24.4 Nombre d'hores de formació en horari laboral i fora de l'horari laboral, per tipus de formació |
| | | 37 | 24.5 Categoria professional de les persones que reben formació |
| | LA11 | 37 | 24.4 Nombre d'hores de formació en horari laboral i fora de l'horari laboral, per tipus de formació |
| | | 35/38 | 24.6 Llocs coberts per promoció interna |
| | LA12 | 37 | 24.2 % de personal format en el darrer any/total plantilla |
| | | 38 | 24.3 Existència d'una metodologia d'avaluació de la formació |
| | LA13 | 32/33 | 21.3 Relació entre el salari més baix i el salari més alt |
| | | 35 | 23.5 % d'homes i dones dins la plantilla |
| | | 35/36 | 23.6 % de llocs de responsabilitat ocupats per dones / total de llocs de responsabilitat |
| | LA14 | 32 | 21.4 Existència d'igualtat salarial dona / home per a una mateixa categoria professional |

| | INDICADORS | | INDICADORS CGS |
|--|------------|---|---|
| | GRI | PÀGINA | |
| Indicadors socials: drets humans | HR1 | - | |
| | HR2 | - | |
| | HR3 | 37 | 24.4 Nombre d'hores de formació en horari laboral i fora de l'horari laboral, per tipus de formació |
| | HR4 | - | |
| | HR5 | - | |
| | HR6 | - | |
| | HR7 | - | |
| | HR8 | 37 | 24.4 Nombre d'hores de formació en horari laboral i fora de l'horari laboral, per tipus de formació |
| | HR9 | - | |
| Societat | SO1 | 38 | 25.1 Existència de compromisos amb la comunitat local a través de definicions de polítiques i objectius |
| | | 41 | 28.1 Existència de criteris de selecció d'empreses proveïdores i productes (socials i mediambientals) |
| | SO2 | - | |
| | SO3 | 37 | 24.4 Nombre d'hores de formació en horari laboral i fora de l'horari laboral, per tipus de formació |
| | SO4 | - | |
| | SO5 | 39 | 26.1 Nombre d'associacions sectorials a les quals pertany l'organització |
| | | 39 | 26.2 Nombre d'associacions sectorials del territori a les quals pertany l'organització |
| | | 39 | 26.3 Nombre de fòrums de caràcter públic als quals pertany l'organització |
| | | 39 | 26.4 Nombre de fòrums de caràcter públic del territori als quals pertany l'organització |
| | SO6 | - | |
| | SO7 | - | 29.1 Existència de compromís de competència lleial amb el mercat |
| | | 11 | 29.2 Nombre de denúncies per competència deslleial guanyades i perdudes |
| | SO8 | 11 | 1.13 Valor monetari de sancions i multes significatives i nombre de sancions per incompliment de lleis i normatives, especificant el vector al qual fa referència |
| Indicadors socials: responsabilitat sobre productes | PR1 | - | |
| | PR2 | NA | 27.6 Índex de devolucions per manca de qualitat del producte o servei/total de productes o serveis lliurats |
| | PR3 | 21/40 | 27.8 Informació al client sobre la correcta utilització dels béns i serveis oferts |
| | PR4 | 40 | 27.3 Nombre de queixes registrades durant l'any |
| | PR5 | 31/40 | 27.2 Existència de mecanismes que permetin conèixer els nivells de satisfacció del col·lectiu client |
| | | - | 27.5 Proporció anual de clients fidelitzats |
| | PR6 | 21 | 5.1 Existència d'una persona o departament responsable dels continguts de la informació sobre productes o serveis |
| | | 21 | 5.2 Realització d'accions per promoure l'ús responsable i segur dels productes |
| | PR7 | 11/21 | |
| | PR8 | 41 | 27.1 Existència de mecanismes per al manteniment de la confidencialitat amb el col·lectiu client |
| | PR9 | 11/41 | 27.4 Nombre de litigis o reclamacions formals per part del col·lectiu client |
| 41 | | 27.9 Evidència del compliment dels compromisos contractats amb el col·lectiu client | |

