



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Unión de Gestión Hipotecaria, SL (UGH)



Informe de Progreso Pacto Mundial



Madrid, a 11 de septiembre del 2013

UGH presenta su cuarto Informe de Progreso, con la finalidad de informar y divulgar las acciones desarrolladas durante el ejercicio 2012 en relación con los 10 principios básicos desarrollados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Durante este año 2012 las acciones se han basado en el mantenimiento y divulgación de las políticas establecidas en años anteriores, tales como Política de Papel Cero, Código Deontológico y de Conducta o la campaña de comunicación de Gestos con Efecto. También seguimos comprometidos con nuestro entorno y con los problemas de la sociedad que nos rodea, colaborando con diferentes ONGs (Madre África o donación de alimentos para familias necesitadas); y apostamos por la conciliación de la vida laboral y familiar, facilitando a nuestros empleados la reducción de la jornada laboral por hijo a cargo, estudios u otras actividades profesionales, la flexibilidad horaria, etc.;

Además del mantenimiento de estas acciones se ha desarrollado un Plan de Comunicación Interno donde se involucró a los empleados para conocer sus opiniones y sugerencias, detectándose cuáles eran las necesidades de información así como hallar los medios mas idóneos para transmitir dicha información, estableciéndose nuevas acciones de comunicación directa con los empleados como son las Reuniones Trimestrales sobre los resultados de la compañía, envío de email de información urgente denominado "Que se cuece", nuevo email corporativo para todos los miembros de la compañía, etc.

Para el próximo año se va a desarrollar un Plan de Igualdad, iniciándose durante este año 2012 un análisis previo de la situación de la compañía, para establecerse para el próximo ejercicio las diferentes acciones a desarrollar y establecer su divulgación entre los empleados

El objetivo de este Informe de Progreso es mostrar nuestro compromiso continuo e involucración en los principios que componen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas no solo por la Dirección de esta compañía sino por todos los empleados que la forman.

Atentamente,

Josep María Sellarés Esmarats

Presidente de UGH



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Unión de Gestión Hipotecaria, SL (UGH)

Dirección: C/ Hermanos García Noblejas, 41 3º Planta

Dirección web: <http://www.ugh.es>

Alto cargo: Presidente Josep María Sellarés Esmarats

Fecha de adhesión: 30-08-2008

Número de empleados: 250

Sector: Servicios profesionales (gestoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Externalización de servicios y procesos en favor de entidades financieras

Ventas / Ingresos (miles de euros): 20.309 miles

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): 0

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés: Centros Gestores

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Los criterios que hemos elegido para establecer nuestros Grupos de Interés se basan en una valoración inicial que realizamos para conocer aquellos grupos que componen nuestra organización y para aquellos que no perteneciendo a la misma pueden verse beneficiados directa o indirectamente de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? En el Informe de Progreso se han incluido aquellos impactos más significativos en materia social, económica y ambiental de la organización.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Publicación en nuestra web, a través de email a los miembros de UGH, mediante reuniones y también a través de nuestra Intranet: Portal del Empleado.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No



Informe de Progreso Pacto Mundial

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: UGH incorpora las sugerencias recibidas a través de las diferentes encuestas realizadas tanto a nuestros empleados, clientes y Centros Gestores. Todas ellas son recogidas, evaluadas y analizadas para determinar su impacto de mejora en nuestra organización.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: La Junta Directiva de nuestra compañía está implicada en la consecución de los principios del Pacto.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): (No)

Más información

Notas:

Dirección web: <http://www.ugh.es>

Implantación otros Grupos de Interés: La implantación de los 10 Principios que componen el Pacto Mundial de Naciones Unidas se llevará a cabo en todos nuestros Grupos de Interés, haciendo especial énfasis en nuestros empleados.

