



INFORME DE PROGRESO 2013
PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

GRUPO UGH

Abril de 2014



En Madrid, a 28 de abril de 2014

Como cada año desde 2008, con la presentación del Informe de Progreso, GRUPO UGH reafirma su compromiso con los Diez Principios de Naciones Unidas, renovando una vez más nuestra voluntad de continuar protegiendo, a la vez que fomentando de manera activa, el desarrollo de acciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa, que beneficien a nuestros grupos de interés.

En el contexto de un mercado en constante evolución, este año ha sido uno de retos e iniciativas puestas en marcha. Nuestra firma se enorgullece de haber conseguido la implantación de nuestro Plan de Igualdad, al que daremos continuidad durante el trienio 2013-2015. Como máxima prueba de la implantación de esta herramienta, GRUPO UGH, creó una Comisión frente al acoso sexual y por razón de sexo, compuesta por miembros de la compañía, con una finalidad preventiva y de concienciación hacia nuestros colaboradores y el resto de la sociedad.

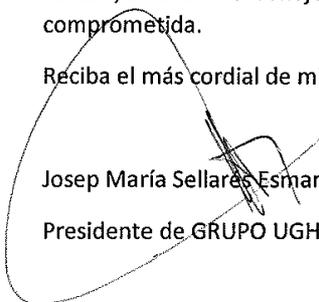
Pero este es solo uno de los diversos mecanismos que hemos conseguido convertir en realidad a lo largo de 2013. El sólido compromiso que mantenemos con nuestros empleados y con la sociedad, se ha plasmado en iniciativas que fomentan el acceso al empleo en condiciones de igualdad, respetando la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres; en la utilización de un lenguaje que haga estar presentes a ambos géneros, en el libre acceso en nuestros procesos de selección externos a nuestros propios empleados, en el fomento de la integración de colectivos con minusvalías, fomentando la implantación de la Ley 13/1982 para la Integración social del personal minusválido, siendo para nosotros solo el inicio de un camino que deseamos seguir recorriendo.

Han sido diversas también las iniciativas que continuamos llevando a cabo para paliar el menoscabo a nuestro entorno, seguimos defendiendo la política de papel cero y un uso racional de recursos tan necesarios como escasos, la luz y el agua.

En la actualidad, estamos inmersos en la colaboración social con asociaciones de mujeres maltratadas, y con fundaciones dedicadas a colectivos desfavorecidos a los que estamos brindando todo nuestro apoyo, y que serán objeto, seguro entre otras muchas acciones, del Informe de Progreso del año próximo.

Por tanto, les invitamos a conocer nuestro Informe de Progreso que presenta con todo detalle los avances conseguidos con el esfuerzo de todos nosotros, en materia de sostenibilidad y que no son, sino un fiel reflejo de nuestro compromiso y nuestra apuesta por ser una compañía comprometida.

Réciba el más cordial de mis saludos,



Josep María Sellares Esmarats

Presidente de GRUPO UGH

Preguntas del Informe del Progreso 2013 Empresas Grandes

INFORMACIÓN GENERAL

PERFIL DE LA ENTIDAD UNIÓN DE GESTIÓN HIPOTECARIA, SL

- Dirección Calle Hermanos García Noblejas, número 41, 28037 Madrid
- Dirección web <http://www.ugh.es>
- Presidente ejecutivo Josep María Sellarés Esmarats
- Persona de contacto Elena Delgado González, Dtra. RRHH y Comunicación
- E-mail de contacto edelgado@grupough.com
- Teléfono de contacto 902 140 143
- Socio/firmante firmante desde 30/08/2008, socio desde 02/05/2013
- Fecha de adhesión 30/08/2005
- Números de empleados 450
- Sector Actividades/ Servicios Profesionales/Financieros
- Actividad, principales marcas, productos y/o servicios Externalización de servicios en favor de entidades financieras.
- Ventas/Ingresos 21.510.919,69 €
- Ayudas financieras recibidas del gobierno 0
- Seleccionar Grupos de interés más significativos clientes, empleados y proveedores
- Seleccionar otros grupos de interés Centros Gestores
- Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés Los criterios seguidos surgen de una valoración acerca de los grupos que forman parte de nuestra organización, sin olvidar aquéllos que no forman parte de la misma pero que pueden verse afectados por el desarrollo de nuestra actividad.
- 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 España
- Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen España
- ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso La materialidad se ha definido teniendo en cuenta nuestros stakeholders y el menoscabo que podemos producirles en el desarrollo de nuestra actividad principal, por tanto la dirigimos hacia nuestros empleados, la sociedad y el medio ambiente.
- ¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso? A través de nuestra intranet "El Portal del Empleado" y mediante reuniones con las nuevas incorporaciones donde se les traslada esta información como parte relevante de su formación de acogida, también se envía también a los socios por mail.
- Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo no

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: GRUPO UGH incorpora las sugerencias de sus empleados, socios, y proveedores mediante encuestas periódicas que son analizadas y trasladadas a nuestros métodos de trabajo cuando suponen una mejora sustancial en nuestra actividad principal. También disponemos de un Departamento de Calidad que revisa nuestros procedimientos.

