



Signe, S.A.

Signe, S.A.
Avenida de la Industria, 18
Madrid

INFORME DE PROGRESO 2015

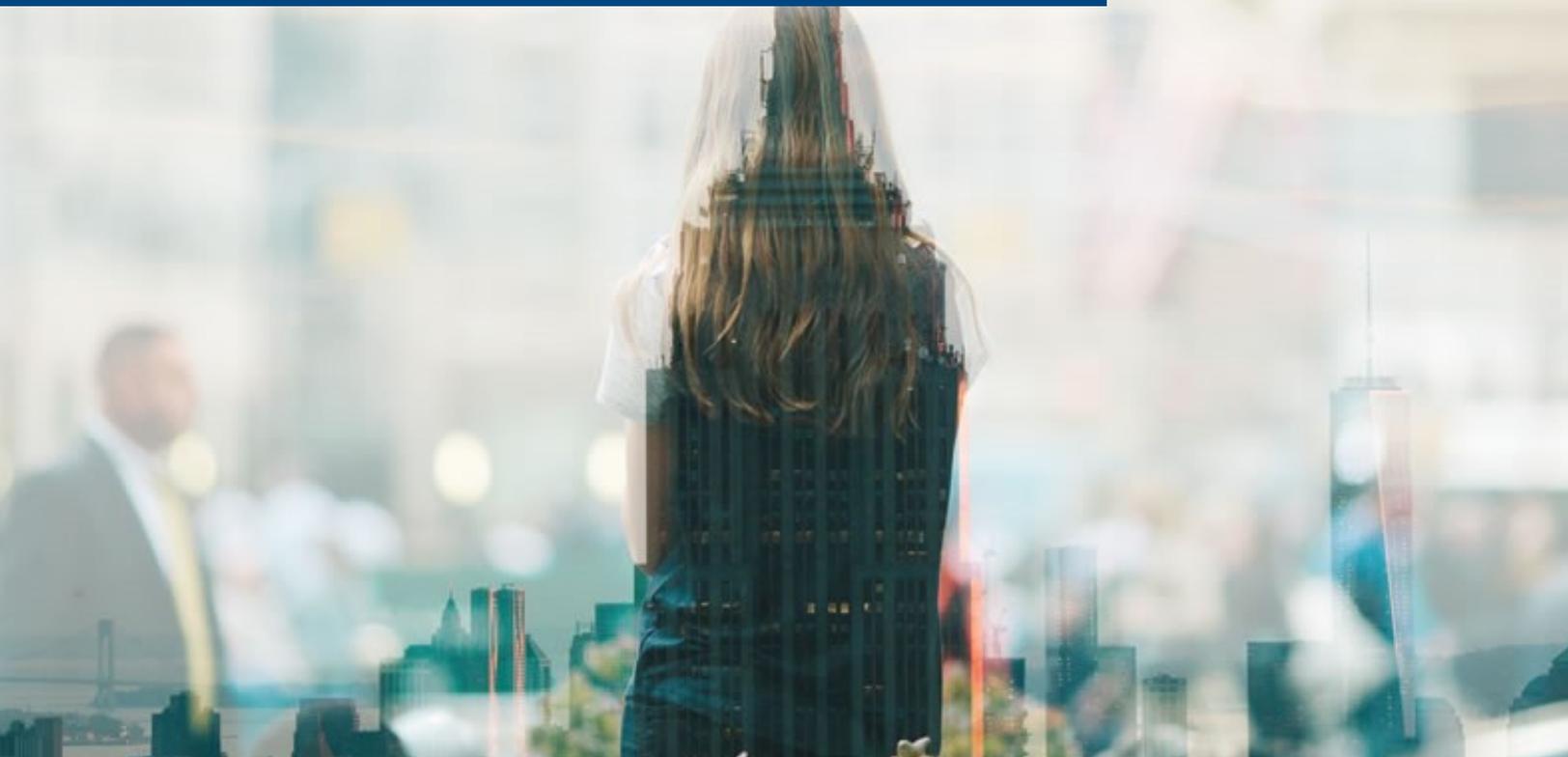
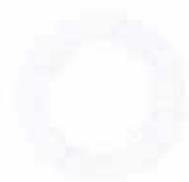


Tabla de Contenidos

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | Análisis



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Desde la dirección ejecutiva de Signe, queremos manifestar nuestro interés en renovar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios.