| | Pàgina | Indicadors CGS |
|--|--|--|
| 1. Economia autòctona | 8 | 1.6 Localització de l'organització |
| | 18 | 2.1 Compra de matèries primeres i productes produïts al territori /total compres realitzades |
| | 18 | 2.2 Serveis professionals contractats al territori/total serveis contractats |
| | 18 | 2.3 Materials oficina/consumibles informàtics/total de material d'oficina comprat |
| | 18 | 2.4 Transports utilitzats sobre la base del territori/total transports utilitzats |
| | - | 2.5 Inversions en actius fixos amb producció i o distribució al territori/total inversions realitzades |
| | - | 2.6 Oferta de productes locals en els processos de distribució i comercialització / total de productes distribuïts i comercialitzats |
| | 19 | 2.7 % Treballadors residents al territori / total de la plantilla |
| | 19/41/42 | 28.5 % d'empreses proveïdores locals/total d'empreses proveïdores |
| 2. Innovació | - | 7.1 % de recursos destinats a innovació/total de la inversió de l'empresa |
| | 24 | 7.2 Nous productes o serveis oferts en el mercat |
| 3. Intercooperació | 39 | 26.2 Nombre d'associacions sectorials del territori a les quals pertany l'organització |
| | 39 | 26.4 Nombre de fòrums de caràcter públic del territori als quals pertany l'organització |
| | 40 | 26.6 Nombre d'accions o programes de cooperació interempresarials dins el territori |
| | 40 | 26.8 Nombre de convenis de pràctiques amb entitats de formació del territori |
| 4. Valorització i preservació del paisatge | 25 | 8.1 Existència d'una política ambiental i descripció dels impactes més significatius de l'activitat |
| | - | 18.1 Ubicació de l'empresa en un entorn adequat per desenvolupar la seva activitat |
| | 26 a 28 | 18.2 Nombre de mesures adoptades per integrar l'activitat en l'entorn natural |
| | - | 19.1 Actuacions realitzades per al manteniment, recuperació i promoció d'elements arquitectònics tradicionals de la seva propietat |
| | - | 19.2 Nombre de col·laboracions realitzades per al manteniment dels espais naturals |
| 5. Cohesió social i qualitat de vida | 32 | 21.1 % de personal amb contracte fix |
| | 32 | 21.3 Relació entre el salari més baix i el salari més alt |
| | 32 | 21.4 Existència d'igualtat salarial dona/home per a una mateixa categoria professional |
| | 32 | 21.5 Índex de permanència del personal a l'empresa |
| | 34 | 21.7 Nivell de satisfacció a la feina |
| | 33 | 21.14 Existència de mesures de conciliació de la vida laboral i personal |
| | 35 | 23.1 % de contractacions obertes/contractacions anuals |
| | - | 23.2 % de contractacions amb discriminació positiva a col·lectius desfavorits/total de contractacions |
| | - | 23.4 Existència de contractes amb empreses d'inserció laboral |
| | 35 | 23.5 % d'homes i dones dins la plantilla |
| | 35/36 | 23.6 % de llocs de responsabilitat ocupats per dones/total de llocs de responsabilitat |
| | 37 | 24.1 Inversió destinada a la formació laboral |
| | 37 | 24.2 % de personal format en el darrer any |
| 37 | 24.5 Categoria professional de les persones que reben formació | |

| | | |
|--|-------|---|
| 6. Foment de la identitat sociocultural | 38/39 | 25.1 Existència de compromisos amb la comunitat local a través de definicions de polítiques i objectius |
| | 38 | 25.2 Adaptació a la identitat cultural i a les tradicions del territori on s'ubica l'organització |
| | - | 25.4 % de donacions a projectes d'acció social o cultural del territori / beneficis |
| | 39 | 25.6 % de temps per prestació de serveis o personal a col·laboracions socials del territori/ l'horari laboral |
| | 39 | 25.7 Prestació d'infraestructures a la comunitat |
| | 39 | 25.8 Participació en comissions d'organització d'actes socials o culturals vinculats al territori |
| | 38 | 25.9 Proporcionar informació als Grups d'Interès sobre els valors identitaris del territori |

5.3
Taula de verificació del nivell assolit d'aplicació del G3

| | 2002 In accordance | C | C+ | B | B+ | A | A+ |
|---------------------|-----------------------|---|----|---|----|---|----|
| Auto declarat | | | |  | | | |
| Revisat per tercers | | | | | | | |
| Revisat per GRI | | | | | | | |