



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2015





Distinguido/a señor/a:

Nos complace presentar nuevamente la carta de renovación del compromiso siendo éste nuestro séptimo año de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

En este sentido, en este sexto año de adhesión, mantenemos y renovamos firmemente nuestro compromiso con los valores de los 10 principios, teniendo la firme convicción que los valores relacionados con los derechos humanos, discriminación, medio ambiente y anti-corrupción no deben limitarse únicamente al estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico, sino que debe estar en la conciencia de las empresas y de sus empleados.

Nuestros valores están alineados con los del Grupo CaixaBank y sus políticas de Responsabilidad Social por lo que anualmente presentamos los datos de consumo de papel, tóner o suministros intentando minimizar, en la medida de lo posible, dicho consumo.

Asimismo, disponemos de medidas que permiten a nuestra plantilla conciliar vida laboral y familiar, como el horario flexible o la jornada intensiva.

En los próximos años seguiremos ampliando nuestro plan de acción con el objetivo de cubrir todas las áreas requeridas por el Pacto Mundial.

D. Juan Antonio García Gálvez

Vice presidente y Consejero Delegado



## INFORMACIÓN GENERAL

### Perfil de la entidad: GDS Cusa

- Persona de contacto: Josep Vaqué Valls
- Tipo de entidad: Sociedad Anónima
- Dirección: Provençals, 39 – 08019 – Barcelona
- Comunidad autónoma: Cataluña
- Sector: servicios profesionales
- Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: back office servicios bancarios, servicios jurídicos, morosidad y servicios operativos a participadas
- Venta/Ingresos (miles de euros): 89.519
- Grupos de interés: clientes, empleados y proveedores
- Fecha de adhesión: 28 de septiembre de 2009
- Número de empleados: 378
- Dirección web: [www.gdscusa.es](http://www.gdscusa.es)
- Criterios que se han seguido para seleccionar los grupos de interés: la propia actividad de la empresa y las relaciones específicas que tenemos con ellos (clientes, empleados y proveedores).
- Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servicios: España
- Alcance del informe de progreso y sus posibles limitaciones, si existen: alcance local
- ¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?: los asuntos más significativos en atención a la actividad de la empresa y sus relaciones con los grupos de interés (clientes, empleados y proveedores).
- ¿Cómo se está difundiendo el IdP con el resto de grupos de interés?: mediante la intranet para los empleados. Al cliente se le envía por correo electrónico para su conocimiento.
- Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: no
- Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2015



- Fecha de la memoria anterior más reciente: 2014
- Ciclo de presentación del Informe de Progreso: anual

## Estrategia y gobierno

- Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: las sugerencias de clientes, empleados y proveedores son contempladas y analizadas por si son susceptibles de incorporarse, siguiendo el ciclo de mejora continua implementado en la compañía.
- Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:

La Junta Directiva está formada por:

- Presidente Ejecutivo.
- Vicepresidente y Consejero Delegado.
- Director General de Servicios Operativos Bancarios.
- Director General de Administración jurídica y Morosidad.

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

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): n/a

## Más información

- Notas: n/a
- Implantación de los 10 principios para “otros” grupos de Interés:



## **METODOLOGIA**

### **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 – Derechos humanos

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

- **DIAGNÓSTICO**

### Principio 1 – Cuestión 1

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.

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: no

**Implantación:** El riesgo de incumplir los derechos humanos fundamentales es inexistente al cumplirse los requisitos mínimos legales de nuestro país.

Objetivos: n/a

- **POLÍTICAS**

### Principio 1 – Cuestión 2

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

Respuesta: sí

**Implantación:** los valores de nuestra compañía están publicados en la web. Asimismo, existe un código ético el cual es firmado por todos los empleados y proveedores.