El equipo humano que conforma esta gran familia, trabaja de forma comprometida para conseguir los objetivos y la mejora continua de la organización. Gracias al compromiso de todo el equipo que conforma esta organización, podemos sentirnos orgullosos de ir avanzando día a día en todos los retos que se plantean, así como de avanzar en los Diez Principios del Pacto Mundial.

Desde sus inicios, Signe ha sido una empresa enormemente comprometida con el medio ambiente, cuya certificación ISO 14001 obtuvimos en 2010, y donde anualmente se han realizado grandes inversiones para garantizar un desarrollo sostenible y respetuoso.

La Responsabilidad Social Corporativa, es uno de nuestros valores más arraigados dentro de la organización y uno de los mayores compromisos que conforman la dirección. Para ello, en los últimos años hemos impulsado el área de Recursos Humanos donde se han desarrollado una serie de políticas y mejoras internas. Igualmente, en 2014 se aprobó la constitución de una Fundación, "Fundación Signe", para impulsar y canalizar de una forma mucho más extensiva nuestro compromiso con aquellas personas o sectores más desprotegidos del entorno que nos rodea.

Para el 2016, nuestro objetivo es mejorar nuestros procesos internos, implantando un nuevo ERP y obteniendo nuevas certificaciones ISO, que certifiquen nuestro compromiso con nuestros clientes, proveedores y empleados. Para ello, seguiremos trabajando en la misma línea, fomentando el buen clima laboral, protección del Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción, tanto dentro como fuera de la organización.

Bajo este manifiesto, declaramos nuestra firma intención de cumplir el compromiso en la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Tres Cantos a 31 de diciembre de 2015

Eduardo Quintero
Presidente Ejecutivo



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Signe, S.A.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Avenida de la Industria, 18

Localidad

Tres Cantos

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.signe.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Eduardo Quintero Barona

Persona de contacto

Antonio Pinedo

Número de empleados directos

162

Sector

Servicios profesionales (Abogados)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Impresores de seguridad

Ventas / Ingresos

13.500.000.-€

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos:
(Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Socios/accionistas,
Administración, Medioambiente

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Nacional (actividad de producción) e
Internacionalmente con la exportación de productos y servicios e importación de maquinaria y materias primas; además de alianzas con otras empresas en el ámbito internacional para implantación de productos y servicios en otros mercados.

Se puede ampliar información en la web de la empresa: www.signe

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

El informe de progreso, se colgará en la intranet, y estará disponible para todos los empleados de la organización.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

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

La toma de decisión es una de las acciones más valoradas dentro de nuestra organización. Desde la organización se fomenta el "empowerment", que es la creación de un ámbito laboral donde cada trabajador siente que tiene el poder para tomar algunas decisiones clave en su ámbito de responsabilidad, haciendo que la dinámica de la empresa sea ágil en la adaptación a los clientes y al mercado.

En cambio, la administración de la estrategia y su aplicación, es una disciplina fomentada desde la dirección que permite a los gerentes comprender el ámbito en el que tiene que operar la organización, y de ahí pasar a la ejecución de la acción.

Es decir, pasando por dos fases claves, la planeación estratégica con el fin de establecer las metas y la implantación de los procesos necesarios para su consecución y control.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Signe, es una sociedad anónima con una estructura

organizativa jerárquica. Cuenta con una dirección ejecutiva, con sus correspondientes "Staff" y direcciones de gestión. Gobernada por un Presidente Ejecutivo, un consejo de administración, y otros órganos de gestión como el comité de dirección, comité de sistemas de gestión, comité estratégico, etc.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

En la actualidad, la organización se encuentra en un proceso de cambio y modernización tanto en el modelo de gestión como tecnológico.

La implantación de un nuevo ERP de gestión global y la creación o reestructuración de algunos departamentos como recursos humanos, jurídico, calidad y medio ambiente, marketing, control de gestión, etc.

Se están implementando nuevos cuadros de mando con el fin de poder medir los objetivos planteados tanto a nivel estratégicos y de áreas operativas donde están integrados los objetivos relacionados con los 10 Principios del pacto mundial.

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 máximo órgano de decisión recae sobre el presidente ejecutivo, el consejo de administración y sus directivos.

Desde la dirección se han impulsado diferentes acciones que fomenten y transmitan la cultura de la organización, en los que se recojan la Responsabilidad Social Empresarial y valores de la empresa.

Se ha creado un Plan de Comunicación interno con diferentes herramientas como la INTRANET con el fin de mejorar la comunicación interna en la empresa y el

impulso y transmisión de valores a todos los empleados.

