



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# Fundación ULMA

INFORME DE PROGRESO  
2017



Fundación ULMA  
Garagaltza auzoa, 51 - PK 22  
Guipúzcoa

# Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | COE

05 | **Análisis**  
Empleados  
Socios/Accionistas  
Comunidad/Sociedad Civil  
Medioambiente





# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas

24 de octubre de 2018

Con la presentación del *Informe de Progreso* de Fundación ULMA 2017, nuestra entidad quiere dejar constancia de su responsabilidad social, expresando su compromiso con los Diez Principios que figuran en el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Fundación ULMA, a la que represento, asume y hace suyos cada uno de los Diez Principios, comprometiéndose a respetarlos y a promoverlos de forma activa mediante la puesta en marcha de diferentes iniciativas a lo largo del año.

Este año Fundación ULMA presenta de nuevo su *Informe de Progreso*, dejando así constancia de la obligación que asumió al adherirse libremente al Pacto Mundial de Naciones Unidas en Diciembre de 2009.

Quiero destacar la importancia que Fundación ULMA otorga a la protección de los Derechos Humanos fundamentales dentro de su ámbito de influencia, trabajando en colaboración con entidades de "Cooperación al desarrollo", "Salud y bienestar", "Inserción social", "Educación", "Medio ambiente", "Cultura", "Cooperativismo", etc, etc, fomentando la solidaridad de nuestro colectivo para trabajar en la transformación social de nuestro entorno.

Destacar también que el Principio referido al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es para Fundación ULMA, en la medida en que representa a Grupo ULMA, un principio que forma parte de nuestra naturaleza cooperativa.



Raul Garcia

Presidente Fundación ULMA



# PERFIL DE LA ENTIDAD

# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Fundación ULMA

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

Garagaltza auzoa, 51 - PK22

Localidad

Oñati

Provincia

Guipúzcoa

Comunidad Autónoma

País Vasco

Dirección Web

[www.fundacionulma.com](http://www.fundacionulma.com)

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Raul Garcia

Persona de contacto

Maitte Agirrebeitia

Número total de empleados

0

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

La Fundación ULMA es una entidad sin ánimo de lucro para la realización de actividades de interés general. Contribuimos a la transformación social de nuestro entorno.

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

No hay respuestas

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

Empleados, Socios/accionistas, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Somos Fundación ULMA, integrada en el Grupo ULMA. Las personas que trabajan en el Grupo Cooperativo ULMA son socias, son parte de la empresa. En nuestros valores cooperativos está el contribuir al bienestar social de nuestro entorno, por lo que nuestras personas, comunidad y medio ambiente son, de manera natural, nuestros Grupos de Interés.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Hemos renovado este año nuestro Informe de Progreso y lo daremos a conocer a fin de año en nuestro Informe de actividad 2018, que llega a todas nuestras personas.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

bienal

Notas

No hay respuestas

¿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

Medios de Comunicación internos y uso de Redes sociales

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Fundación

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.

Los miembros del Patronato de la Fundación gobiernan y toman las decisiones. El máximo órgano de gobierno es el Presidente de la Fundación, que es también Presidente de una de las cooperativas de Grupo ULMA

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 Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

