



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Unión de Gestión Hipotecaria, SL



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Unión de Gestión Hipotecaria, SL

- *Dirección web:* <http://www.ugh.es>
- *Alto cargo:* Josep Maria Sellarés Esmarats, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 30/08/2008
- *Sector:* Servicios profesionales (Gestoría)
- *Actividad:* Externalización de servicios y procesos para entidades financieras
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas, Proveedores, Otros
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Se hará a través de la web, a través de email a los miembros de UGH y a través de reuniones, también a través del Portal del Empleado
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 11 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Elena Delgado
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



CARTA RENOVACION DEL COMPROMISO PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

Madrid, 25 de octubre de 2.010



UGH presenta su Informe de Progreso del Pacto Mundial 2009, como muestra de estabilidad de nuestro compromiso con el Pacto Mundial y sus Diez Principios.

Es importante destacar que la Responsabilidad Social Corporativa de UGH se ha incluido de forma destacada dentro de nuestro Plan Estratégico 2010-2012, siendo muestra este aspecto del compromiso adquirido por parte de la compañía en este sentido.

Hemos trabajado, y lo seguimos haciendo, para integrar los Diez Principios dentro de nuestro hacer habitual. Es por ello que hemos ya iniciado e implantado diferentes acciones; a nivel de medioambiente se han establecido sistemas de ahorro de energía con el fin de utilizar los recursos coherentemente, además de formar, informar y concienciar a los empleados en un uso racional de los recursos, por otra parte, se trabaja intensamente desde nuestro departamento de RRHH para hacer de UGH un lugar en el que trabajar “ a gusto”, y por ello continuamos mejorando la Comunicación, manteniendo la baja siniestralidad laboral, apoyando a la conciliación de la vida laboral y personal,... todo ello aparece reflejado en nuestro Informe de Progreso.

No nos quedamos aquí, seguimos trabajando, para el próximo año ya tenemos un buen puñado de nuevos proyectos y objetivos entre los que destaco: elaborar un Código de Conducta de UGH, Política de Compras más exigente a nivel de Responsabilidad Social con nuestros proveedores, colaboración con fundaciones para el desarrollo en países subdesarrollados,...

En fin, espero poder contar más y mejor para el próximo año. En UGH estamos ilusionados con este proyecto y sobre todo, convencidos de nuestra responsabilidad.

Atentamente,

Josep María Sellarés Esmarats
Presidente

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• 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 tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: No

Implantación: No hay riesgos dado que no se trabaja en países en vías de desarrollo

Objetivos: Definición e implantación de una política de RSE, que contiene, entre otros desarrollo de un Código Deontológico para la actuación de sus miembros, además de muchas otras acciones ya en funcionamiento desde hace tiempo



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C21)

Respuesta: SI

Implantación: UGH tiene definidos de forma clara sus visión, misión y valores de empresa, y las políticas establecidas en la compañía son consecuentes con estas bases.

Objetivos: En el 2010 y 2011 se informará a todos los interesados



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. (P1C31)

Respuesta: SI

Implantación: Hay una política de calidad que nos hace valorar la satisfacción de los intervinientes en todo el proceso de UGH. Se realizan encuestas anuales a gran parte de los grupos de interés (a todos excepto a los proveedores, por el momento) en las que se valoran, entre otros, la calidad de servicio, la atención, los procedimientos utilizados, la tecnología, la atención personal,.. a través de la información obtenida se establecen planes de actuación para mejorar las áreas detectadas. También a los trabajadores de UGH, anualmente se realiza una Encuesta de Clima Laboral en función de



la cual se establecen planes de acción; existe también la Evaluación del Desempeño en la que se evalúan la evolución de cada trabajador y se establecen del mismo modo planes de acción para su desarrollo profesional.

Por otra parte, también se evalúa el grado de satisfacción de los Centros Gestores y de los Socios, también a través de una serie de encuestas anuales, donde se aprecian todos los puntos que les afectan. Por otra parte, anualmente se realiza una reunión con los socios (Todos con Todos), donde hay oportunidad de tratar los temas de interés y que todos y cada uno de ellos pueda hacer sus aportaciones, éstas sean escuchadas por el resto de socios y sean, por tanto, valoradas y tenidas en cuenta.