- **Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama (posibilidad de adjuntar un documento)** UGH es una Sociedad Limitada, cuya Junta Directiva está implicada en la consecución de los principios del Pacto Mundial. Actualmente el Comité de Dirección de la Compañía está conformado por las/los Directoras/es de cada Línea de Negocio y las/los Directoras/es de cada uno de los departamentos de Soporte o Staff de nuestra firma.
- **Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y mide el progreso mediante indicadores (Key performance indicators) no**
Si/NO
- **Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo** El presidente de nuestra compañía Josep María Sellarés, forma parte de la Junta Directiva. Elena Delgado González, Dtra. RRHH y Comunicación y miembro del Comité de Dirección, se ocupa de la implantación de las políticas de RSE en GRUPO UGH, en este sentido , el pasado 3 de octubre de 2013 impartió una ponencia para Pacto Mundial, acerca de las políticas en materia de no discriminación por edad. Otra muestra de la implicación de la compañía en áreas de RSE fue la sesión informativa que impartimos para toda la plantilla con el fin de trasladarles las iniciativas que UGH había implantado a lo largo de todo 2013 en materia de Igualdad y de RSC.

OBJETIVOS Y TEMATICAS 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.)** UGH colabora con Organizaciones No Gubernamentales de otro tipo (como ejemplo encontramos Madre África), pero no así con organizaciones anexionadas o relacionadas con las temáticas de Naciones Unidas.
SÍ/NO

CUESTIONARIO IDP

Principio 1

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

DIAGNÓSTICO

P1 C2 I1

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

GRUPO UGH no ha detectado factores de riesgo para el principio de referencia en el seno de su organización para ninguno de sus grupos de interés. La compañía está sólidamente comprometida con la promoción de los Diez Principios de Naciones Unidas y con la protección de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.

GRUPO DE INTERÉS	RIESGO o ÁMBITO DE RIESGO
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos riesgo</u>
Clientes	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos riesgo</u>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos riesgo</u>

POLÍTICA

P1 C2 I2

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado

SI/NO

Nuestra compañía dispone de diferentes mecanismos implantados con el fin de promover la protección de los Derechos Humanos.

- Nuestro Código Deontológico es una clara muestra de ello, en él, GRUPO UGH declara su voluntad, entre otras de:

- Velar por el respeto a las personas, entendido como el rechazo expreso a cualquier manifestación de acoso físico o psicológico, moral o abuso de autoridad.

- Expreso rechazo de cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición
- Igualdad efectiva en el desarrollo profesional y personal, la promoción y evolución profesional en la compañía se fundamenta en criterios objetivos de competencia, esfuerzo y trabajo, independientemente del sexo de la persona. Como muestra, este año 2013, se incorporaron dos mujeres más al comité de dirección de la compañía.

-Compromiso firme de nuestra empresa de fomentar el respeto a los Derechos Humanos de nuestros empleados y del resto de la sociedad, transmitiendo nuestras políticas de RSE a toda nueva incorporación a nuestra empresa. Durante las formaciones de acogida al nuevo miembro de la compañía, se le otorga un papel predominante a las acciones de RSC puestas en marcha y a las que verán la luz en un futuro próximo.

-Política de Compras implantada para establecer determinados procedimientos con nuestros proveedores, uno de ellos versa sobre las buenas prácticas en el ejercicio de su actividad y el respeto a los Derechos Humanos

-

GRUPO DE INTERÉS	POLÍTICA
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código Ético</u> • <u>Código de Conducta</u> • <u>Políticas internas de gestión</u> • <u>Plan RSE</u>
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de conducta</u> • <u>Política de Calidad</u>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Política de Compras</u>

ACCIÓN
P1 C1 I1

¿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.

SI/NO

Si,

- Ponencia de Elena Delgado González, Dtra. De RRHH y Comunicación de GRUPO UGH, en octubre de 2013 para la Red de

Pacto Mundial Española, explicativa de nuestras políticas para la no discriminación por razón de sexo o de edad.

- Nuestro compromiso en la divulgación de las acciones que llevamos a cabo en RSC a las nuevas incorporaciones.

GRUPO DE INTERÉS	ACCIÓN
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• <u>RSE</u>
Clientes	<ul style="list-style-type: none">• <u>RSE</u>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">• <u>RSE</u>

ACCIÓN
P1 C2 I5

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad. SI/NO

Sí,

Los resultados de las auditorías son tenidos en cuenta en la planificación estratégica de la entidad, lo mismo que los resultados que arrojan las distintas encuestas que realizamos a nuestros stakeholders

ACCIÓN
P1 C4 I1

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma. SI/NO

Sí,

Los resultados de las auditorías son trasladados a nuestros clientes en forma de adecuación a las diferentes Normas ISO que nos certifican, por el momento, en nuestra Línea de Negocio Hipotecaria. A esta información tienen acceso nuestros clientes en nuestra página web.

SEGUIMIENTO
P1 C2 I3

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos.

SI/NO

Sí,

Para evaluar el seguimiento de las políticas de respeto a los Derechos Humanos, GRUPO UGH cuenta con la Encuesta de Clima que realizamos todos los años a los miembros de la compañía, y con encuestas a los proveedores.

GRUPO DE INTERÉS	SEGUIMIENTO
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• <u>Encuesta</u>• <u>Auditorías</u>
Clientes	<ul style="list-style-type: none">• <u>Encuestas</u>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">• <u>Encuestas y cuestionarios</u>• <u>Seguimiento Código de Conducta</u>

SEGUIMIENTO

P1 C3 I1

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad.

Constituyen el 100% los empleados informados sobre los principios de UN, tanto aquéllos que forman parte de la compañía desde hace años, como aquéllos que acaban de formar parte de la misma; aquéllos mediante nuestra intranet y las distintas acciones informativas y de divulgación expuestas, y estos, mediante las formaciones de acogida donde se les traslada información de RSC implantada y en marcha en GRUPO UGH.