Objetivos: n/a

- **ACCIONES**

### Principio 1 – Cuestión 3

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

Respuesta: sí



**Implantación:** se realizan acciones de información y formación periódicas sobre prevención de riesgos laborales a todos los empleados. Existe un “Comité de Seguridad y Salud” que vela por el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Objetivos: n/a

- **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

#### **Principio 1 – Cuestión 4**

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de derechos humanos? Descríbalos.

Respuesta: sí

**Implantación:** se realizan los controles y seguimiento estándar que marca la normativa y la dirección de la compañía y del grupo.

Objetivos: n/a

#### **Principio 1 – Cuestión 5**

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

Respuesta: 100%

**Implantación:** todos los empleados han firmado el documento de código ético de la compañía.

Objetivos: n/a

#### **Principio 1 – Cuestión 6**

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?

Respuesta: sí

**Implantación:** se realizan campañas para la recaudación de alimentos, maratones, microdonativos... existe una campaña de voluntariado para todos los empleados.

Objetivos: n/a

## Resumen de implantación Principio 1

Diagnóstico		
Grupo de interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No existe riesgo	n/a
Empleados	No existe riesgo	n/a
Proveedores	No existe riesgo	n/a

Políticas		
Grupo de interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código ético Política de Calidad	Continuar trabajando para la mejora en el respeto y trato a las personas
Empleados	Código ético Política de RRHH	Competencias: seguir el proceso de competencias de la plantilla (RRHH)
Proveedores	Código ético Política de Calidad	Implementar metodología estándar de externalización de servicios (transparencia)

Acciones		
Grupo de interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	n/a
Empleados	Revisiones médicas Prevención de riesgos laborales	Vigilancia de la salud, prevención de riesgos laborales y ambientales
Proveedores	No existe acción concreta	n/a

Seguimiento		
Grupo de interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	Nuestra compañía se incorpora al informe global de RSE del Grupo CaixaBank
Empleados	Buzón de sugerencia Protocolos prevención acoso y PRL Dirección RRHH	RRHH tutela el cumplimiento de los derechos humanos
Proveedores	Auditorías y otros	Se seleccionan proveedores de reconocida reputación





## Principio 2 – Derechos humanos

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos”

- **DIAGNÓSTICO**

### Principio 2 – Cuestión 1

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.

Respuesta: no

**Implantación:** el riesgo es prácticamente inexistente al contratarse servicios con empresas y profesionales de ámbito nacional y contrastada profesionalidad. Asimismo, los proveedores tienen la obligación de firmar nuestro código ético.

Objetivos: n/a

- **POLÍTICAS**

### Principio 2 – Cuestión 2

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

Respuesta: sí

**Implantación:** la metodología de selección de proveedores fomenta la transparencia mediante el concurso y la selección objetiva de éstos.

Objetivos: n/a

- **ACCIONES**

### Principio 2 – Cuestión 3

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

Respuesta: existe una metodología de externalización de servicios a proveedores.

Implantación: n/a



Objetivos: n/a

- **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

**Principio 2 – Cuestión 4**

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

Respuesta: 40%

Implantación: certificaciones ISO 9001

Objetivos: n/a

**Resumen de implantación Principio 2**

<b>Diagnóstico</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Riesgos</b>	<b>Objetivos</b>
Proveedores	No existe riesgo	n/a

<b>Políticas</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Políticas</b>	<b>Objetivos</b>
Proveedores	Otros	Mejora en el control de la política de compras

<b>Acciones</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Acciones</b>	<b>Objetivos</b>
Proveedores	No tenemos acción concreta	Metodología de externalización de servicios a proveedores

<b>Seguimiento</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Seguimiento y medición de impactos</b>	<b>Objetivos</b>
Proveedores	Implantación ISO 9001	n/a



## Principio 3 – Normas laborales

“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

- **DIAGNÓSTICO**

### Principio 3 – Cuestión 1

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

Respuesta: no

**Implantación:** los empleados tienen acceso libre al “Comité de Empresa”, a su información y colaboración. El departamento de RRHH supervisa el cumplimiento de los derechos laborales.