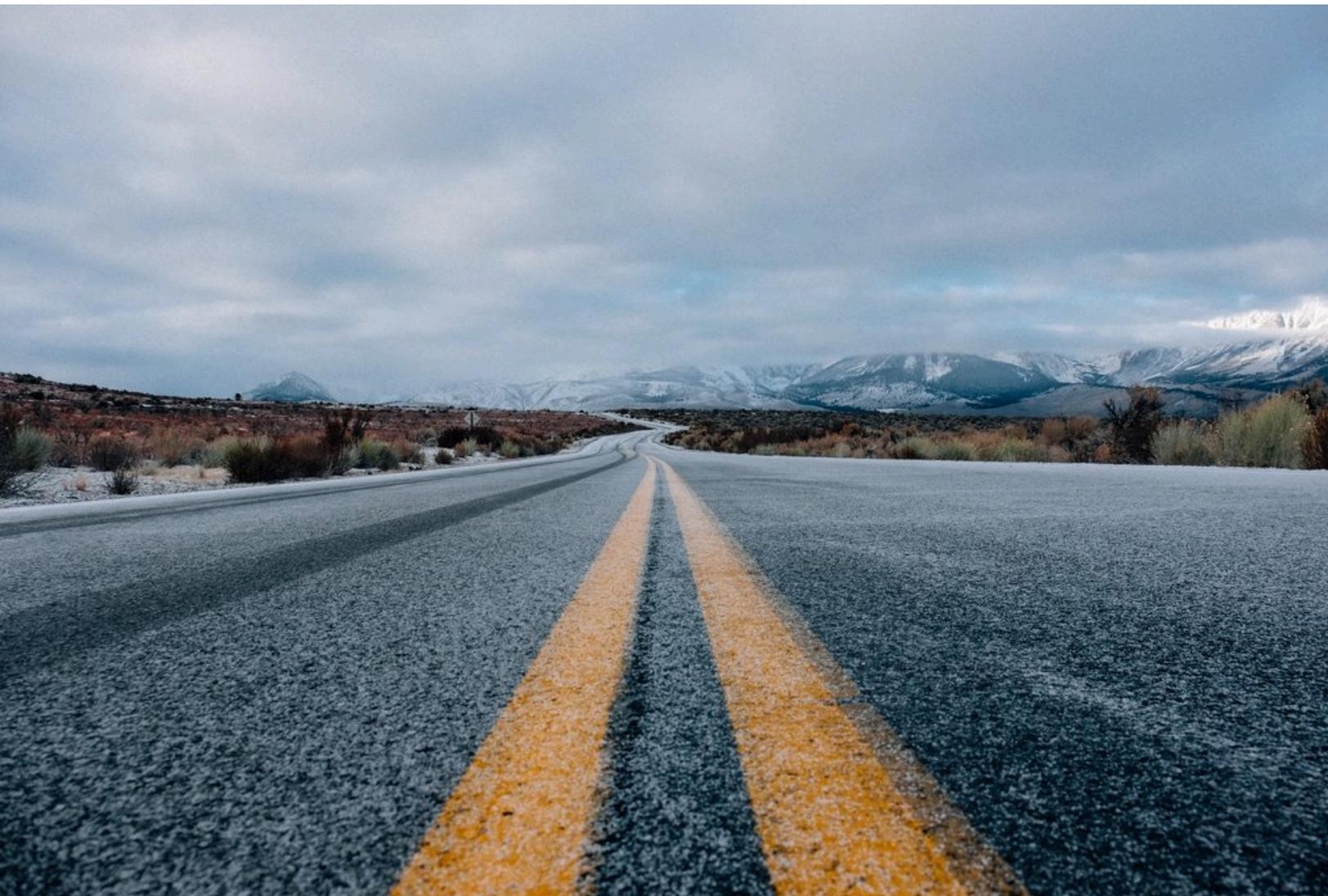
UNICEF, ACNUR, Campañas de ayuda a ONGen Honduras, Cruz Roja, Fundación Mundukide, etc.

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

[www.fundacionulma.com](http://www.fundacionulma.com)





# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# COE

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que

apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

Unirse y / o proponer proyectos de asociación en materia de sostenibilidad corporativa

Algunos de los fines para los que decidimos fundar la Fundación ULMA son: Apoyar y fomentar la realización de actividades de carácter cultural, social, benéfico o asistencial por parte de asociaciones, agrupaciones y organizaciones. El impulso de las relaciones, la solidaridad e inter-cooperación entre entidades de economía social y de estas con personas físicas o jurídicas que pudieran resultar beneficiarias de la Fundación o co-adyudar a la realización de los fines fundacionales.

Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

Fundación ULMA pone en marcha iniciativas solidarias para contribuir a la transformación de la sociedad. Llama a la participación interna entre sus personas, facilitando vías de colaboración con cada causa que se trabaja. La protección de los refugiados, la erradicación de la pobreza en el mundo, el impulso de la educación en países en vías de desarrollo, etc, etc.

Participar o apoyar las iniciativas específicas o líneas de trabajo del Pacto Mundial

Como comentado en el punto anterior, todos nuestros fines fundacionales están perfectamente alineados con las líneas de trabajo del Pacto Mundial



# ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



0

0

3

0

Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

## Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

### CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 0  
 Empleados: 0  
 Proveedores: 0  
 Accionistas: 0  
 Administración: 0  
 Comunidad: 0  
 Medio ambiente: 0

### CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



283



GRUPO DE INTERÉS

# EMPLEADOS





# MEDIO AMBIENTE



---

**Optimizar el uso de papel en la entidad**

---

---

**Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera**

---



# ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

**CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON  
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS**

| <b>Desafíos para la empresa</b>   | <b>ODS</b>      | <b>Principios</b> |
|---|-----------------|-------------------|
| <b>Administración</b>   |                 |                   |
| Contratos transparentes con la Administración Pública                   | 16              | 10                |
| Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública | 16              | 10                |
| <b>Medioambiente</b>  |                 |                   |
| Falta de medición de los residuos en CO2                                | 12 13           | 8                 |
| Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente                | 9 11 13         | 9                 |
| Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad                     | 6 7<br>13 14 15 | 8                 |
| Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera      | 6 7<br>13 14 15 | 8                 |
| Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente              | 9 11 13         | 9                 |
| Cálculo y compensación de los residuos en CO2                           | 7<br>13         | 8                 |
| Optimizar el uso de papel en la entidad                                 | 12 15           | 7                 |
| Falta de control del volumen de materiales impresos                     | 12 15           | 7                 |
| Conocimiento del impacto ambiental de la entidad                        | 6 7<br>13 14 15 | 8                 |
| <b>Empleados</b>  |                 |                   |
| Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva    | 1 8<br>16       | 3                 |
| Contratación de mano de obra infantil                                   | 4 8<br>16       | 5                 |
| Falta de información a los empleados                                    | 4 8             | 3                 |
| Deterioro de la Paz Social en la entidad                                | 8<br>16         | 3                 |
| Mejoras de RSE sobre la normativa laboral                               | 8<br>16         | 4                 |
| Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados                | 8<br>16         | 4                 |
| Conciliación familiar y laboral   | 5 8             | 4                 |
| Regular la aceptación de regalos  | 16              | 10                |
| Incumplimiento del convenio colectivo                                   | 1 8<br>16       | 3                 |
| Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad                   | 1 5 8<br>10     | 6                 |
| Discriminación por discapacidad   | 10              | 6                 |
| Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad      | 4 8             | 1                 |
| Incertidumbre en el ambiente laboral                                    | 8               | 1                 |
| Aceptación de regalos que comprometan a la entidad                      | 16              | 10                |
| Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados           | 4 8             | 6                 |