Objetivos: Se continúa trabajando para mejorar estas encuestas y para que los planes de acción sean efectivos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Describalos. (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Se trabaja para realizar encuestas a todos los intervinientes

Objetivos: Se trabaja para tomar acciones a poner en marcha en función de los resultados

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C511)

Respuesta: 0 %

Implantación: UGH no tiene establecidos principios éticos, lo que evidentemente, no quiere decir que no los tenga.

Objetivos: Definir por escrito y exhaustivamente estos principios, además de comunicarlos a los grupos de interés.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:no tengo riesgos O.: -	R.:falta informarles O.:se hace en 2010	R.:encuestas O.: -	R.:encuestas O.:acciones en funcion de los datos
Empleados	R.:no tengo riesgos O.: -	R.:falta informarles O.:se hace en 2010	R.:encuestas O.: -	R.:encuestas O.:acciones en función de los datos
Accionistas	R.:no tengo riesgos O.: -	R.:falta informarles O.:se hace en 2010	R.:nada O.:realizar encuesta en 2010	R.:nada O.:realizar encuesta
Proveedores	R.:no tengo riesgo O.: -	R.:falta informarles O.:se hace en 2010-2011	R.:nada O.:realizar encuesta en 2011	R.:nada O.:realizar encuesta
Centros Gestores	R.:no tengo riesgo O.: -	R.:falta informarles O.:se hace en 2010	R.:encuestas O.: -	R.:encuestas O.:acciones en función de los datos

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Todos los proveedores son españoles y no tenemos ningcún indicio de que estén incurriendo en ninguna vulneración de los derechos humano. En cualquier caso existe un procedimiento de Compras donde, de forma indirecta, estos aspectos son valorados.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Se ha solicitado y recopilado a los proveedores su política de RSE. Está planteado trabajar en el sentido de definir criterios de responsabilidad social para la selección de proveedores.



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. (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: Actualmente la Política de Compras no está definida en función a estos criterios, se va a trabajar para ello.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 45 %

Implantación: Un 45% tienen algún sistema de certificación

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	<p>R.:no se ha hecho</p> <hr/> <p>O.:no había planteamiento de hacer nada al respecto</p>	<p>R.:no hay</p> <hr/> <p>O.:Se solicitará a los proveedores su su politica o al menos compromisode RSE</p>	<p>R.:no hay nada a este respecto</p> <hr/> <p>O.:no hay nada establecido para 2010</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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

Implantación: La ley española reconoce este derecho de los trabajadores y UGH lo respeta estrictamente



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La compañía tiene una política de participación abierta en la que los empleados pueden plantear sus aportaciones, mejorar opiniones, quejas,...

Existe un Plan de Comunicación a través del cual los empleados tienen oportunidad de expresarse: a través de la Encuesta de Clima Laboral anual, es anónima. Pueden expresar sus opiniones en diferentes temas que les afectan. Por otra parte, a través del Sistema de Evaluación del Desempeño son evaluados por sus responsables directos y a su vez evalúan a su responsable, estableciéndose un diálogo entre ambos, además de realizar planteamientos de progreso anuales del empleado. A través del Portal del Empleado los trabajadores reciben información puntual acerca de los hechos importantes de la compañía, además de poder tramitar y consultar vacaciones, ausencias,... recibir la nómina,...



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. (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Como prueba de ese reconocimiento podemos decir que uno de nuestros centros de trabajo dispone de representación sindical porque así lo han decidido sus trabajadores y en el resto de Centros de Trabajo no



existe por la misma razón, los trabajadores así lo han decidido.



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? Descríbalos. (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: El departamento de RRHH y Comunicación a través de la definición de sus políticas define para UGH un sistema de Comunicación en el que la información llega a todos los niveles según sus necesidades y a través del cual todos los miembros pueden participar de forma activa en la compañía. Ya los hemos detallado anteriormente:

- Encuesta de Clima Laboral anual
- Sistema de Evaluación del Desempeño de arriba abajo y viceversa
- Opción y oportunidad a todos los trabajadores de aportar, dar opinión, sugerir mejoras, mostrar desacuerdos,...