Objetivos: n/a

- **POLÍTICAS**

### Principio 3 – Cuestión 2

¿Disponible la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?

Respuesta: sí

**Implantación:** además del convenio de obligado cumplimiento, disponemos de código de conducta propio.

Objetivos: n/a

- **ACCIONES**

### Principio 3 – Cuestión 3

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

Respuesta: no

**Implantación:** no disponemos de ninguna acción concreta al considerar la libertad de afiliación como un derecho propio de los trabajadores; sí que velamos por el estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Objetivos: n/a



- **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

**Principio 3 – Cuestión 4**

¿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? Descríbalas.

Respuesta: sí

Implantación: buzón de sugerencias (intranet).

Objetivos: n/a

**Resumen de implantación Principio 3**

<b>Diagnóstico</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Riesgos</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	No existe riesgo	n/a

<b>Políticas</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Políticas</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	Política de comunicación con el empleado Convenio colectivo Código de conducta Política de RRHH	Seguir mejorando la comunicación con las personas de la organización

<b>Acciones</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Acciones</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	No tenemos acción concreta	n/a

<b>Seguimiento</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Seguimiento y medición de impactos</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	Buzón de sugerencias	n/a



## Principio 4 – Normas laborales

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

- **DIAGNÓSTICO**

### Principio 4 – Cuestión 1

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

Respuesta: no

Implantación: los trabajos forzosos y/o bajo coacción están penalizados por ley en España.

Objetivos: n/a

### Principio 4 – Cuestión 2

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación.

Respuesta: sí

Implantación: se permite una flexibilidad horaria diaria de 30 minutos en la hora de entrada y salida del personal. Existen pactos con los empleados para regularizar los días festivos trabajados.

Objetivos: n/a

- **POLÍTICAS**

### Principio 4 – Cuestión 3

¿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, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?

Respuesta: sí

Implantación: el convenio colectivo regula el total de horas anuales y los salarios mínimos por categoría profesional. Existen políticas de remuneración flexible y beneficios sociales para los empleados.

Objetivos: n/a



- **ACCIONES**

#### **Principio 4 – Cuestión 4**

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

Respuesta: no

**Implantación:** no tenemos ninguna acción concreta ya que no forma parte de la política de la compañía ni apoyamos ningún tipo de coacción.

Objetivos: n/a

- **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

#### **Principio 4 – Cuestión 5**

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

Respuesta: si

**Implantación:** los mecanismos de control son llevados a cabo por el departamento de RRHH y el “Comité de Empresa”, los cuales tutelan el cumplimiento de las políticas y normas laborales, así como el seguimiento de los beneficios sociales.

Objetivos: n/a

#### **Principio 4 – Cuestión 6**

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos.

Respuesta: no

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

#### **Principio 4 – Cuestión 7**

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000).

Respuesta: no



Implantación: n/a

Objetivos: n/a

## Resumen de implantación Principio 4

<b>Diagnóstico</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Riesgos</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personal mayores, niños, etc...) Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica	n/a

<b>Políticas</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Políticas</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	Convenio colectivo Contrato de trabajo Política de conciliación Política de RRHH Código ético / conducta	Continuar mejorando la conciliación laboral con la vida personal

<b>Acciones</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Acciones</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	No tenemos acción concreta	n/a

<b>Seguimiento</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Seguimiento y medición de impactos</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	RRHH hace seguimiento de los mecanismos de control	n/a



## Principio 5 – Normas laborales

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

- **DIAGNÓSTICO**

### Principio 5 – Cuestión 1

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

Respuesta: no

Implantación: el estatuto de los trabajadores prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.

Objetivos: n/a

- **POLÍTICAS**

### Principio 5 – Cuestión 2

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

Respuesta: no

Implantación: no tenemos ninguna política en concreto para este principio.

Objetivos: n/a

- **ACCIONES**

### Principio 5 – Cuestión 3

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

Respuesta: no

Implantación: no disponemos de ninguna acción concreta, es un riesgo inexistente en nuestro ámbito.