El Plan de Comunicación está canalizándolo a través de los departamentos de recursos humanos y marketing, y comunicación y aprobado por la dirección.

Además, Signe ha creado la Fundación Signe, vehículo por el cual pretende canalizar todas las acciones de Responsabilidad Social dentro y fuera de la organización, fomentando e incentivando la colaboración directa y a través de los trabajadores de la compañía.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

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.)

En la actualidad, Signe cuenta con un acuerdo de colaboración con Médicos del Mundo.

El alto grado de responsabilidad social que mantiene Signe, nos ha llevado a crear la Fundación Signe.

Dicha Fundación, cuenta con un presupuesto anual con el fin de promover ayudas y acuerdos de colaboración con organismos para la aportación de ayudas a comedores sociales, educativos, material escolar, becas universitarias, proyectos de investigación con centros educativos de investigación y otros organismos con cierta responsabilidad social.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.signe.es



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está realizado bajo el prisma de los 10 Principios del Pacto Mundial que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.

Principio 1

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

Principio 2

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos”

Principio 3

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

Principio 4

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

Principio 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Principio 6

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

Principio 7

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

Principio 8

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

Principio 9

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

Principio 10

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



ANÁLISIS

Principio 1

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Durante el ejercicio 2015 se ha puesto en funcionamiento la Fundación Signe y se ha aprobado a través del patronato de la Fundación de qué presupuesto se va a dotar y cuál será el ámbito en el que se van a mover los proyectos: educación y colectivos desfavorecidos.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los objetivos se han medido con la presentación y aprobación de un Plan de Objetivos a 5 años siguiendo la misión de la Fundación:

1. Contribuir y promover el acceso a la formación y al conocimiento de aquellas personas o colectivos desfavorecidos económicamente, y/o con dificultad de acceso a los mismos, para favorecer su posterior inserción laboral o para la continuidad de su formación académica.
2. Fomentar y facilitar la investigación, desarrollo y creación de programas que mejoren el ámbito socio-cultural, colaborando en la transferencia tecnológica que impulse el progreso tanto en el sector público como en el privado.

Objetivos para el próximo ejercicio

Implantación de los proyectos aprobados.

Proyecto SPECIALISTERNE.

La Fundación Signe apoyará a personas con TEA y sus familias mediante dos becas que cubrirán el coste del Programa de Formación en Tecnologías de la Información que SPECIALISTERNE ofrece a las personas con TEA, para permitir de esta manera que puedan acceder posteriormente a un puesto de trabajo.

Proyecto APADIS.

La Fundación Signe colaborará con la subvención de material pedagógico dentro de uno de los programas de Centro APADIS. Este programa centra su actividad en la atención especializada y continua a niños, niñas y jóvenes en sus tres etapas de recorrido escolar, cuyas particularidades requieren estímulos especiales para el desarrollo de su autonomía, integración social y progreso académico. Además colaborará en la creación de salas multisensoriales.

Principio 2

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos”

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En el año 2015 se ha creado un equipo de trabajo interdepartamental sobre Responsabilidad Social Corporativa.

Durante el ejercicio 2015 desde SIGNE se ha hecho un estudio de investigación para ver cuáles son las actividades de otras empresas para garantizar este principio.

Además de formar al personal encargado de compras para que puedan establecer una política de evaluación homologación de proveedores que respete los Principios del Pacto Mundial además de otros criterios de calidad.

¿Cómo se han medido los resultados?

Con las reuniones internas de este equipo de trabajo y la puesta en común de Las conclusiones obtenidas de las investigaciones y elaborando la política y evaluando a los proveedores de forma que más del 90% de los proveedores esté homologado por esta política.

Objetivos para el próximo ejercicio

Mantener o incrementar el porcentaje de proveedores homologados.

Principio 3

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En el año 2015 se ha creado una Comité de Seguridad y Salud (CSS).

Los CSS tiene su origen en los Comités de representación de los trabajadores y en la empresa no existe este órgano por decisión de los trabajadores.

Desde la empresa se ha promovido el CSS para hacer partícipes a los trabajadores en las decisiones que se toman en materia de PRL.

Este comité es paritario. Está formado por representantes de la empresa y de los trabajadores en el mismo número.

¿Cómo se han medido los resultados?

El resultado de esta acción se ha medido por las reuniones mensuales / trimestrales.

Se levanta un acta donde se recogen las decisiones tomadas, la planificación de la actividad preventiva y el seguimiento de la planificación a través de las actividades realizadas.

Las acciones en materia preventiva se han incrementado promovidas por este comité.