SEGUIMIENTO

P1 C4 I3

Indique el número y tipo:

- Los empleados de GRUPO UGH tanto las personas que llevan años en la compañía como las nuevas incorporaciones disponen de la información en prevención de riesgos laborales relativa a su puesto de trabajo y a la instalación o centro de trabajo al completo, en la que prestan sus servicios.
- Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios
- Todos los centros de trabajo de GRUPO UGH cumplen con la normativa específica en prevención de riesgos y salud en el trabajo. Todos ellos son revisados cada año por un técnico superior de prevención, del servicio de prevención ajeno con el que cuenta nuestra compañía.
- Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos
- No tiene lugar en nuestra empresa.

Principio 2

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

DIAGNÓSTICO

P2 C2 I1

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

SI/NO

Sí,

GRUPO UGH no ha detectado en ninguno de sus grupos de interés riesgos de vulneración de los Derechos Humanos. Nuestra compañía trabaja con proveedores comprometidos con proyectos de RSC y en concreto con la protección de los Derechos Humanos.

GRUPO DE INTERÉS	RIESGO
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos riesgo</u>

POLÍTICA

P2 C3 I2

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado

SI/NO

Sí,

GRUPO UGH dispone de una Política de Compras donde se recoge un procedimiento que evalúa diferentes aspectos de los proveedores con los que trabajamos, uno de ellos, el respeto a los Derechos Humanos.

GRUPO DE INTERÉS	POLÍTICA
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">• <u>Política de Compras</u>• <u>Política de Calidad</u>• <u>Política RSE</u>

ACCIÓN
P2 C1 I1

¿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.

SI/NO

Sí,

GRUPO UGH realiza cada año un cuestionario a sus proveedores, gracias al cual conocemos la calidad del servicio de los mismos, pero también cuestiones como su política de RSC y su compromiso con el respeto a los Derechos Humanos.

Como acción que emprenderemos el año próximo, con el objeto de poder controlar las posibles incidencias que se produzcan, nuestro Departamento de Servicios Generales está creando un Protocolo donde se establecerán las condiciones y requisitos necesarios que deberán tener los proveedores de nuestra compañía para trabajar con nosotros. Se intentarán homologar los proveedores para trabajar a nivel nacional con los mismos que trabajan nuestros socios en las distintas provincias de nuestro país. Asimismo, se creará un registro de posibles incidencias generadas.

GRUPO DE INTERÉS	ACCIÓN
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • <u>RSE</u>

SEGUIMIENTO

P2 C2 I2

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total

Actualmente el 65% de los proveedores, dato obtenido mediante los cuestionarios citados.

SEGUIMIENTO

P2 C3 I3

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores

Hasta el momento GRUPO UGH no ha tenido quejas acerca del trabajo realizado por sus proveedores.

Principio 3

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

DIAGNÓSTICO

P3 C3 I2

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

SI/NO

GRUPO UGH promueve la libertad de afiliación y la negociación colectiva; el pasado año 2013 se estableció representación sindical en otro de nuestros centros de trabajo, el de Barcelona, además de la que ya teníamos en uno de nuestros centros de Madrid.

GRUPO DE INTERÉS	RIESGO
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>No tenemos riesgo</u>

POLÍTICA

P3 C2 I1

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?

SI/NO

Sí,

GRUPO UGH dispone de diversos canales de comunicación bidireccional, nuestra intranet el Portal del Empleado, es el medio más utilizado para acceder a la información concerniente a la empresa y al propio empleado. Según la Política de empresa dicho canal, es la forma más utilizada de consulta por parte de l@s emplead@s y constituye además la mejor forma de informar a tod@s nostr@s trabajadores/as situados en todos nuestros centros,

GRUPO DE INTERÉS	POLÍTICA
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Política de Comunicación Interna</u> • <u>Política de RRHH</u>

ACCIÓN

P3 C1 I1

¿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.

SI/NO

Si,

Este pasado 2013 hemos querido fomentar la comunicación interna a través de una iniciativa que denominamos "Principios y valores de los trabajadores de GRUPO UGH", además de estrechar lazos entre los distintos miembros de la organización y generar un sentimiento de pertenencia a la compañía, se consiguió conocer y comunicar la visión y entendimiento que cada persona tenía acerca de los valores de nuestra empresa.

Además, GRUPO UGH dispone de diversos canales de comunicación bidireccional, nuestra intranet el Portal del Empleado, es el medio más utilizado para acceder a la información concerniente a la empresa y al propio empleado

GRUPO DE INTERÉS	ACCIÓN
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>RSE</u>

SEGUIMIENTO

P3 C2 I2

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos.

SI/NO

Sí, Todo miembro de la compañía puede comunicar a su manager o a RRHH cuando lo desee

Cualquier tema que quiera tratar; existen mecanismos a tal efecto también, como son las reuniones periódicas que tienen lugar en cada departamento y las evaluaciones del desempeño entre manager y miembro de equipo que tienen lugar dos veces al año.

SEGUIMIENTO

P3 C3 I1

¿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.

SI/NO

Sí, Además de los citados en el apartado anterior, disponemos de una encuesta de clima que llevamos a cabo cada año, donde libremente y de forma anónima cada persona puede expresar sus inquietudes, opiniones y sugerencias. Por otra parte, las evaluaciones del desempeño, realizadas bidireccionalmente de miembro de equipo a manager y viceversa son otro cauce a través del cual llega información acerca de posibles rotaciones, ascensos, necesidades de formación, etc.