Objetivos: n/a





- SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

**Principio 5 – Cuestión 4**

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil?

Respuesta: sí

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

**Principio 5 – Cuestión 5**

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos.

Respuesta: no

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

**Resumen de implantación Principio 5**

<b>Diagnóstico</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Riesgos</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	No existe riesgo	n/a

<b>Políticas</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Políticas</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	No existe política	n/a

<b>Acciones</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Acciones</b>	<b>Objetivos</b>
Empleados	No existe acción concreta	n/a



## Seguimiento

Grupo de interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No existe riesgo	



## Principio 6 – Normas laborales

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

- **DIAGNÓSTICO**

### Principio 6 – Cuestión 1

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.

Respuesta: sí

**Implantación:** Se ha realizado un diagnóstico para poner en marcha un plan sobre políticas en materia de igualdad y conciliación entre mujeres y hombres.

**Objetivos:** en base a los siguientes ámbitos: cultura y gestión organizacional, situación de mujeres y hombres, acceso a la organización y selección, formación interna continua, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, conciliación, lenguaje y comunicación inclusivos, salud, seguridad laboral y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **POLÍTICAS**

### Principio 6 – Cuestión 2

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

Respuesta: sí

**Implantación:** la política de contratación evita la discriminación por género. Apoyamos la abolición de este tipo de prácticas y cualquier tipo de discriminación. Asimismo, cumplimos con la normativa vigente en cuanto a las aportaciones realizadas que regula la Ley de Integración Social de Minusválidos.

**Objetivos:** n/a

- **ACCIONES**

### Principio 6 – Cuestión 3

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



Respuesta: sí

**Implantación:** con el objetivo de cumplir lo estipulado en la Ley de Integración Social de Minusválidos, solicitamos la incorporación de personas con discapacidad, habiendo sido concedidas la medida alternativa de excepcionalidad, aportando donaciones a una Fundación de ámbito estatal.

**Objetivos:** n/a

#### **Principio 6 – Cuestión 4**

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

Respuesta: sí

**Implantación:** promovemos la igualdad de forma efectiva y mediante la política de competencias de RRHH se detectan oportunidades y capacidades, independientemente de tratarse de hombres o mujeres.

**Objetivos:** implantación plan de igualdad.

- **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

#### **Principio 6 – Cuestión 5**

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

**Respuesta:**

Directivos frente a empleados: 5,18%

Directivos mujeres: 45%

Directivos hombres: 55%

Mujeres en plantilla: 59,07%

Hombres en plantilla: 40,93%

Personas mayores de 45 años: 23,06%

Personas menores de 30 años: 6,74%

Empleados no nacionales: 2,33%

Empleados con contrato fijo: 95,60%

Empleados con contrato temporal: 4,40%

**Implantación:** n/a

**Objetivos:** n/a

#### **Principio 6 – Cuestión 6**

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

Respuesta: los cambios producidos en la estructura de nuestra compañía se dan a conocer mediante la intranet.

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

### Principio 6 – Cuestión 7

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

Respuesta: 0

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

## Resumen de implantación Principio 6

Diagnóstico		
Grupo de interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No existe riesgo	n/a

Políticas		
Grupo de interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de contratación	Seguir potenciando la igualdad de género

Acciones		
Grupo de interés	Acciones	Objetivos
Empleados	LISMI: proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	n/a
Empleados	Plan de igualdad	Continuar con la implantación del plan de igualdad



## Seguimiento

Grupo de interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Potenciar la información sobre la composición de la plantilla



## Principio 7 – Medio ambiente

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

- **ACCIONES**

### Principio 7 – Cuestión 1

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

Respuesta: sí

**Implantación:** los ordenadores están configurados para imprimir automáticamente a doble cara. El papel utilizado es 100% reciclado, habiendo suprimido casi en su totalidad el papel blanco.