Día de publicación del Informe: 29-10-2013

Responsable: Elena Delgado

Tipo de informe: A

Metodología



DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



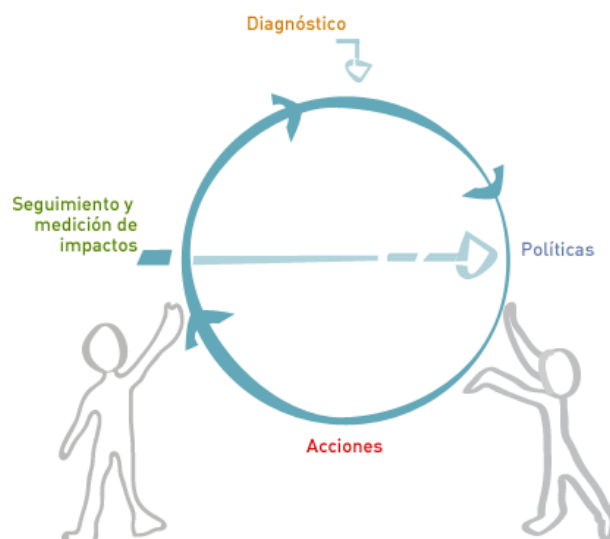
ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: UGH no ha detectado riesgos en relación al principio de protección de los Derechos Humanos. Esta compañía fomenta el respeto y protección de los Derechos Humanos en todos sus Grupos de Interés.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Para el próximo año 2013, UGH se ha marcado como objetivo desarrollar un Plan de Igualdad en el que se realizará un análisis de la compañía, y se implantarán una serie de acciones que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Desde nuestro nacimiento, la compañía ha llevado a cabo una labor de desarrollo e implantación de diferentes políticas que cumplen con el principio de respeto a los Derechos Humanos, como



Informe de Progreso Pacto Mundial

muestra nuestro Código Ético y de Conducta, Política de Calidad y Política de RSC, que favorecen a todos nuestros Grupos de Interés. Todas estas Políticas han sido implantadas y divulgadas, y forman parte de la cultura y de los valores de la compañía.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Para el próximo año 2013 UGH ha establecido la creación de un Plan de Igualdad que recoja un análisis detallado relativo a la igualdad de género en nuestra compañía, y que establezca diferentes acciones que fomenten la consecución de la igualdad de sexos en el seno de nuestra organización.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Durante el año 2012 hemos mantenido las acciones desarrolladas en años anteriores; emprendimos una acción solidaria: la donación de alimentos a una familia necesitada de nuestro entorno. Durante el año 2012 hemos valorado la posibilidad de desarrollar un foro de opinión entre nuestros Grupos de Interés, que se encuentra en estudio, pendiente de establecer cuáles serían sus objetivos y metodología.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seguir trabajando en políticas que contribuyan a mejorar el entorno de nuestra empresa, tanto en lo que se refiere a nuestros empleados, para ayudarles a conciliar vida familiar y laboral, como en el respeto al medio ambiente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: UGH dispone de diferentes mecanismos para evaluar el seguimiento de sus Políticas de respeto a los Derechos Humanos. Principalmente tenemos diferentes canales de comunicación con nuestros empleados como nuestra Intranet, el Portal del Empleado y Encuestas de Clima Laboral. Para poder evaluar el seguimiento de nuestros Proveedores en relación con el respeto a los Derechos Humanos les realizamos un cuestionario para conocer su compromiso con este principio.


Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: UGH desde el año 2011 ha realizado diferentes campañas de divulgación sobre los principios éticos que rigen la compañía. Estas campañas de comunicación se han dirigido principalmente a los empleados, actualmente la información esta disponible para cualquier empleado a través de nuestro Portal del empleado. También esta información esta disponible para nuestros Centros Gestores que componen otro de nuestros Grupos de Interés, siendo conocedores de la misma.

Resumen de Implantación:


|  Diagnóstico | | |
|--|---------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | No tenemos riesgo Falta de calidad | UGH seguirá desarrollando políticas de Calidad en la prestación de servicios |
| Empleados | No tenemos riesgo | Desarrollar un Plan de Igualdad para todos nuestros empleados |
| Proveedores | No tenemos riesgo Calidad | Seguir trabajando en la protección de los Derechos Fundamentales. |



Informe de Progreso Pacto Mundial

|  Políticas | | |
|--|--|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código Ético Política de Calidad | Continuar trabajando en Políticas de RSC |
| Empleados | Código Ético Política RSE Reglamento interno | Desarrollar un Plan de Igualdad en nuestra compañía |
| Proveedores | Código Ético Política de Calidad | Proteger los Derechos Humanos dentro del ámbito de acción de UGH. |

|  Acciones | | |
|--|----------------------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | RSE | Mantener las acciones desarrolladas en años anteriores. |
| Empleados | Acción social RSE | Mantener las acciones desarrolladas en años anteriores. |
| Proveedores | RSE | Mantener las acciones desarrolladas en años anteriores. |

|  Seguimiento | | |
|--|-------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento | Objetivos |
| Clientes | Auditorías | Continuar en la misma línea de acción para seguir manteniendo el sello AENOR. |
| Empleados | Encuesta Canales de comunicación | Seguir presentando a nuestros empleados la encuesta de clima anual. |
| Proveedores | Encuestas y cuestionarios | Continuar con la realización de encuestas a nuestros proveedores. |



Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: UGH no ha identificado ningún riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos por parte de sus proveedores. UGH continua colaborando con empresas comprometidas con la RSC y en concreto con el respeto a los Derechos Humanos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: UGH desarrolló hace unos años una Política de Compras donde se establecían una serie de procedimientos entre los que se encontraban el respeto a los Derechos Humanos de todos nuestros proveedores. Esta Política sigue vigente, y cada vez que un nuevo proveedor accede a nuestra red es evaluado en diferentes aspectos, uno de los cuales recoge el principio que nos ocupa.



Informe de Progreso Pacto Mundial



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: UGH es una empresa comprometida con el respeto a los Derechos Humanos no solo de forma directa a través de nuestros trabajadores, sino también promoviendo dicho respeto de manera indirecta a través de nuestros proveedores. UGH realiza un cuestionario a sus proveedores, recogido en su Política de Compras, que nos permite conocerlos no solo por aquellos aspectos económicos o de calidad del servicio, sino también conocer su compromiso en temas de RSC como es el respeto a los Derechos Humanos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Pondremos en marcha el Plan de Igualdad en UGH.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)


Respuesta: 65


Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: El mecanismo que hemos utilizado es la realización de un Cuestionario a nuestros proveedores, a partir de cual podemos conocer su compromiso con este principio.



Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|---|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Proveedores | No tenemos riesgo | Continuar con la realización del Cuestionario de RSC a nuestros proveedores |

|  Políticas | | |
|--|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Proveedores | Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad) | Mantener los procedimientos de nuestra Política de Compras |

|  Acciones | | |
|---|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Proveedores | RSE | Seguir desarrollando políticas de RSC dentro de nuestra compañía. |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: UGH apoya la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva en cualquiera de sus centros de trabajo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar apoyando las iniciativas de nuestros empleados en ese sentido.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: UGH dispone de diferentes mecanismos que facilitan la comunicación entre la empresa y el empleado de manera bidireccional. Podemos destacar el Código de Conducta que fue implantado en 2011 o el Portal del Empleado que es el medio mas utilizado por los empleados para conocer las diferentes Políticas desarrolladas por la compañía. Pero no solo UGH quiere transmitir información a sus empleados sino también conocer su opinión sobre la compañía y otros aspectos de su labor profesional, para lo cual se



Informe de Progreso Pacto Mundial

realizan de manera periódica Encuestas de Clima Laboral o Reuniones de Evaluación entre el responsable directo y el trabajador. Además de todas estas acciones UGH cumple y respeta las leyes establecidas, entre las que podemos establecer el Convenio Colectivo vigente que regula aspectos legales entre el trabajador y la empresa. Durante este año 2012 UGH ha desarrollado un nuevo Plan de Comunicación Interno, realizándose un estudio previo sobre las necesidades de información detectadas por los empleados, y estableciéndose posteriormente las acciones y los medios más idóneos para su desarrollo dentro del Plan de Comunicación de la compañía.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar utilizando nuestra Intranet para comunicar información relevante dentro de la compañía.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: UGH respeta los derechos de sus empleados entre los que se encuentran la negociación colectiva y la libertad para la afiliación. Estos derechos se respetan en todos los centros de trabajo de UGH, un ejemplo de esta libertad de afiliación es la existencia de representación sindical en uno de nuestros centros de trabajo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Desarrollar un Plan de Igualdad en el seno de nuestra empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)




Informe de Progreso Pacto Mundial


Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: UGH es una empresa involucrada en conocer las preocupaciones o sugerencias de sus empleados, por lo que dispone de diferentes medios como la Encuesta de Clima Laboral, Evaluaciones del Desempeño, reuniones departamentales y de compañía donde pueden expresar sus opiniones, dudas o preocupaciones. Además de estos mecanismos, la compañía mantiene una actitud abierta para que sus empleados pueden expresar sus inquietudes de manera directa sin tener que esperar a que se lleven a cabo alguna de estas acciones.


Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | Seguir apoyando la libertad de afiliación. |

|  Políticas | | |
|--|---|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Otros (especificar política en el campo de notas) Código de Conducta Política RSE Convenio Colectivo Política de comunicación con el empleado | Seguir aplicando nuestro código de conducta |



Informe de Progreso Pacto Mundial

|  Acciones | | |
|---|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Continuar desarrollando acciones de RSC |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: UGH respeta la normativa actual vigente, como es el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo que regula nuestra actividad o cualquier otra normativa laboral vigente, por lo tanto, podemos asegurar que no existe ninguna forma de trabajo forzoso o bajo coacción en nuestra compañía.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Uno de los principios que incluye nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la conciliación de la vida familiar - laboral en la compañía y en todos nuestros centros. Con este objetivo UGH favorece que todos los empleados que así lo requieran puedan modificar su jornada laboral así como su horario para poder conciliar su trabajo con su familia, estudios u otro tipo de necesidades que requieran.



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El Estatuto de los Trabajadores así como el Convenio Colectivo son algunas de las leyes por las cuales nos regimos para el desarrollo de nuestra actividad a nivel laboral. El trabajador es conocedor de todas las condiciones que van a regir su actividad laboral desde el inicio de la relación laboral, y dichas condiciones quedan plasmadas en su contrato de trabajo, el cual le es entregado al inicio de su relación laboral con UGH, y puede también consultar en el Portal del Empleado las condiciones establecidas en el mismo.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C411)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: RSC



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C511)

Respuesta: Si


Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio





Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: UGH dispone de un registro de todos sus empleados donde puede conocer que empleados se benefician de este tipo de Políticas de conciliación. Tal y como hemos indicado anteriormente un 13% de nuestros empleados disfrutaban de estas Políticas de conciliación.

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|---|-----------------------------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación) Mujeres embarazadas en plantilla | Continuar en la misma línea |

|  Políticas | | |
|--|--|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Política RSE Convenio Colectivo Contrato de trabajo Código Ético/Conducta | Continuar respetando nuestro código deontológico. |

|  Acciones | | |
|---|----------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE Acción social | Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestros trabajadores |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: UGH es una empresa comprometida con el respeto a los Derechos Humanos y con los Derechos de los Niños, por lo que estamos a favor de la erradicación del trabajo infantil.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: UGH desarrollo en años anteriores un Código Ético y de Conducta para sus Grupos de Interés (empleados, proveedores y clientes) en el cual aparece este principio como uno de los aspectos a cumplir, no solo en nuestra organización sino también de manera indirecta a través de nuestros proveedores y clientes. Además de cumplir con la normativa vigente que rige nuestro sector.



Informe de Progreso Pacto Mundial



ACCIONES:


¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)


Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: UGH colabora con diferentes proyectos sociales y ONG que tienen como fin la erradicación del trabajo infantil a través de diferentes programas de educación en países en vías de desarrollo. Este año hemos colaborado con la ONG Madre África, que tiene como uno de sus principios el acceso a la enseñanza primaria.


Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |

|  Políticas | | |
|--|---|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código Ético Código de Conducta Convenio Colectivo Normativa vigente | |



Informe de Progreso Pacto Mundial

|  Acciones | | |
|---|---------------|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Acción social | |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: UGH es una empresa comprometida con la sociedad y con los problemas que en ella se viven. Consideramos que no tenemos ningún riesgo de discriminación entre nuestros empleados, ya sea por razón de género, edad, nacionalidad, religión, etc. En UGH consideramos que el valor mas importante de la compañía es su equipo humano, los cuales son excelentes profesionales sin importar cualquier otro aspecto.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: UGH desarrollo un Código Ético y de Conducta, el cual rige la conducta y los principios de la compañía, no solo para sus empleados sino también para sus proveedores y clientes. En el anterior informe establecimos que en el año 2012 desarrollaríamos un Plan de Igualdad, el cual se ha empezado a desarrollar en el segundo semestre de ese año y sera en el próximo ejercicio (2013) cuando sera finalizado y



