



## PLAN ACCIONES RSC y OBETIVOS 2018

**Versión: 1.0**

## CONTENIDO

|    |   |    |
|----|---|----|
| 1  | DECLARACION DE APOYO AL PACTO MUNDIAL .....   | 3  |
| 2  | INFORMACIÓN GENERAL DE LUCA SOLUCIONES EN TIC, S.L. ....  | 4  |
| 3. | ACTUACIONES REALIZADAS Luca Soluciones en TIC EN 2016 y 2017 PARA LA IMPLEMENTACION DE LOS 10 PRINCIPIOS y OBJETIVOS 2018 .....   | 7  |
|    | Principio 1. Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. .... | 7  |
|    | Principio 2. Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.....   | 9  |
|    | Principio 3. Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. ....                                     | 10 |
|    | Principio 4. Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.....  | 11 |
|    | Principio 5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....   | 12 |
|    | Principio 6. Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. ....   | 13 |
|    | Principio 7. Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente .....   | 14 |
|    | Principio 8. Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor Responsabilidad Ambiental.....  | 15 |
|    | Principio 9. Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente .....   | 16 |
|    | Principio 10. Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno. ....  | 17 |

## 1 DECLARACION DE APOYO AL PACTO MUNDIAL

D. Antonio Colmena Sevillano como Presidente de Luca Soluciones en TIC, S.L.

### DECLARA

Su intención de continuar el apoyo adquirido con el Pacto Mundial mediante el Informe de Progreso del cumplimiento de sus principios.

Durante los años 2014, 2015, 2016 y en lo que llevamos de 2017 nuestro compromiso con la sociedad ha ido en aumento y en relación al incremento de la sostenibilidad mediante objetivos como la disminución del consumo energético y la minimización de recursos materiales.

Desde Luca TIC se apuesta por mejorar la calidad del servicio para cumplir con las expectativas de nuestros clientes.

Para el próximo año nuestro objetivo es seguir creciendo en la mejora continua y dar a conocer a nuestros clientes la importancia de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ya que es sinónimo de transparencia.

Y para que así conste se firma en la fecha y lugar indicados.



**lucatic**  
LUCA SOLUCIONES EN TIC, S.L.  
B-85842578  
C/ Anabel Segura, 11  
Edificio A Planta 3ª  
Tel: +34 910 289 927  
28108 Alcobendas - Madrid

Madrid, 08 de Noviembre de 2017.

## 2 INFORMACIÓN GENERAL DE LUCA SOLUCIONES EN TIC, S.L.

**Dirección:** Calle Anabel Segura 11, Edificio A 3ª planta

**Dirección WEB:** [www.luca-tic.com](http://www.luca-tic.com)

**Alto Cargo:** Antonio Colmena Sevillano, Presidente de la Compañía

**Fecha de Adhesión:** Noviembre 2014

**Número de Empleados:** 210 personas, a fecha de 31 de octubre de 2017

**Sector:** Tecnologías y Servicios de Consultoría

**Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Desarrollo Informático y Formación

**Ventas/Ingresos:** 5.325.000 €

**Ayudas financieras obtenidas del gobierno:** Ninguna

**Desglose de grupos de interés:** Clientes, Proveedores y Empleados

**Desglose de otros grupos de interés:** ninguno

**Criterios que se han seguido para seleccionar los grupos de interés:** Se considera que son los principales grupos con los que interactúa la empresa y los que pueden verse afectados en la toma de decisiones de la empresa.