GRUPO DE INTERÉS	SEGUIMIENTO
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Reuniones de equipo</u> • <u>Evaluaciones anuales</u> • <u>Encuestas y cuestionarios de satisfacción</u>

Principio 4 Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

DIAGNÓSTICO
P4 C2 I1

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

SI/NO

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra organización, GRUPO UGH cuenta con su convenio colectivo para adecuar su actividad a la normativa vigente, por tanto no existe trabajo bajo coacción o forzoso en nuestra compañía.

GRUPO DE INTERÉS	RIESGO
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos riesgo</u>

POLÍTICA
P4 C2 I2

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas.

SI/NO

Sí,

En nuestro convenio colectivo se establece el número de horas anuales. El trabajador es conocedor desde el inicio de la relación laboral con GRUPO UGH de su jornada, horas anuales y remuneración plasmado en su contrato.

Por otro lado, todos los empleados conocen nuestra política conciliadora de la vida laboral y personal, las reducciones de jornada por menor a cargo y la flexibilidad horaria a la entrada y salida de cada jornada.

GRUPO DE INTERÉS	POLÍTICA
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• <u>Convenio Colectivo</u>• <u>Política de Conciliación</u>• <u>PRL</u>

ACCIÓN
P4 C1 I1

¿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.

SI/NO

Numerosos empleados se han acogido durante el año 2013 a jornadas reducidas por menor a cargo en distintos centros de trabajo, algunos de ellos han llegado a reducir hasta el 50% de su jornada laboral.

Por otra parte, los/las empleados/as disponen durante los meses de Julio y Agosto de una reducción de jornada que favorece su situación a lo largo de período estival. Además UGH potencia, como compromiso para permitir una mejor adaptación de la vida personal y laboral, la flexibilidad horaria. De este modo, los/las empleados/as cuentan con la posibilidad de modificar su jornada laboral en media hora, pudiendo iniciarla en el período comprendido entre las 8-8:30 de forma que se ajuste lo máximo posible a sus necesidades.

GRUPO DE INTERÉS	ACCIÓN
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>RSE</u>

Principio 5 Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO
P5 C2 I1

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.

SI/NO

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra compañía. GRUPO UGH como muestra su código deontológico, respeta de manera escrupulosa la legalidad en sus contrataciones, el respeto al Estatuto de los Trabajadores y a su Convenio Colectivo.

GRUPO DE INTERÉS	RIESGO
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>No tenemos riesgo</u>

POLÍTICA
P5 C2 I2

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente.

SI/NO

Sí, nuestro código deontológico, impulsando el respeto a la dignidad de las personas, la honradez y la honorabilidad en el desempeño de nuestro trabajo, el respeto a la legalidad y la responsabilidad social.

GRUPO DE INTERÉS	POLÍTICA
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• <u>Código Ético</u>

ACCIÓN

P5 C1 I1

¿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.

SI/NO

Sí, como el pasado año, en 2013 también hemos querido aportar nuestro grano de arena a la Fundación Madre África, con la esperanza de que nuestra aportación pueda mejorar la calidad de vida de los niños que allí crecen, y sirva para implantar los programas educativos en países en vías de desarrollo.

GRUPO DE INTERÉS	ACCIÓN
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• <u>RSE</u>

Principio 6

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

DIAGNÓSTICO

P6 C2 I2

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

SI/NO

GRUPO UGH es una compañía totalmente comprometida con el cumplimiento de la igualdad de todos los colectivos, sin diferenciación por razones de sexo, edad, raza, situación de incapacidad o cualquier otra práctica discriminatoria. No existe dentro de la empresa ninguna situación de exclusión entre empleados/as. El factor humano es el activo más importante de la compañía, siendo nuestros/as profesionales aquel factor que aporta el mayor valor a la empresa independientemente de la situación personal que acompañe a cada uno/a de ellos/as.

GRUPO DE INTERÉS	RIESGO o ÁMBITO DE RIESGO
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>No tenemos riesgo</u>

POLÍTICA

P6 C2 I3

¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala.

SI/NO

En este sentido, UGH cuenta con dos políticas desarrolladas dentro de la compañía para cumplir con la igualdad y la no discriminación dentro de la empresa. Una de ellas es el Código Ético y de Conducta, que recoge los comportamientos y las pautas a desarrollar dentro de la compañía así como los principios éticos que la rigen, y que son de obligado cumplimiento tanto para empleados/as como para proveedores y clientes. Además también se ha desarrollado el Plan de Igualdad a lo largo del 2013, con el que se han desarrollado una serie de acciones concretas encaminadas a la consecución de objetivos igualitarios que se marcaron a lo largo del anterior año. El Plan de Igualdad constituye una vía más para otorgar protección a los Derechos Fundamentales, fomentando la igualdad en el acceso al empleo y la no discriminación por sexo o edad.

GRUPO DE INTERÉS	POLÍTICA
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Plan de Igualdad</u> • <u>Código Ético/Conducta</u>

ACCIÓN

P6C1I1

¿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.

SI/NO

Uno de los planes de acción promovido dentro de UGH para mejorar y potenciar la equidad dentro de la empresa a lo largo del año 2013 ha sido el Plan de Igualdad. Dicho Plan ha comprendido diversas acciones encaminadas al desarrollo igualitario y paritario de toda la casuística que rodea a la empresa, cuya progresión ha sido la siguiente:

- Repartición dentro de GRUPO UGH de trípticos impresos entre los/las empleados/as en Abril de 2013, recomendando el uso inclusivo del lenguaje. Además se adjunta un archivo telemático con dicha información en el Portal del Empleado para facilitar su consulta. Con dicha acción se intenta sensibilizar a los empleados/as sobre la política de no discriminación de la empresa.

- En Junio de 2013 se procede a la realización de una sesión formativa para los miembros que componen la Comisión frente al Acoso dentro de UGH, así como para el Departamento de RRHH. Dicha sesión formativa, realizada por un experto en materia de acoso e igualdad en el ámbito empresarial, recoge la temática encaminada a la explicación de situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral y posibles soluciones ante dicha situaciones. De esta forma se potencia la prevención del acoso en la empresa, así como el conocimiento de métodos resolutivos ante dichas situaciones.

- Durante el mes de Julio, se nombra a una de las empleadas de la empresa como responsable para la verificación del uso inclusivo del lenguaje en todos aquellos documentos colgados en el Portal del Empleado, dentro de la acción del diagnóstico de la igualdad.

- En esas mismas fechas, se publica el Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la empresa. Además se comunica a todos/as empleados/as, el nombre de los tres miembros que integran la Comisión frente al Acoso creada en UGH, ante los que deben exponer las situaciones que puedan surgir en la empresa respecto a la problemática del acoso y el hostigamiento. Por tanto la Comisión frente al Acoso se establece como mecanismo preventivo ante situaciones de este tipo.

- Para promover la sensibilización interna sobre la no discriminación así como la igualdad de oportunidades, se promueve una acción dentro del área de selección de RRHH incorporando en todas las ofertas del empleo que surgen tanto a nivel interno como externo, un añadido que señala "Si te incorporas a nuestra empresa, trabajarás en una compañía que se preocupa por hacer efectiva la Igualdad de Oportunidades" a partir de Junio de 2013.

- En el mes de octubre, Elena Delgado, Directora de RRHH y Comunicación de GRUPO UGH ofrece una ponencia explicando nuestras Políticas de no Discriminación por razón de sexo o edad, para la Red de Pacto Mundial Española.

- Por otra parte para promover la sensibilización dentro de la empresa, se promueve la explicación del Plan de Igualdad dentro del manual del empleado cada vez que surge una nueva incorporación a la empresa.

- Finalmente en octubre se realizan sesiones informativas para toda la plantilla en las que se comunican tanto las medidas implantadas en el marco del Plan de Igualdad como el Protocolo contra el acoso sexual. Esta acción culmina la creación y aplicación del Plan del

Acoso haciéndolo extensivo a todos/as los/as empleados/as.

Además como prueba del compromiso de GRUPO UGH con la inclusión de la Igualdad dentro del mundo empresarial y del cumplimiento de la legislación interpuesta con la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, se incorporan al Comité de Dirección dos mujeres más. Queda demostrada por tanto, de esta manera, la efectividad e implicación con el Plan de Igualdad generado por la empresa.

A parte de todas las acciones dentro del Plan de Igualdad, del Protocolo de Prevención del Acoso y de la sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad, GRUPO UGH cumple con la Ley LISMI de integración de colectivos con algún tipo de discapacidad respetando y cumpliendo el 2% legal.

GRUPO DE INTERÉS	ACCIÓN
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Implantación del Plan de Igualdad</u> • <u>Creación o aplicación de un protocolo de prevención de acoso</u> • <u>Diagnóstico de igualdad</u> • <u>LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI</u> • <u>Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades</u>

SEGUIMIENTO

P6C2I1

Indique el % de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

SI/NO

GRUPO DE INTERÉS	SEGUIMIENTO
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • 2 % de directivos frente a empleados • 33 % de directivos mujeres • 66 % de directivos hombres • 70,3 % de mujeres • 29,7 % de hombres • 7,92 % de mayores de 45 años • 30,69 % de menores de 30 años • % de empleados no nacionales • 38 % de empleados con contrato fijo • 62 % de empleados con contrato temporal

SEGUIMIENTO

P6 C2 I4

¿Dónde publica la composición de órganos directivos y del resto de empleados?

El/la empleado/empleada puede consultar la composición de los órganos directivos así como del resto de empleados/as a través de la intranet de la empresa, en la que se encuentra el Organigrama de UGH. El trabajador dispone de información suficiente para conocer en qué lugar del organigrama se encuentra, quién es su responsable directo y el personal que compone el Comité de dirección o cualquiera de las otras Líneas de Negocio o Departamentos existentes en la empresa.

GRUPO DE INTERÉS	SEGUIMIENTO
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• Intranet

SEGUIMIENTO

P6 C3 I1

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?

SI/NO

A pesar de que GRUPO UGH no ha tenido ningún expediente abierto sobre acoso dentro del ámbito laboral, la entidad dispone de una comisión responsable para la gestión de acusaciones. Se promueve la iniciativa de disponer dentro de la compañía de una Comisión frente al Acoso, encargada de gestionar todas aquellas incidencias y situaciones dentro del ámbito de la discriminación, del acoso y del abuso o intimidación.

SEGUIMIENTO

P6 C3 I2

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

Como ya se ha especificado no ha existido ningún caso de acoso o intimidación dentro de GRUPO UGH, ni ninguna circunstancia que haya requerido la actuación de la Comisión frente al Acoso.

Principio 7

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

ACCIÓN

P7 C1 I1

¿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.

SI/NO

Dentro de UGH se desarrollan diferentes medidas y acciones encaminadas a salvaguardar y proteger el medio ambiente. Se sigue manteniendo la Política de Papel Cero, que establece un uso racionalizado de papel, informando a cada nuevo empleado/a de su existencia y del cumplimiento dentro de la empresa con las tres erres ecológicas: reducir, reutilizar y reciclar. También existen acciones enfocadas al ahorro de electricidad y agua, así como de reciclaje especial.