Implantación del servicio de impresión en virtud del cual la impresión se libera con la tarjeta de acceso al edificio, reduciendo así el número de impresiones, así como la instalación los grifos ecológicos que suponen un ahorro del 60% del agua utilizada.

**Objetivos:** reducir número de impresiones.

Reducir el número de impresión conjuntamente con la disminución en el consumo del agua.

- **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

### Principio 7 – Cuestión 2

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

Respuesta: 0

**Implantación:** nuestra actividad supone un escaso impacto ambiental, por lo que no se ha considerado la formación medioambiental

**Objetivos:** n/a

## Resumen de implantación Principio 7



<b>Acciones</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Acciones</b>	<b>Objetivos</b>
No especificado	n/a	Potenciar el uso razonable de papel Reducir el consumo de tóners Reducir el consumo de agua

<b>Seguimiento</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Seguimiento y medición de impactos</b>	<b>Objetivos</b>
No especificado	n/a	n/a





## Principio 8 – Medio ambiente

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

- DIAGNÓSTICO

### Principio 8 – Cuestión 1

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

Respuesta: sí

Implantación: al tratarse de una empresa pequeña, el impacto medio ambiental es leve.

Objetivos: n/a

- POLÍTICAS

### Principio 8 – Cuestión 2

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

Respuesta: no

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

- ACCIONES

### Principio 8 – Cuestión 3

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

Respuesta: sí

Implantación: el papel usado es retirado periódicamente por una empresa externa para su reciclaje, los tóners usados son retirados para su reciclado y existen contenedores de reciclaje orgánicos, plástico y papel.



Objetivos: n/a

- **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

**Principio 8 – Cuestión 4**

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

Electricidad kWh: 2.584.530,23

Agua M3: 2.568,68

Papel Kg: 1.510

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

**Principio 8 – Cuestión 5**

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

Respuesta: no

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

**Principio 8 – Cuestión 6**

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

Respuesta: no

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

**Principio 8 – Cuestión 7**

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

Respuesta: n/a

Implantación: n/a



Objetivos: n/a

#### **Principio 8 – Cuestión 8**

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad. Indique en el campo de notas el desglose por tipos, peligrosidad y destino.

Respuesta: n/a

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

#### **Principio 8 – Cuestión 9**

¿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.)?

Respuesta: n/a

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

#### **Principio 8 – Cuestión 10**

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

Respuesta: n/a

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

#### **Principio 8 – Cuestión 11**

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).

Respuesta: no

Implantación: n/a

Objetivos: n/a



#### **Principio 8 – Cuestión 12**

¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC y SF<sub>6</sub>) y de NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes?

Respuesta: n/a

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

#### **Principio 8 – Cuestión 13**

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

Respuesta: n/a

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

#### **Principio 8 – Cuestión 14**

Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos.

Respuesta: no

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

#### **Principio 8 – Cuestión 15**

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

Respuesta: n/a

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

#### **Principio 8 – Cuestión 16**

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).



Respuesta: n/a

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

## Resumen de implantación Principio 8

<b>Diagnóstico</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Riesgos</b>	<b>Objetivos</b>
No especificado	No existe riesgo	n/a

<b>Políticas</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Políticas</b>	<b>Objetivos</b>
No especificado	Política de reciclaje Política de reducción de consumo	Fomentar el consumo responsable de energía, agua y papel

<b>Acciones</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Acciones</b>	<b>Objetivos</b>
No especificado	RSE	Renovación de las impresoras por otras de nueva generación Reducir el consumo de papel a lo mínimo imprescindible

<b>Seguimiento</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Seguimiento y medición de impactos</b>	<b>Objetivos</b>
No especificado	No existe seguimiento	n/a



## Principio 9 – Medio ambiente

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

- **ACCIONES**

### Principio 9 – Cuestión 1

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

Respuesta: sí

**Implantación:** se cumple con el reglamento de instalaciones térmicas en los edificios. El edificio dispone de medidores de energía que reducen el consumo en función de la luz natural que recibe del exterior.