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

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

**¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:** Se han considerado los principales procesos y grupos de interés de la empresa

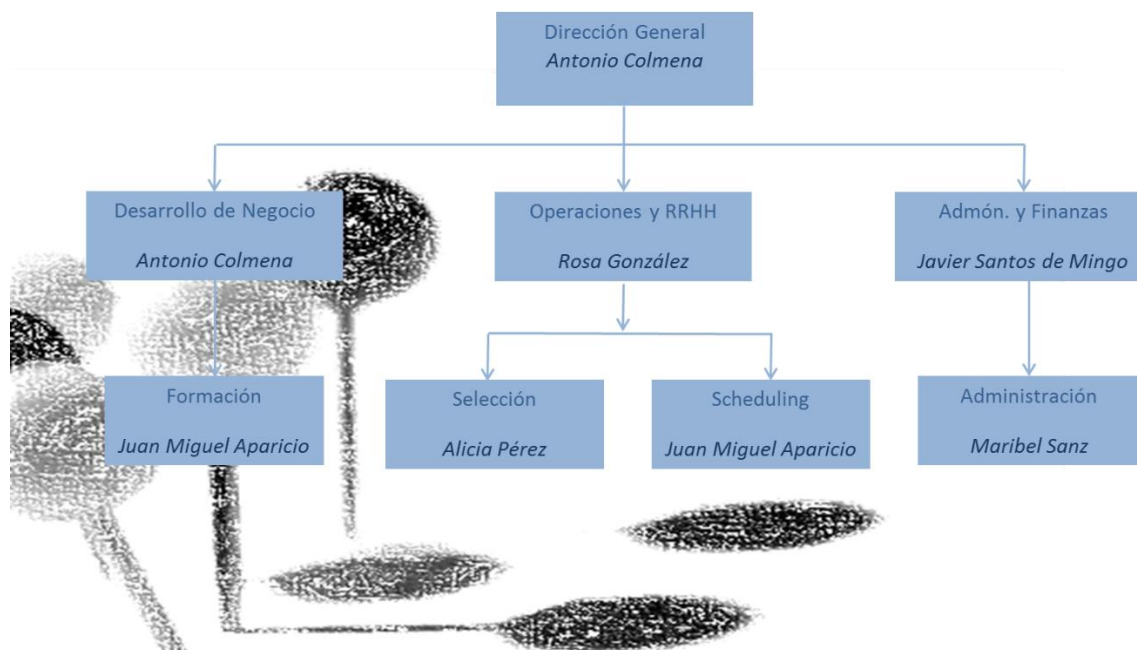
**Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Mediante la Web y comunicaciones con clientes y empleados

**Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Ranking de Financial Times FT1000 relativo a las empresas europeas de mayor crecimiento en el periodo 2012-2015.

**Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** Anual

## Estrategia y gobierno

A continuación se muestra el Organigrama de la empresa, Luca Soluciones en TIC, S.L.



A través de las reuniones del Comité de Dirección se debaten los aspectos recogidos en los 10 principios del Pacto Mundial, los cuales son analizados posteriormente para saber la consecución o no de dichos aspectos.

El Consejo de Dirección apoyado por el Consejero Delegado y con el soporte del Departamento de Recursos Humanos se encarga de las decisiones relativas a RSE dentro de la empresa.

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Luca Soluciones en TIC se ha incorporado a diferentes fundaciones, asociaciones y estamentos que trabajan en pro del fomento del Empleo en general y particularmente, del Fomento del Empleo en colectivos con dificultades de inserción social y laboral. Así podemos destacar:

1. Ayuntamiento de Alcobendas: Luca Soluciones en TIC ha establecido un acuerdo para el Fomento del Empleo con el Ayuntamiento de Alcobendas, localidad donde tiene ubicada su sede social, y participa en su Bolsa de Empleo y en otros eventos y actividades relativos al Fomento del Empleo.
2. Colaboraciones con Fundación Integra: La Fundación Integra se dedican a que personas en riesgo de exclusión social, y personas con discapacidad, retomen las riendas de su vida a través de la inserción laboral. Su trabajo principal es intermediar entre las empresas y las entidades sociales (públicas y privadas).
3. Colaboraciones con Fundación Juan XXII-Roncalli: La Fundación Juan XXIII Roncalli trabaja a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual. Su principal objetivo es la integración social y laboral de las personas con Discapacidad Intelectual.
4. Unicef: Participación en sus programas de donaciones específicos, como regalo Azul u otras campañas.
5. Cruz Roja Española: Participación en sus programas de donaciones u otras campañas.