Todos los/las empleados/as pertenecientes a UGH han contado con formación interna acerca del respeto al medio ambiente y la biodiversidad, siendo una de las principales áreas de actuación dentro de las políticas de RSC de la compañía.

Además, a lo largo del año 2014, se han aprobado acciones en el ámbito medioambiental de la empresa. A través del Departamento de Calidad se ha establecido, que a lo largo de 2014 la empresa se comprometa a realizar la recogida de pilas en contenedores especiales. Por otra parte, y dentro de la política de RSC, UGH realizará a lo largo del 2014 una separación exhaustiva de residuos a través del establecimiento de diferentes contenedores en los centros de la compañía.

GRUPO DE INTERÉS	ACCIÓN
No especificado	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Sensibilización en materia medio ambiental</u> • <u>Formación en el respeto del medio ambiente</u>

ACCIÓN

P7 C2 I2

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad.

SI/NO

GRUPO UGH sigue manteniendo su política de reducción del consumo de energía. Se fomenta la limitación de su uso gracias a los sensores de movimiento para el encendido de las luces en la oficina. Además, el uso de la domótica, genera una mejor gestión energética. Por otra parte, continuamos con el ahorro de agua a través de los perlizadores instalados en los grifos que minimizan el consumo.

También se potencia el reciclado especial de documentación sensible existente dentro de la oficina.

SEGUIMIENTO
P7 C2 I1

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %

Como empresa comprometida con la preservación del medio ambiente, UGH realiza una inversión de recursos internos en la sensibilización y formación de sus empleados/as en materia medioambiental. De esta forma, desde el Departamento de RRHH se produce una inversión de tiempo y recursos, tanto materiales como humanos, para el desarrollo de todas las medidas desarrolladas para la mejora de la gestión ambiental de la empresa.

Principio 8

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

DIAGNÓSTICO
P8 C2 I4

Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad SI/NO

En GRUPO UGH y debido al tipo de actividad empresarial que se desarrolla, existe un riesgo medioambiental en cuanto a la utilización de papel. Siendo una empresa de externalización de servicios financieros, GRUPO UGH, genera una importante cantidad de documentación en archivo físico necesaria para el desarrollo de su actividad. A pesar de ello y siendo conscientes de las limitaciones de los recursos naturales y de las consecuencias que puede traer un uso excesivo, desde nuestra empresa fomentamos el uso adecuado de dichos recursos y apostamos por el desarrollo de nuevas tecnologías, que nos permitan reducir su consumo en la medida de lo posible.

GRUPO DE INTERÉS	RIESGO
No especificado	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Otros (especificar riesgo en el campo de notas)</u>

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

DIAGNÓSTICO
P8 C4 I1

Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno

SI/NO

La entidad no desarrolla informes previos sobre la extensión de los impactos que pueda generar en el entorno. Debido a la realización de las políticas ambientales desarrolladas por UGH y al ser una empresa cuya actividad no genera un impacto ambiental abusivo, no se considera pertinente ni necesaria una evaluación de dicho impacto.

POLÍTICA

P8 C2 I1

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas

SI/NO

A partir del año 2011, UGH desarrolló una Política de Papel Cero en la que se indicaba de forma precisa qué documentos debían imprimirse y cuáles debían evitarse. Además se lanzó una campaña de comunicación a todos los/ las empleados/as de la compañía con el objetivo de concienciar a nivel medioambiental y para informar de las posibilidades de intervención para preservar el medio ambiente. Estas acciones son denominadas dentro de la compañía como Gestos con Efecto. Hoy en día estas acciones continúan vigentes dentro de la empresa.

Como ya se ha señalado, de cara al año 2014, se desarrollará en la empresa una Política de Calidad en materia medioambiental a través del Departamento de Compras, que permita aumentar la efectividad de las acciones medioambientales con el resto de grupos de interés de la compañía, entre los que figuran nuestros proveedores.

GRUPO DE INTERÉS	POLÍTICA
No especificado	<ul style="list-style-type: none">• <u>Políticas formales (ej. Política Medioambiental)</u>

ACCIÓN

P8 C1 I1

¿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.

SI/NO

UGH ha desarrollado a lo largo del presente ejercicio diversas acciones concretas encaminadas a la mejora de la conciencia en materia medioambiental de sus empleados/as. Dichas acciones han sido impulsadas desde el área de RSE que desarrolla el Departamento de RRHH. A parte de las acciones ya comentadas de Papel Cero, uso de la domótica para la mejora de la gestión energética, los mensajes incluidos en los equipos informáticos en referencia al uso del stand by y el uso de perlizadores, se ha desarrollado un programa de reciclaje de material sensible, de papel y de material informático.

Por otra parte, se han impulsado acciones formativas a nivel medioambiental para que todos los nuevos/as empleados/as, así como los más antiguos incrementen su conciencia y se trabaje de forma conjunta en toda la compañía hacia la consecución de una mejor gestión de la biodiversidad.

GRUPO DE INTERÉS	ACCIÓN
No especificado	<ul style="list-style-type: none"> • <u>RSE</u>

SEGUIMIENTO

P8 C2 I2

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales

SI/NO

Dentro de UGH se realiza un seguimiento de los gastos como electricidad, agua y papel a través del trabajo desarrollado por nuestro Departamento Financiero. Dicho departamento controla y comprueba las desviaciones de gastos que puedan ocasionarse dentro de la compañía. Por otra parte el Área de Compras se encarga de gestionar el consumo de papel y de otros materiales susceptibles de ser reciclados.