**Objetivos:** n/a

- **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

### Principio 9 – Cuestión 2

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.

Respuesta: no

**Implantación:** n/a

**Objetivos:** n/a

## Resumen de implantación Principio 9

Acciones		
Grupo de interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Edificio climatizado	n/a



<b>Seguimiento</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Seguimiento y medición de impactos</b>	<b>Objetivos</b>
No especificado	n/a	n/a



## Principio 10 – Anti-corrupción

“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”

- DIAGNÓSTICO

### Principio 10 – Cuestión 1

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.

Respuesta: sí

**Implantación:** se realizan auditorías internas de los accesos a información por parte de los empleados de la compañía, justificando determinadas consultas, si así se requiere.

Objetivos: n/a

- POLÍTICAS

### Principio 10 – Cuestión 2

¿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? Descríbala.

Respuesta: sí

**Implantación:** GDS Cusa dispone de una Política aplicable a todos sus empleados, directivos y miembros de los órganos de administración. Todos ellos deben conocerla y cumplirla. Entre los aspectos regulados destacan: la no aceptación de regalos salvo los supuestos admitidos por los usos sociales y con arreglo a unos criterios, la no concesión u ofrecimiento de los mismos cuando su finalidad consista en favorecer a la entidad o a la persona que lo conceda en la contratación de bienes o servicios o en la resolución, gestión o tramitación de expedientes o decisiones de cualquier naturaleza.

También se regulan las extorsiones, sobornos, pagos de facilitación, tráfico de influencias, relaciones con partidos políticos, gastos de viaje y representación, donaciones y aportaciones a fundaciones y otras entidades no gubernamentales.

Objetivos: n/a

- ACCIONES

### Principio 10 – Cuestión 3





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

Respuesta: sí

**Implantación:** los accesos a información de determinados clientes están señalizados con alertas que requieren justificación de la consulta.

**Objetivos:** n/a

- **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

**Principio 10 – Cuestión 4**

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad.

**Respuesta:**

Cientes: 100%  
 Empleados: 100%  
 Proveedores: 100%

**Implantación:** todos los empleados y proveedores firman el código de ética, el cual se pone a disposición del cliente.

**Objetivos:** n/a

**Principio 10 – Cuestión 5**

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?

Respuesta: sí

**Implantación:** anualmente se realizan auditorías completas de los procesos en materia de Riesgo Operacional, Cumplimiento Normativo y Auditoría de Riesgo.

**Objetivos:** n/a

**Resumen de implantación Principio 10**

<b>Diagnóstico</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Riesgos</b>	<b>Objetivos</b>
Cientes	Incumplimiento de la normativa	n/a

Empleados	Evitar la utilización de información privilegiada	n/a
Proveedores	Confidencial Control de proveedores Cumplimiento de la normativa	n/a

<b>Políticas</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Políticas</b>	<b>Objetivos</b>
Clientes	Código ético Código de conducta	n/a
Empleados	Código ético Código de conducta Normas éticas y valores corporativos Reglamento interno Políticas internas de gestión	Mantener los controles aleatorios de accesos
Proveedores	Política de calidad Código ético	Potenciar el conocimiento y cumplimiento del código ético

<b>Acciones</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Acciones</b>	<b>Objetivos</b>
Clientes	Otros	n/a
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ejemplo: canal interno de denuncias)	Seguir controlando y auditando los accesos a la información
Proveedores	Otros	Potenciar los controles aleatorios de accesos

<b>Seguimiento</b>		
<b>Grupo de interés</b>	<b>Seguimiento y medición de impactos</b>	<b>Objetivos</b>
Clientes	No existe seguimiento	n/a
Empleados	Auditorías	Continuar auditándonos para certificar nuestro buen hacer
Proveedores	Auditorías	Continuar realizando los controles a proveedores