### **3. ACTUACIONES REALIZADAS LUCA SOLUCIONES EN TIC EN 2016 Y 2017 PARA LA IMPLEMENTACION DE LOS 10 PRINCIPIOS Y OBJETIVOS 2018**

**Principio 1. Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.**

#### **ANALISIS:**

La organización ha realizado un ANALISIS y no se detectan factores de riesgo en este ámbito.

#### **HECHOS ACTUALES:**

La entidad cuenta con una Política de Igualdad en materia de derechos humanos.

La empresa mantiene vivo el plan de igualdad y continúa con la entrega de la Política de Recursos Humanos y el Manual de Bienvenida cada vez que se incorpora un nuevo empleado asegurándose así la difusión de la misma.

**Las metas de la empresa son:** Continuar el Plan de Igualdad que ya se estableciera y seguir fomentando los derechos humanos dentro de la organización. Conseguir que exista igualdad plena entre hombres y mujeres dentro de la organización.

#### **ACTUACIONES REALIZADAS:**

Durante el año 2016 y en lo que se lleva de 2017 las ACTUACIONES REALIZADAS que se llevan a cabo en relación a este principio están dirigidas, en su mayor parte, a los empleados. Al inicio de la relación laboral se les proporciona un Pack de Bienvenida, aquí se facilita formación e información relacionada con PRL, información sobre los sistemas de medioambiente, el manual de buenas prácticas, canales disponibles en la empresa para la comunicación con el empleado: sugerencias, correo corporativo, personas de contacto en el departamento de Recursos Humanos, así como la misión, visión y los valores por los que se rige nuestra empresa. Además se les informa acerca del uso de la intranet.

**Objetivos:** Extender este principio a nuestros clientes y proveedores más significativos.

En la Planificación anual se tienen en cuenta los principios establecidos en relación a los derechos humanos. La entidad continúa trabajando en la misma línea. Mejora Continua.

Para aquellos clientes que lo solicitan se envían copias de nuestros certificados.

**SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Con carácter anual la empresa, de manera informal, mide la satisfacción laboral. La totalidad de los empleados han sido informados y formados sobre los principios de Derechos Humanos.

En relación a las normativas de salud y seguridad del cliente no existen incumplimientos de las normativas ni demandas que se hayan recibido.



## **Principio 2. Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos**

### **ANALISIS:**

En el momento de contratar a un nuevo proveedor nos aseguramos que cumplen con la legislación vigente en la materia que les concierne.

### **HECHOS ACTUALES:**

La Compañía no cuenta con una política específica que regule la relación con sus proveedores, si bien dichas relaciones vienen marcadas por las directrices especificadas en nuestra Política de Recursos Humanos, directrices que son de aplicación a todos nuestros grupos de interés, incluidos los proveedores.

De igual modo, se responde a cualquier queja o sugerencia por parte de los proveedores, en adecuación al proceso de atención a quejas/reclamaciones y sugerencias.

El objetivo planteado es mejorar nuestra Política de Recursos Humanos para incluir la Política de Derechos Humanos y darlas a conocer a los proveedores y subcontratistas con los que la organización mantenga relación y que influyan en los derechos humanos de nuestros trabajadores y personal.

### **ACTUACIONES REALIZADAS:**

Durante el presente ejercicio no se ha llevado a cabo ninguna acción concreta en este sentido.

El Objetivo es Incluir en nuestra política de calidad una cláusula de cumplimiento de política de derechos humanos para los proveedores y subcontratistas con los que la organización mantenga relaciones contractuales.

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Respuesta: Actualmente aproximadamente un 70% de nuestros proveedores poseen Certificaciones relativas a las normas ISO 9001 y 14001, se intenta elegir, en la medida de lo posible a proveedores que tengan certificaciones por encima de otros que no las tengan y que nos ofrezcan el mismo servicio.

En el periodo reflejado no se han registrado quejas con nuestros proveedores, si bien se ha decidido rescindir el contrato con alguno de ellos por razones económicas y de logística.