Gracias a las políticas de consumo responsable aplicadas dentro de la compañía, no se observan indicios sobre la necesidad de implantar otros mecanismos para el control o la evaluación en temas medioambientales.

GRUPO DE INTERÉS	SEGUIMIENTO
No especificado	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)</u>

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C2 I3

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía.

SI/NO

A pesar de que UGH no dispone de objetivos y metas medioambientales cuantificables, la entidad cuenta con un compromiso firme en la gestión y realización de acciones medioambientales que impulsen una mejora en la sostenibilidad ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C3 I1

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %

A través del seguimiento de nuestros proveedores, UGH no ha detectado ningún episodio negativo de gestión medioambiental en el que hayan incurrido. De esta manera podemos afirmar que los proveedores con los que contratamos nuestros servicios no generan un alto impacto ambiental.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C4 I2

Número de episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales

UGH no ha contado con ningún episodio ni ninguna multa asociada al incumplimientos en materia medioambiental ya sea por normativas internacionales, nacionales, subnacionales, regionales o locales

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C5 I1

Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ)

El gasto total sobre el consumo directo de energía ascendió en el año 2013 a 25987,21 €.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C5 I2

Indique el consumo total de agua de su entidad (m³/año)

El gasto total sobre el consumo directo de agua ascendió en el año 2013 a 2983,48 €.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8, C5, I3

Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas)

Especifique material y cantidad. 300 kg de papel anuales durante el año 2013.

Especifique material y cantidad

Especifique material y cantidad

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C5 I4

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino

No existen residuos producidos por la entidad que generen un alto impacto ambiental. En UGH, desarrollamos una actividad de externalización de servicios financieros, por tanto su "producto" es un intangible que no genera una gran problemática para el medio ambiente.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

Energía

SEGUIMIENTO

P8 C6 I1

¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)?

SI/NO

UGH no realiza usos indirectos de energía fuera de sus oficinas, debido al tipo de actividad empresarial a la que se dedica.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

Agua

SEGUIMIENTO

P8 C7 I1

El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos?

SI/NO

El consumo de agua dentro de GRUPO UGH ha sido reducido gracias a los perlizadores instalados años atrás en la compañía. Además dicho consumo no genera un riesgo de impacto ambiental, puesto que es un consumo reducido.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C8 I1

Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas)

GRUPO UGH no dispone de un elevado impacto ambiental, gracias al tipo de actividad que desarrolla la empresa. En nuestra entidad no existe un alto porcentaje de residuos, y los que son generados diariamente, son debidamente reciclados por el proveedor encargado de dicha gestión.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C9 I2

Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal)

La entidad no utiliza ni emite sustancias reductoras del ozono.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C10 I1

Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza.

GRUPO UGH no emite vertidos debido al tipo de actividad a la que se dedica la empresa.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C10 I2

Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos e indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos

Debido al tipo de actividad que desarrolla UGH, no utiliza ningún tipo de residuo peligroso, y por dicha razón no dispone ni posee iniciativas en este sector.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C10 I3

Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos

Dentro de UGH se mantiene una iniciativa encaminada al reciclado de documentación sensible. Además el papel es separado del resto de residuos, y los materiales informáticos se desechan cumpliendo con la política medioambiental.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C11 I1

¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil?

0 %

Al ser una empresa de externalización de servicios, no ofrecemos un producto tangible y físico por lo que, al ser un intangible, no es posible su reciclado.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C11 I2

Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas)

El tipo de actividad que desarrolla la empresa no precisa reciclaje ni reutilización de agua, puesto que no implica un impacto medioambiental elevado para la biosfera.

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental.

SEGUIMIENTO

P8 C12 I1

Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera)

La entidad no ha producido ningún impacto en ninguno de los medios señalados. Como ya hemos comentado, al ser una empresa del sector servicios, su "producción" es un intangible por lo que no genera ningún impacto negativo debido a sus actividades y operaciones.

Principio 9

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

ACCIÓN
P9 C1 I1

¿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.

UGH utiliza las tecnologías respetuosas con el medio ambiente y favorece su desarrollo. De esta forma el uso de la domótica para mejorar la eficiencia energética dentro de la compañía es una de las principales máximas de la compañía. Por esta razón, se utilizan sensores de luz para no malgastar recursos eléctricos. Por otra parte, la empresa también dispone de mensajes instantáneos, que surgen cada vez que no se usa durante un tiempo prudencial un recurso informático. Esta acción permite ahorrar energía, dejando el ordenador en suspensión hasta que se vuelve a proceder en su uso.

GRUPO DE INTERÉS	ACCIÓN
No especificado	<ul style="list-style-type: none">• <u>RSE</u>

SEGUIMIENTO
P9 C2 I1

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética

UGH desarrolla y envía comunicaciones a nivel interno para la información sobre el uso de tecnologías que produzcan un mejor aprovechamiento de los recursos. Así, en las oficinas se utiliza la domótica como forma de mejorar la eficiencia energética.

SEGUIMIENTO
P9 C2 I2

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente

A pesar de que no ha existido una inversión financiera directa para la divulgación de dichas tecnologías no agresivas con el medio ambiente, desde GRUPO UGH, se realizan diversas actividades para mejorar en el uso de dichas tecnologías que generan un coste interno a nivel de utilización de tiempo del personal implicado.

Principio 10 Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

DIAGNÓSTICO

P10, C3, I1

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

SI/NO

Grupo UGH no ha detectado ningún riesgo de corrupción, extorsión o soborno dentro de su compañía, con ninguno de los grupos de interés con los que desarrolla su actividad.