Informe de Progreso Pacto Mundial

podamos comunicarlo a los empleados de la compañía.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: UGH desarrolla de manera anual un Plan de Formación que involucra a todos los empleados de la compañía, desarrollando acciones formativas que incluyen a todos los niveles de la compañía. Además de manera anual se desarrolla una Evaluación del Desempeño de todos los empleados de la compañía por parte de su responsable directo donde pueden conocer y exponer de manera directa su grado de satisfacción con el trabajo realizado y plantearse nuevos objetivos en su desarrollo profesional estableciéndose de manera conjunta (responsable directo - trabajador)

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma (P6C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: UGH tiene establecida una Política de Evaluación del Desempeño donde se evalúan a todos los trabajadores de la compañía y se establece un Plan de Carrera y de Desarrollo para todos los empleados. Para el próximo ejercicio UGH va a desarrollar un Plan de Igualdad donde podamos identificar la igualdad de oportunidades que existe en la compañía.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 3

% de directivos mujeres

Respuesta: 1,12

% de directivos hombres

Respuesta: 1,88

% de mujeres

Respuesta: 69

% de hombres

Respuesta: 31

% de mayores de 45 años

Respuesta: 5,64

% de menores de 30 años

Respuesta: 32,2

% de empleados no nacionales

Respuesta: 1,69

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 58,7

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 41,3

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: La evaluación de este principio la cual arroja estos porcentajes se realiza a través de la base de datos interna de la compañía donde queda recogida de manera confidencial todos estos datos. De todas formas, todos estos datos han sido utilizados para evaluar nuestra compañía y poder realizar un Plan de Igualdad ajustado a nuestras necesidades el próximo año 2013.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: UGH publica la composición tanto de su órgano directivo como del resto de personal que compone su plantilla a través de un Organigrama en su Intranet. El trabajador puede conocer en todo momento, cual es su puesto de trabajo, cual es su responsable directo así como el personal que compone el Comité de Dirección u otros departamentos.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)


Respuesta: 0


Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: UGH no ha tenido ningún expediente relacionado con acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. En cualquier caso, tal y como hemos comentado anteriormente para el próximo ejercicio vamos a desarrollar un Plan de Igualdad el cual incluirá una Política contra el acoso, además de otras acciones como el uso de un lenguaje no sexista, etc.




Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |

|  Políticas | | |
|--|--|---------------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código Ético Código de Conducta Convenio Colectivo | Desarrollar un Plan de Igualdad |

|  Acciones | | |
|---|--|---------------------------------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Formación Plan de carreras LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI | Desarrollar un Plan de Igualdad |

|  Seguimiento | | |
|--|-------------|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento | Objetivos |
| Empleados | Intranet | |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: UGH es una empresa comprometida con el medio ambiente, y por lo tanto, desarrollamos diferentes acciones que favorecen la conservación de nuestro planeta. UGH ha desarrollado una Política de Papel, en la que se establece un uso limitado del papel, esta política es informada a todos los empleados cuando se incorporan a la compañía, formándoles también en que hacer cuando el papel utilizado ya no es utilizado, inculcándoles la importancia del reciclaje.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)


Respuesta: 60

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: La sensibilización de UGH con el medio ambiente es uno de los aspectos que conocen nuestros empleados tras la incorporación en la compañía. Esta formación en materia de medio ambiente se desarrolla dentro del Manual del Empleado que desarrolla la compañía en los primeros días de su incorporación, informándoles de las diferentes acciones que se desarrollan (Política de Papel Cero, Gestos con Efecto, reciclado del papel usado, etc)



Resumen de Implantación:

|  Acciones | | |
|---|--|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No Especificado | Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medio ambiental | |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: UGH desarrolla su actividad en el sector de la externalización de servicios bancarios, lo que nos lleva a generar una importante cantidad de documentación en papel. Con todo ello, UGH intenta adaptar sus servicios apostando por la utilización de forma adecuada de los recursos naturales (papel) y apostando por el desarrollo de nuevas tecnologías que nos permitan desarrollar nuestra actividad siendo respetuosos con el medio ambiente.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En el año 2011 UGH desarrollo una Política de Papel Cero donde se establecía de manera precisa que documentos debían de ser impresos y cuales debían de evitarse. Para potenciar esta política de manera conjunta se lanzo una campaña de comunicación a todos los empleados de la compañía cuyo objetivo era la concienciación de la importancia del medio ambiente y como podemos intervenir en su



preservación, denominada Gestos con Efecto.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P8C311)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: RSC