### **Principio 3. Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**

#### **ANALISIS:**

No se han determinado factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Se cuenta con un convenio colectivo que se va modificando periódicamente así como con los estatutos de los trabajadores que amparan la negociación colectiva.

#### **HECHOS ACTUALES:**

Además de regirnos por el Convenio Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, disponemos de una política de comunicación por la que cualquier cambio organizativo en la estructura de la empresa es comunicado a través de diferentes canales: Correo Corporativo, Portal del Empleado, etc.

#### **ACTUACIONES REALIZADAS:**

Además de los Canales de Comunicación anteriormente descritos, el Departamento de Recursos Humanos está siempre dispuesto a atender cualquier tema, bien queja, sugerencia o consulta por parte de los empleados.

#### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

De manera informal, anualmente se mide la satisfacción de los empleados la cual es analizada por la dirección. Está previsto incorporar en la intranet un formulario de quejas/sugerencias de mejora.

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

**ANALISIS:**

Dada la actividad a la que se dedica Luca TIC, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra entidad.

**HECHOS ACTUALES:**

El número de horas así como la remuneración de los trabajadores viene recogida en las tablas salariales del Convenio Colectivo al que la empresa se acoge.

**ACTUACIONES REALIZADAS:**

La empresa trabaja constantemente para que no existan horas extras adicionales a la jornada laboral de trabajo, utilizando la práctica de mayores contrataciones, más que trabajar más horas por las mismas personas.

No obstante, en aquellos casos puntuales en los que hay que realizarlas, la empresa lleva a cabo una compensación de horas extra y remuneración de guardias en función de cada cliente.

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

### **ANALISIS:**

Debido a la naturaleza de nuestra actividad, en Luca TIC no se detecta este tipo de riesgo, la empresa no cuenta con menores de edad.

### **HECHOS ACTUALES:**

Luca TIC cuenta con una política interna de recursos humanos mediante la que se acoge a la legislación vigente en la materia laboral. Actualmente no existe en la empresa trabajadores de menos de 18 años.

### **ACTUACIONES REALIZADAS:**

Ya que no es un factor de riesgo de nuestra actividad no se lleva a cabo ninguna acción concreta en este sentido.

## **Principio 6. Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.**

### **ANALISIS:**

Luca TIC no ha realizado ningún diagnóstico en este ámbito, las contrataciones, cursos de formación que se ofertan y la promoción interna se basa en las capacidades de cada empleado, teniendo todos y todas las mismas oportunidades, sin que exista ningún tipo de discriminación por sexo, cultura, raza, etc.

### **HECHOS ACTUALES:**

Luca TIC cuenta con una política de igualdad la cual está a disposición de los empleados.

### **ACTUACIONES REALIZADAS:**

Durante los procesos de selección que se han dado en el periodo en curso, se han examinado las competencias profesionales, la experiencia y la capacidad técnica de aquellas personas que han optado a un puesto de trabajo en un momento determinado.

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

#### ***Composición del órgano directivo de la empresa:***

Directivos frente a empleados: 2%

Directivos mujeres: 40%

Directivos hombres: 60%

Mujeres: 35%

Hombres: 65 %

Mayores de 45 años: 10 %

Menores de 30 años: 65 %

Empleados no nacionales: 12 %

Empleados con contrato fijo: 99 %

Esta información no se publica en ningún sitio con las cifras exactas, pero sí se hace mención a la existencia de un consejo directivo y de una plantilla compuesta por hombres y mujeres.

El Departamento de Recursos Humanos así como las personas de la estructura responsables de cada grupo son las figuras a las cuales los empleados deben dirigirse en caso de acoso o discriminación. No se ha procedido a la apertura de ningún expediente de este tipo.

## **Principio 7. Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente**

### **ANALISIS:**

Mediante la evaluación anual de aspectos ambientales, la empresa determina los factores de riesgo inherentes a su actividad en materia medioambiental. Actualmente no se detectan apenas aspectos ambientales significativos sobre los que redirigir nuestros objetivos ambientales.