| Desafíos para la empresa   | ODS          | Principios |
|--|--------------|------------|
| Favorecer la competencia transparente entre entidades                  | 16 17        | 10         |
| Falta de compromiso del empleado con la entidad                        | 8            | 1          |
| Favoritismo en la contratación de empleados                            | 5 10         | 10         |
| Combatir los casos de soborno  | 16           | 10         |
| Salud y seguridad en el lugar de trabajo                               | 3 8          | 1          |
| Combatir y erradicar todas las formas de extorsión                     | 16           | 10         |
| Realización de horas extras no acordadas                               | 8            | 4          |
| Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación | 5 8 10       | 6          |
| Discriminación por raza  | 10           | 6          |
| Igualdad de género   | 5            | 6          |
| Accidentes laborales   | 3 8          | 1          |
| Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados  | 4 8          | 1          |
| Identificación del empleado con la entidad                             | 8            | 1          |
| Discriminación por edad  | 10           | 6          |
| Ausencia de evaluaciones de desempeño                                  | 4 8          | 6          |
| Buen ambiente laboral  | 8            | 1          |
| Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales          | 5 8          | 10         |
| Combatir y erradicar todas forma de malversación                       | 16           | 10         |
| Impulsar la sensibilización en materia medioambiental                  | 6 7 13 14 15 | 7          |
| Inserción de personas con discapacidad (LISMI)                         | 10           | 6          |
| Discriminación por género  | 5            | 6          |
| Competencia desleal  | 16           | 10         |
| Generar oportunidades para jóvenes con talento                         | 8 10         | 6          |
| Promoción del valor de las personas en las organizaciones              | 8 17         | 1          |
| <b>Proveedores</b>   |              |            |
| Falta de colaboración continúa con los proveedores                     | 12 17        | 2          |
| Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos  | 1 2 8 16     | 2          |
| Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE               | 8 12 13      | 2          |
| Falta de criterios responsables en la selección de proveedores         | 8 12 13      | 2          |
| Proveedores como aliados de RSE en la empresa                          | 12 17        | 2          |
| Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos    | 1 2 8 16     | 2          |

| Desafíos para la empresa  | ODS        | Principios |
|---|------------|------------|
| Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores                           | 12 13 8    | 2          |
| Cumplimiento de la normativa  | 8 16       | 10         |
| Crear relaciones estables con los proveedores                                     | 12 8 16    | 1          |
| Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores    | 12         | 1          |
| Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE                      | 12 13 8    | 2          |
| Evaluación de proveedores   | 12 8 16    | 2          |
| <b>Clientes</b>   |            |            |
| Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios | 12         | 1          |
| Información asimétrica con clientes   | 12 17      | 10         |
| Valoración negativa de los clientes   | 12         | 1          |
| Desinformación de los clientes  | 12         | 1          |
| Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes                        | 12 16 17   | 10         |
| Falta de prospección al cliente   | 12         | 1          |
| Formación para clientes   | 4 12       | 1          |
| Acercar la RSE al consumidor final  | 4 12       | 1          |
| Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)                       | 12 16      | 1          |
| Relación duradera con los clientes  | 12 8       | 1          |
| Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles                             | 9 12       | 1          |
| Satisfacción del cliente  | 12 8       | 1          |
| Etiquetado e información transparente al cliente                                  | 12 16      | 10         |
| Blanqueo o lavado de dinero   | 16         | 10         |
| Accesibilidad de los productos y servicios  | 1 2 9 12   | 1          |
| <b>Comunidad</b>  |            |            |
| Alianzas entre asociaciones y empresas  | 17         | 5          |
| Invertir en las generaciones del futuro   | 3 4 11     | 6          |
| Acción social para la Comunidad   | 1 2 3 4 11 | 1          |
| <b>Socios</b>   |            |            |
| Satisfacción de expectativas  | 16 17      | 1          |
| Relación duradera con socios/accionistas  | 16 17      | 10         |

## CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

**DERECHOS HUMANOS**

**NORMAS LABORALES**

**MEDIO AMBIENTE**

**LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos</li> <li>2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.</li> <li>3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.</li> <li>4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</li> <li>5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.</li> <li>6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.</li> <li>8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</li> <li>9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.</li> <li>10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.</li> </ul> |
|--|--|





APOYAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