GRUPO DE INTERÉS	RIESGO
Clientes	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos riesgo</u>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos riesgo</u>
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos riesgo</u>

POLÍTICA

P10 C2 I2

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

SI/NO

GRUPO UGH cumple con el principio de anticorrupción como una de las premisas más importantes dentro de la compañía. De esta forma, dispone de una Política de Prevención de blanqueo de capitales que se entrega de forma extensiva a todos y cada uno de los/las nuevos/as empleados/as que se incorporan a la empresa.

GRUPO DE INTERÉS	POLÍTICA
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Conducta</u> • <u>Código Ético</u> • <u>Política de blanqueo de capitales</u>
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Conducta</u>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Conducta</u> • <u>Política de blanqueo de capitales</u>

POLÍTICA

P10 C5 I1

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?

SI/NO

Los diferentes procedimientos instaurados dentro de UGH controlan y supervisan todos aquellos gastos empresariales que se generan dentro de la compañía. Estos procedimientos generan una situación de transparencia y nitidez de todos los movimientos desarrollados dentro de la compañía.

ACCIÓN

P10 C1 I1

¿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.

SI/NO

Dentro de UGH, todos y cada uno de los/las empleados/as reciben formación e información acerca del principio de anticorrupción vigente en la empresa. La política de prevención de Blanqueo de Capitales así como la Política de Prevención del Fomento del Terrorismo, es entregada y explicada a cada una de las nuevas incorporaciones de la compañía.

GRUPO DE INTERÉS	ACCIÓN
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • <u>RSE</u>
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • <u>RSE</u>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • <u>RSE</u>

SEGUIMIENTO

P10 C2 I1

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

SI/NO

Dentro de los grupos de interés de la compañía con conocimiento del Código Deontológico y de Conducta en el que se recoge la obligatoriedad de respetar las normativas y leyes vigentes, se encuentra el 100% de nuestros empleados.

SEGUIMIENTO

P10 C4 I1

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?

SI/NO

Todas las donaciones realizadas desde GRUPO UGH, son controladas y gestionadas desde el Departamento Financiero, desde el cual se realiza un control fidedigno de todos los movimientos monetarios de la compañía. Uno de los ejemplos dentro de este apartado, sería la donación de 550 € realizada a la ONG Madre África, controlada y gestionada debidamente por el Departamento anteriormente mencionado.

SEGUIMIENTO

P10 C6 I1

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción

SI/NO

La inexistencia de incidencias en materia de anticorrupción dentro de GRUPO UGH hace que la creación de mecanismos de gestión sea innecesaria. A pesar de ello, los flujos monetarios de la compañía son gestionados como ya se ha comentado desde el Departamento Financiero, desde el que se procedería a actuar en caso de que surgiera alguna evidencia de sucesos relacionados con la corrupción dentro de la empresa.

<i>GRUPO DE INTERÉS</i>	<i>SEGUIMIENTO</i>
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos seguimiento</u>
Clientes	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos seguimiento</u>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">• <u>No tenemos seguimiento</u>

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.

Tabla de contenido		
Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
Perfil de la entidad		
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	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		2.9
14	Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
15	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
16		3.8
17		3.10
18		3.11
19	¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?	
20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
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		
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgo en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿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.	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad.	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma.	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos.	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad.	

P1C4I3	Indique el número y tipo de: o Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente o Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios o Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos	PR4
P1C5I1 - C	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	
P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas.	HR2
PRINCIPIO 2		
P2C2I1	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	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿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.	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
P2C3I1	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	HR10
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política

P3C1I1	¿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.	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos.	
P3C3I1	¿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.	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas.	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C1I1	¿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.	
P4C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso.	
P4C3I1 - B	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
P4C4I1 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente.	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C1I1	¿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.	
P5C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil.	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del

		trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C3I1 - C	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores.	
P5C4I1 - C	Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de asociados a programas de ayuda	
P5C4I3 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	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	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala.	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿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.	
P6C2I1	Indique el % de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	¿Dónde publica la composición de órganos directivos y del resto de empleados?	
P6C3I1	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿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.	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad.	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C4I1 - D	Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno	

P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿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	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C2I3 - D	Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
P8C4I2 - D	Número de episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales	EN28
P8C5I1 - D	Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ)	EN3
P8C5I2 - D	Indique el consumo total de agua de su entidad (m ³ /año)	EN8
P8C5I3 - D	Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas)	EN1
P8C5I4 - D	Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino	EN22
P8C6I1 - D	¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)?	EN4 / EN29
P8C7I1 - D	El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos?	EN9
P8C7I2 - D	Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de agua, disponible en las fuentes. En caso de nulo, indicar con 0	
P8C8I1 - D	Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas)	EN2
P8C9I1 - D	¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC y SF ₆) y de NO _x , SO _x y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes? Expresadas en TM (leyes y normativas locales, convenio de Estocolmo sobre los COP, Convenio de Róterdam sobre el CFP y Protocolos de Helsinki, Sofía y Ginebra en relación con el Convenio sobre la Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia) En caso de nulo, indicar con 0.	EN16 / EN17 / EN20
P8C9I2 - D	Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal)	EN19
P8C10I1 - D	Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza	

P8C10I2 - D	Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos e indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos	
P8C10I3 - D	Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos	EN26
P8C11I1 - D	¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil?	EN27
P8C11I2 - D	Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas)	EN10
P8C12I1 - D	Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera)	EN12
PRINCIPIO 9		
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.	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	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 impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales.	Dimensión social/sociedad /Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿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.	Dimensión social/sociedad /Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad

		/Evaluación y seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de contenidos y correspondencias de indicadores Pacto Mundial con GRI	3.12