### **HECHOS ACTUALES:**

Luca TIC, posee una política de gestión ambiental. Actualizada en caso de ser necesario y dada a conocer a empleados ya que está en el Manual de Bienvenida.

### **ACTUACIONES REALIZADAS:**

Luca TIC no está certificada en gestión ambiental bajo el marco de la norma ISO 14001:2004, pero posee una política de gestión medioambiental a disposición de todo el personal.

La entidad posee iniciativas en cuanto a la reducción del consumo de energía y de agua ya que en nuestra organización no se producen vertidos ni emisiones.

**Implantación:** Entre los objetivos medioambientales que la empresa se plantea de manera anual, se encuentran la reducción del consumo de energía y de agua. La empresa por su actividad realiza unas mínimas emisiones a la atmósfera.

En cuanto a los residuos, la empresa posee una política de segregación de residuos, con contenedores habilitados para ello.

## **Principio 8. Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor Responsabilidad Ambiental**

### **ANALISIS:**

Mediante la evaluación anual de aspectos ambientales, la empresa determina los factores de riesgo inherentes a su actividad en materia medioambiental. Actualmente no se detectan apenas aspectos ambientales significativos sobre los que redirigir nuestros objetivos ambientales.

### **HECHOS ACTUALES:**

Luca TIC, posee una política de gestión ambiental. Actualizada en caso de ser necesario y dada a conocer a empleados ya que está en el Manual de Bienvenida.

### **ACTUACIONES REALIZADAS**

Anualmente se lleva a cabo una auditoria por parte de la entidad certificadora en la que se verifica que se cumplen con las prácticas medioambientales establecidas.

Con una periodicidad anual se realiza la evaluación de aspectos ambientales, la cual es dada a conocer a la directiva mediante el informe de Revisión por la Dirección.

Tenemos casi la mitad de los proveedores certificados en calidad o en gestión medio ambiental. Siempre que se va a contratar a un nuevo proveedor se mira si posee algún tipo de certificación ya que ello haría que se le eligiese antes que a otro.

## **Principio 9. Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente**

### **ANALISIS:**

Mediante la evaluación anual de aspectos ambientales, la empresa determina los factores de riesgo inherentes a su actividad en materia medioambiental. Actualmente no se detectan apenas aspectos ambientales significativos sobre los que redirigir nuestros objetivos ambientales.

### **HECHOS ACTUALES:**

Luca TIC, posee una política de gestión ambiental. Actualizada en caso de ser necesario y dada a conocer a empleados ya que está en el Manual de Bienvenida.

### **ACTUACIONES REALIZADAS:**

En la medida de lo posible se intentan minimizar los viajes y las salidas a clientes exteriores mediante el uso de la videoconferencia.

No se dispone de estudios ni se han enviado comunicaciones relativas al aumento de la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y la mejora de la eficiencia energética.

En la medida de lo posible se intentan adquirir equipos y tecnologías que sean lo menos agresivos contra el medio ambiente.



---

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

**ANALISIS:**

No se han realizado diagnósticos contra la corrupción ni el soborno, debido a que no se considera necesario en nuestro sector.

**HECHOS ACTUALES:**

No existe una política definida en esta materia, pero en nuestra documentación del pack de bienvenida se hace mención a la ética y al cumplimiento con la legislación vigente.

No se dispone de ningún procedimiento al respecto, al no realizarse este tipo de eventos no se ha creído oportuno definir algún protocolo en la materia.

**ACTUACIONES REALIZADAS**

No se ha llevado a cabo ninguna acción al respecto.

**SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

La totalidad de nuestros empleados conoce la política de recursos humanos ya que se entrega en el momento de su incorporación.

Cualquier donación que se haga o patrocinio, en caso de hacerse, son transparentes y cumplen con la legislación vigente.

En nuestra entidad se registran las cuentas financieras de manera anual, y están depositadas en el Registro Mercantil.