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:No hay ningún riesgo</p> <hr/> <p>O.:La norma española reconoce el derecho a la negociación colectiva</p>	<p>R.:Hay varias políticas establecidas al respecto</p> <hr/> <p>O.:Desde Dpto. RRHH se sigue trabajando intensamente en mejorar Sistemas de Comunic</p>	<p>R.:REconocimiento por parte de la compañía al derecho de afiliación sindical y negociación colectiva</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Las políticas de RRHH así lo establecen como principio básico</p> <hr/> <p>O.:Seguir trabajando en la mejora de la Comunicación abierta y transparente en UGH</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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

Implantación: No solo UGH no reallizan este tipo de acciones con sus trabajadores, si no que además lo condenamos absolutamente.

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Por una parte, UGH modificó su horario laboral cuya hora de salida era a las 19:00 hrs de L a V a un horario más adecuado de 08:00 a 17:30 hrs de La J y los viernes en jornada reducida hasta las 15:00 hrs. Acortando la hora de la comida. De esta forma se permite a los trabajadores disfrutar de una tarde más larga para sus asuntos personales y familiares. Por otra parte, también se dispone de horario flexible, pudiendo realizarse la entrada entre las 08:00 y 08:30 hrs, así como la salida. De esta forma cada empleado organiza su jornada con dicho margen. Por otra parte, las personas con hijos solicitan reducción de jornada con toda tranquilidad, sin poner ninguna traba por parte de la compañía. Se realiza una Evaluación anual de los empleados por parte de los responsables directos y coordinado por RRHH en el que cada trabajador tiene oportunidad de conocer la percepción de su desempeño y, lo que es más importante, establecer planes de acción que ayudena mejorar su desarrollo profesional.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En este sentido UGH cumple exhaustivamente con lo definido e nuestro convenio colectivo de aplicación, en muchos casos incluso mejorando notablemente las condiciones del 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. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro convenio colectivo y además vamos a trabajar para definir una política retributiva e informarla a la compañía



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Describalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tenemos un sistema de control de presencia que permite la comprobación de las horas realizadas por parte de los trabajadores, y que la realización de dichas horas obedecen a las necesidades del departamento y servicio concreto. En el caso de realización de horas extras, son tratadas escrupulosamente según establece nuestro convenio.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:Hay varias acciones para apoyar la conciliación familiar y laboral, En absoluto UGH favorece este tipo ilegal de trabajo, que, por otra parte está prohibido.</p> <hr/> <p>O.:Seguir cumpliendo exhaustivamente este aspecto</p>	<p>R.:UGH cumple exhaustivamente en este sentido con lo definido en el Convenio Colectivo de aplicación</p> <hr/> <p>O.:Publicar a los empleados una Política REtributiva</p>	<p>R.:Nuestro convenio colectivo cumplido exhaustivamente</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Controles internos</p> <hr/> <p>O.: -</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Dado el tipo de negocio y su ámbito de actuación este no es un factor de riesgo para UGH



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Se trabajará en un Código Deontológico que recoja este y otros aspectos.



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. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se está trabajando para colaborar activamente con la ONG Ayuda en Acción con el fin de apadrinar niños y colaborar en algunos de sus proyectos

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:No es un factor de riesgo para UGH</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:No aparece explícitamente en ningún documento de UGH</p> <hr/> <p>O.:Se está preparando un Código Deontológico donde expresamente se condenará</p>	<p>R.:Cumplimiento exhaustivo de la legislación vigente española</p> <hr/> <p>O.:Colaboración con Ayuda en Acción</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Pensamos que UGH tiene, en la medida de sus posibilidades, la obligación de apoyar la integración de colectivos desfavorecidos o con riesgo de exclusión social



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, 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? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: UGH trabaja activamente en la contratación de personal con algún tipo de minusvalía, tratando con diferentes organismos que proporcionan base de datos. Lo hacemos en la creencia de que, en general, son personas acostumbradas a superar muchas dificultades por su propia situación, lo que provoca que en situaciones laborales sean muy proactivos y resolutivos; por otra parte, pensamos que tenemos la obligación de realizar una labor importante de apoyo y ayuda a estos colectivos desfavorecidos.



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 (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Existen varias acciones que permiten tomar decisiones en función de criterios profesionales:

- Descripción de puestos con lo requerimientos de los mismos



- Creación constante de empleo
- Procesos de selección internos y externos públicos
- Tipos de contratos tendentes a la estabilidad
- Contratación por ETT muy limitada a puntas de trabajo
- Diversidad de género en todos los puestos y niveles
- Valoración de la persona y sus aportaciones independientemente de sus características de sexo, edad, religión,...
- Contratación de mayores de 45 años y personas con discapacidad

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

Respuesta: SI

Implantación: SE valora a las personas en función de criterios profesionales sin tener en cuenta aspectos de sexo, edad, religión,...