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C411)

Electricidad

Respuesta: 27.599,16 €

Agua

Respuesta: 2.541,07 €

Papel

Respuesta: 1.275.000 folios

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Los mecanismos utilizados para obtener estos resultados han sido a través de nuestra Política de Compras y de realizar un control exhaustivo del gasto resalizado, en nuestras oficinas. Además de continuar con la campaña de Comunicación "Gestos con Efecto" que tiene como objetivo la concienciación de nuestros empleados con el Medio Ambiente.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)


Respuesta: No


Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio


Respuesta: UGH realiza un seguimiento sobre determinados gastos como son la electricidad, agua y papel a través de nuestro Departamento Financiero, el cual comprueba y controla las desviaciones que se puedan producir.

Debido a los servicios que prestamos en UGH y a las políticas de consumo responsable establecidas en la compañía, no creemos necesario el establecimiento de otros mecanismos de evaluación en temas medioambientales.

Resumen de Implantación:


|  Diagnóstico | | |
|--|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| No Especificado | Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa | |

|  Políticas | | |
|--|----------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| No Especificado | Política de reducción de consumo | |

|  Acciones | | |
|---|---|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No Especificado | Acción social en proyectos medioambientales No tenemos acción concreta | |



Informe de Progreso Pacto Mundial

|  Seguimiento | | |
|--|-------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento | Objetivos |
| No Especificado | No tenemos mecanismo de seguimiento | |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: RSC



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C2I1)


Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: UGH no dispone de una partida presupuestaria concreta para el desarrollo y divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, aunque esta presente en las actividades o el avances tecnológicos que lleva a cabo la compañía.



Resumen de Implantación:

|  Acciones | | |
|---|---|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No Especificado | Acción social en proyectos medioambientales | Continuar con el uso de medios tecnológicos |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: UGH no ha detectado ningún riesgo en la compañía ni en ninguno de sus Grupos de Interés en relación con este principio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Seguir manteniendo nuestra empresa lejos de cualquier forma de corrupción.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Dentro del Código Deontológico y de Conducta establecido en UGH se reconoce expresamente la obligatoriedad del respeto a la normativas y leyes vigentes, así como la honestidad e integridad de todos los que formamos UGH (empleados, clientes y proveedores). Por lo tanto, quedan excluidas todas aquellas acciones relacionadas con las extorsión, soborno o malas practicas profesionales.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mantener nuestro código deontológico



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Además de difundir de forma interna el Código Deontológico y de Conducta de UGH, en el cual está incluido este principio, se hará especial énfasis en su comunicación con el resto de los Grupos de Interés.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seguir aplicando nuestro código de conducta



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)

Empleados

Respuesta: 100

Proveedores

Respuesta: 0

Clientes

Respuesta: 0



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Desde el año 2011 UGH ha difundido el Código Deontológico y de Conducta entre todos los Grupos de Interés. Por el momento solo disponemos de datos de los empleados que han sido informados, siendo el 100% de la compañía; del resto de Grupos de Interés (proveedores y clientes) no tenemos datos concretos, aunque siempre que nos lo han solicitado se le ha remitido dicha información.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)

Respuesta: No


Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: UGH realiza de manera periódica Auditorías de Calidad a través de AENOR, donde se verifica que los servicios prestados se ajustan a la legislación vigente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mantener las auditorías externas y seguir trabajando en el ámbito de la Calidad en la prestación de servicios en nuestra compañía.


Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | No tenemos riesgo | Continuar rechazando cualquier forma de soborno o extorsión. |
| Empleados | No tenemos riesgo | Seguir aboliendo el soborno y la extorsión. |
| Proveedores | No tenemos riesgo | Mantenernos en la misma línea de actuación. |



Informe de Progreso Pacto Mundial

|  Políticas | | |
|--|------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código Ético | Seguir aplicando nuestro código ético |
| Empleados | Código Ético Código de Conducta | Continuar aplicando nuestro código de conducta |
| Proveedores | Política de Compras | Desarrollar en la misma línea nuestra política de compras |

|  Acciones | | |
|---|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | No tenemos acción concreta | Mantenernos en la misma línea de actuación. |
| Empleados | Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) | Seguir desarrollando nuestro Plan de Comunicación. |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | Seguir la misma línea de actuación. |


|  Seguimiento | | |
|--|-------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento | Objetivos |
| Clientes | No tenemos mecanismo de seguimiento | Continuar manifestando nuestro rechazo a la corrupción en todas sus formas. |
| Empleados | Auditorías | Mantener las auditorías. |
| Proveedores | No tenemos mecanismo de seguimiento | Mantener nuestro rechazo a la corrupción en cualquiera de sus formas. |



Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

| Pacto Mundial | | GRI |
|---------------|--|-----------|
| Indicador | Renovación del Compromiso | Indicador |
| <u>1</u> | Carta de compromiso de la entidad | 1.1 |
| | Perfil de la entidad | |
| <u>2</u> | Dirección | 2.4 |
| <u>3</u> | Nombre de la entidad | 2.1 |
| <u>4</u> | Persona de contacto | 3.4 |
| <u>5</u> | Número de empleados | 2.8 |
| <u>6</u> | Sector | 2.2 |
| <u>7</u> | Actividad, principales marcas, productos y/o servicios | 2.2 |
| <u>8</u> | Ventas e ingresos | 2.8 |
| <u>9</u> | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos | EC4 |
| <u>10</u> | Identificación de los grupos de interés | 4.14 |
| <u>11</u> | Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés | 4.15 |
| <u>12</u> | Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos | 2.5, 2.7 |
| 13 | | 2.6 |
| 14 | | 2.9 |
| <u>15</u> | Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen | 3.6, 3.7 |
| <u>16</u> | ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? | 3.5 |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|------------------------|---|--------------|
| 17 | | 3.8 |
| 18 | | 3.10 |
| 19 | | 3.11 |
| 20 | ¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso? | |
| 21 | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo | 2.10 |
| 22 | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria | 3.1 |
| 23 | Fecha de la memoria anterior más reciente | 3.2 |
| 24 | Ciclo de presentación del Informe de Progreso | |
| | Estrategia y gobierno | |
| 25 | Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 2.3,4.1, 4.2 |
| 26 | Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión | 4.17 |
| 27 | Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores | |
| 28 | | 4.3 |
| 29 | | 4.4 |
| | Objetivos y temáticas de Naciones Unidas | |
| 30 | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.) | |
| | PRINCIPIO 1 | |
| P1C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1) | |
| P1C2I1 | ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1) | |
| P1C3I1 | ¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1) | |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|------------------------|---|---|
| P1C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1) | PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento |
| P1C5I1 | Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1) | |
| PRINCIPIO 2 | | |
| P2C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1) | |
| P2C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1) | |
| P2C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1) | |
| P2C4I1 | Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1) | Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2 |
| PRINCIPIO 3 | | |
| P3C1I1 | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1) | HR5 |
| P3C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1) | Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política |
| P3C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1) | |
| P3C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1) | LA12 |
| PRINCIPIO 4 | | |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|------------------------|--|---|
| P4C1I1 | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1) | HR7 |
| P4C2I1 | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1) | |
| P4C3I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1) | EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política |
| P4C4I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1) | |
| P4C5I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C5I1) | LA3 |
| PRINCIPIO 5 | | |
| P5C1I1 | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C1I1) | HR6 |
| P5C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1) | Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política |
| P5C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1) | |
| PRINCIPIO 6 | | |
| P6C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1) | |
| P6C2I1 | ¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C2I1) | 4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|------------------------|---|---|
| P6C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1) | |
| P6C4I1 | ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma (P6C4I1) | |
| P6C5I1 | Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1) | LA13 |
| P6C6I1 | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1) | |
| P6C7I1 | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1) | HR4 |
| PRINCIPIO 7 | | |
| P7C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1) | Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización |
| P7C2I1 | Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1) | |
| PRINCIPIO 8 | | |
| P8C1I1 | Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1) | |
| P8C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1) | |
| P8C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P8C3I1) | |
| P8C4I1 | Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1) | |
| P8C5I1 | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1) | |
| PRINCIPIO 9 | | |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|-------------------------|--|---|
| P9C1I1 | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1) | |
| P9C2I1 | Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C2I1) | |
| PRINCIPIO 10 | | |
| P10C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C1I1) | |
| P10C2I1 | Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1) | Dimensión Social/Sociedad/Política |
| P10C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1) | Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad |
| P10C4I1 | Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1) | |
| P10C5I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1) | SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento |
| ÍNDICE | | |
| Tabla | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI | 3.12 |