Objetivos para el próximo ejercicio

Disminución de la siniestralidad laboral con respecto al ejercicio anterior.

Apoyar la cultura preventiva a través del incremento las acciones de formación y de las acciones comunicación.

Principio 4

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En el año 2015 se siguió una política de contratación directa. No se contempla la subcontratación de personal a través de empresas de servicios ni empresas de trabajo temporal.

De esta forma la empresa controla directamente la supervisión de todos los trabajadores a través de los mandos internos de la empresa.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados de esta acción es la generación de un buen clima de trabajo que se puede medir a través de los siguientes indicadores que han aportado resultados positivos:

- Rotación.
- Absentismo.
- Conflictos laborales.

Objetivos para el próximo ejercicio

Elaboración de un programa de formación para mandos, para trabajar las relaciones personales, gestión de conflictos, estilos de dirección, etc.

Recoger en un documento las prácticas que se realizan en la empresa que facilitan la conciliación vida personal-vida laboral.

Principio 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Formar al personal encargado de compras para que puedan establecer una política de evaluación homologación de proveedores que respete los Principios del Pacto Mundial además de otros criterios de calidad.

¿Cómo se han medido los resultados?

Elaborando la política y evaluando a los proveedores de forma que más del 90% de los proveedores esté homologado por esta política.

Objetivos para el próximo ejercicio

Mantener o incrementar el porcentaje de proveedores homologados.

Principio 6

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Aunque no es un requisito obligatorio de la empresa el disponer de un plan de igualdad. La empresa cree en este principio y quiere desarrollar e implantar un Plan de Igualdad que se adapte a la realidad de la empresa y su sector.

Para ello ha formado al personal de RRHH a través de la formación y la asistencia a jornadas para conocer las prácticas de otras empresas en materia de igualdad.

¿Cómo se han medido los resultados?

Evaluando la eficacia de la formación.

En reuniones internas del departamento de RRHH para el análisis de las prácticas en otras empresas, del sector y de la realidad y posibilidades de la empresa en esta materia.

Objetivos para el próximo ejercicio

Elaborar un Plan de Igualdad adaptado a la realidad y objetivos estratégicos de la empresa.

Principio 7

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Las acciones llevadas a cabo durante este ejercicio han consistido en hacer un estudio para mejorar el almacenaje de residuos en las instalaciones.

Se ha puesto especial atención en el almacenaje de residuos peligrosos.

Elaborando estudios de impacto medioambiental más allá de los legalmente establecidos (ruido, vertidos, etc.)

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se pueden evaluar a través de un proyecto realizado por una ingeniería especializada en medio ambiente.

Los estudios de impacto medioambiental se evalúan a través de la obtención de informes de auditorías que realizan empresas homologadas para estas auditorías.

Objetivos para el próximo ejercicio

Implantar un APQ (Almacenamiento Productos Químicos) en las instalaciones adecuadas para el almacenaje de residuos y materias primas peligrosas para el medio ambiente.

Principio 8

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En el año 2015 se ha elaborado un Plan de Comunicación que recoge acciones concretas para

concienciar a todo el personal sobre la responsabilidad medioambiental.

¿Cómo se han medido los resultados?

Con la implantación del Plan de comunicación a través de las siguientes acciones:

- Publicación de carteles en las zonas comunes de la empresa.
- Publicación en la intranet de la empresa de las políticas relacionadas con el cuidado del medio ambiente.

Objetivos para el próximo ejercicio.

Incrementar las acciones de comunicación y concienciación en el Plan de comunicación interna anual de la empresa: news, carteles, charlas concienciación, etc.

Principio 9

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En este ejercicio la empresa ha contratado la elaboración de un estudio de ahorro energético en las instalaciones de la empresa.

¿Cómo se han medido los resultados?

El resultado se ha medido con la presentación del estudio a la dirección de operaciones, con la medición del consumo y alternativas para el ahorro en el consumo energético.

Objetivos para el próximo ejercicio

El objetivo planteado es un plan de sustitución de luces convencionales por luces de led.

Se empezará por las zonas más transitadas de las instalaciones.

Principio 10

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Elaboración y comunicación del código de conducta a todos los trabajadores de la organización donde se recogen también estos principios.

¿Cómo se han medido los resultados?

Se ha recogido una aceptación explícita del código de conducta por parte de todos los trabajadores de la empresa.

Objetivos para el próximo ejercicio

Formar a los trabajadores del departamento jurídico para la futura implantación de un Plan de Compliance legal.



Network Spain
WE SUPPORT