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: La compañía dispone de un control interno de empleados que permite obtener datos de número de personas por edad, sexo y puesto y permite comprobar los avances obtenidos en este sentido a lo largo del tiempo

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Contratación de personas con algún tipo de de minusvalía O.:Seguir trabajando en este tipo de acciones	R.:Contratación de personas con discapacidad o mayores de 45 años O.: -	R.:Valoración profesional de las personas, Varias políticas puestas en marcha O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Dicha información no es publicada pero si controlada O.: -

R.: Respuesta



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

O.: Objetivo



• 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 (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: UGH dispone de sistemas tendentes al ahorro de agua, reciclado de papel y otros residuos, sistemas para el ahorro de electricidad,...



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 1

Implantación: Además de este tiempo de formación, se realizan envíos de emails formativos/educativos, carteles en nuestras instalaciones, aviso automático en el email con el fin de que no sea impreso a no ser que sea necesario,...

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Acciones tendentes a causar el mínimo perjuicio al Medio Ambiente <hr style="border: 0.5px solid black;"/> O.: Comenzar a controlar las cantidades utilizadas por empleado	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los riesgos medio ambientales generados por UGH son mínimos, dada su actividad: consumo electricidad y papel.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Se trabajará en la definición de una política medio ambiental



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

Implantación: Envío de emails informativos a la compañía

Ubicación de carteles en las instalaciones de UGH

REciclado de basura

Reciclado de paepl, tonner,..

Control de recursos materiales: agua, electricidad a través de diferentes sistemas

Minimización de los viajes a través de reuniones telefónicas o por conferencia



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 22589,2

Agua: 1088,9

Papel: 10774,3

Implantación: Los datos están expresados en euros

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	<p>R.:Riesgos mínimos dada su actividad</p> <hr/> <p>O.:Control del uso de estas materias</p>	<p>R.:A pesar de seguir acciones en defensa del medio ambiente no hay una política escrita al respecto</p> <hr/> <p>O.:Definición de una política de medio ambiente</p>	<p>R.:varias acciones</p> <hr/> <p>O.: -</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con 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. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra plataforma tecnológica apuesta por una gestión total de nuestro negocio a nivel telemático, lo que supone un importante ahorro en papel, desplazamientos,.... etc.



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. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No se conoce las cantidades invertidas, como hemos comentado si se han dedicado recursos a la divulgación de acciones respetuosas con el medio ambiente, así como la utilización de nuestra plataforma tecnológica

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:TSEO, la plataforma tecnología de UGH O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: UGH no realiza diagnósticos en este sentido



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: No

Implantación: En el Código de Conducta o deontológico que se definirá se tendrá en cuenta este aspecto.



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. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: Difusión a los grupos de interés del Código de Conducta de UGH



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C411)



Respuesta: No

Implantación: Hemos indicado que trabajaremos en ello para el próximo ejercicio

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: UGH opera por los criterios establecidos por la legislación vigente, cumpliendolos de forma exhaustiva

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Cumplimiento de la legislación exhaustivamente O.: -	R.:No hay ninguna política explícita al respecto O.:Definición de este aspecto en el código de conducta a elaborar	R.:No hay nada recogido O.: -	
Empleados	R.:Cumplimiento de la legislación exhaustivamente O.: -	R.:No hay ninguna política explícita al respecto O.:Definición de este aspecto en el código de conducta a elaborar	R.:No hay nada recogido O.: -	
Accionistas	R.:Cumplimiento de la legislación exhaustivamente O.: -	R.:No hay ninguna política explícita al respecto O.:Definición de este aspecto en el código de conducta a elaborar	R.:No hay nada recogido O.: -	
Proveedores	R.:Cumplimiento de la legislación exhaustivamente O.: -	R.:No hay ninguna política explícita al respecto O.:Definición de este aspecto en el código de conducta a elaborar	R.:No hay nada recogido O.: -	
Centros Gestores	R.:Cumplimiento de la legislación exhaustivamente O.: -	R.:No hay ninguna política explícita al respecto O.:Definición de este aspecto en el código de conducta a elaborar	R.:No hay nada recogido O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Legislación vigente O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo