

Grupo
Urvina

RED PACTO MUNDIAL ESPAÑA

Pinseque, 26 de Octubre de 2018

D. DOMINGO T. BENEDI BERDEJO, mayor de edad, vecino de Zaragoza, con D.N.I. nº 17.442.586-F en nombre y representación de la entidad URVINA, S. L. con domicilio en Pinseque, Zaragoza, Polígono Las Vías, Nave 24 y C.I.F. B-50021658, comparece y como mejor proceda en derecho

MANIFIESTA:

Que en cumplimiento del requerimiento de presentar el informe de progreso anual, se adjunta a la presente la memoria del mismo.

Y para que conste a los efectos oportunos se firma la presente en el lugar y fecha que constan en el encabezamiento.

Fdo: Domingo Benedí Berdejo
Director Dpto. Legal-RRHH GRUPO URVINA

1º.- MEMORIA 2017-2018

a).- Sociedad

URVINA, S. L.

Capital social: 194.724 euros

b).- Domicilio

Polígono Las Vías Nave 24, de Pinseque, Zaragoza.

c).- Actividad

Gestión integral de equipos de protección laboral y vestuario laboral y profesional

Recuperación mediante lavado de toda clase de vestuario laboral y profesional y equipos de protección individual (EPI,s).

Prestación de servicios de apoyo logístico, almacenaje, publicidad, servicios in plant, distribución a punto de uso, etc.

Fabricación de piezas y componentes para el sector automoción con especialidad en cuero.

d).- Relación de plantilla año 2017 (Incluyendo el resto de sociedades del grupo al que pertenece

URVINA	65
COELI	18
EUROVICON	7
EUTRALSA	30
GESTURVINA	37
*URVINA INNOVACION	22
(Es la nueva denominación de URVINA REPRESENTACIONES)	
COELI GREEN	24
URVINA INTEGRACION	38
INVERPUNTO	1
INTERNACIONAL SERV. Y SUM.	3
TOTAL:	245

2º.- INFORME DE PROGRESO

Preliminar:

Informamos que por el tipo de clientes a los que atendemos estamos sometidos a auditorías en relación a todos los puntos relativos a los compromisos con Pacto Mundial. Concretamente a través de la plataforma ECOVADIS, por parte de clientes como PSA, Michelín, Faurecia, etc.

Medio Ambiente

Tenemos desarrollado desde el Departamento de Calidad y Medio Ambiente un plan de calidad global que se adjunta a la presente memoria como documento marco, aparte de la prestigiosa norma ISO 14001 desde el año 2006

Podemos destacar como hitos más importantes del pasado ejercicio las acciones llevadas a cabo conjuntamente por el departamento de Medio Ambiente y el de PRL, como son la panelización de las instalaciones de lavandería en Pinseque que ha supuesto el aislamiento de las zonas de lavado en seco, mejorando con ello los niveles de presencia de PER en aire. Aunque ya estaban por debajo de los límites establecidos, dicha medida hace desaparecer prácticamente cualquier resto de dicho producto en el grueso de la instalación.

Se ha instalado también en una nave aislada sin producción un depósito de residuos con cubetas de seguridad que protegiesen el suelo de un eventual vertido, velando siempre por esa adecuada gestión medioambiental.

Derechos Humanos

Prácticas laborales Dentro de la política de RRHH, existe un cumplimiento absoluto en materia laboral, en cuanto a contratación infantil trabajo sumergido, discriminación salarial por ninguna razón, etc. lo que no hace necesario establecer ningún plan más específico al respecto. Es algo que forma parte del ADN de la empresa.

Informamos que por el tipo de clientes a los que atendemos, fundamentalmente del sector automóvil e industria auxiliar, estamos sometidos a auditorías en relación a todos los puntos relativos a los compromisos con Pacto Mundial. Concretamente a través de la plataforma ECOVADIS, por parte de clientes como PSA, Michelín, Faurecia, etc.

No obstante sí que cada año se van implementando medidas, que sin tanta rimbombancia, van mejorando el status laboral de nuestros empleados.

Como ejemplos:

Se ha ampliado la política de flexibilidad puesta en marcha el año pasado para los meses de verano, para determinados días laborables que caen junto a festivos, es decir se están oficializando los puentes, mediante un sistema de guardias que permite que un solo

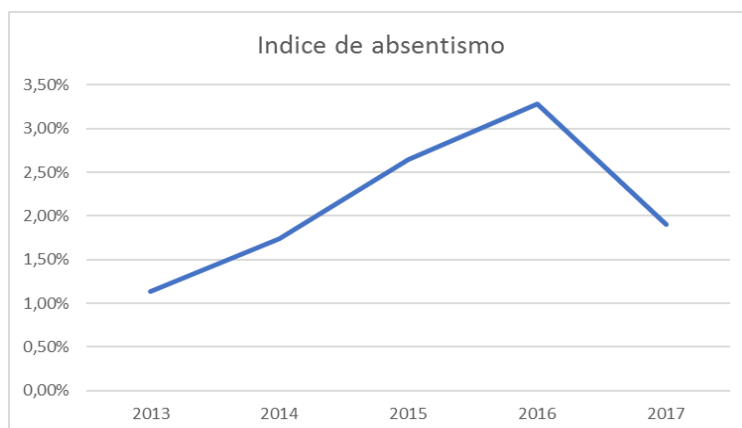
miembro por departamento atienda el mismo durante esa jornada, pudiendo el resto de compañeros disfrutar de la misma.

Hay que tener en cuenta que por la edad media de la plantilla, hay muchos trabajadores que tienen hijos en edades comprendidas entre los 3 y los 16 años. Normalmente esos días suelen ser no lectivos en los colegios e institutos, por lo que esta medida favorece sin duda la conciliación familiar.

Se ha seguido trabajando en el plan de rejuvenecimiento de la plantilla con la introducción de varios contratos de relevo, lo que ha permitido bajar un año la edad media de la plantilla situándola en 39 años.

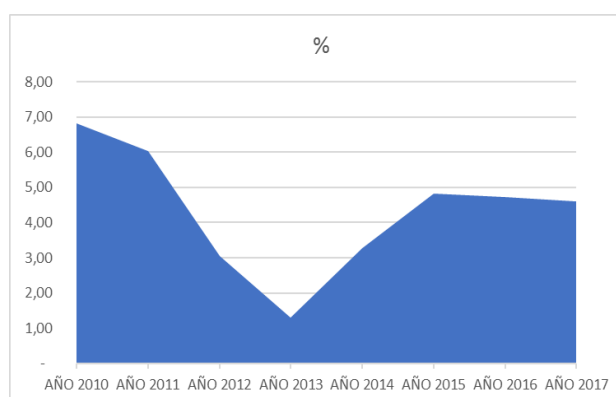
En materia de igualdad se mantiene la política de igualdad, mejorándose la ratio anterior, pasando de un 59,5/40,5 a un 55/45.

Se han vuelto a mejorar los indicadores de absentismo y rotación, concretamente en absentismo estamos en un 1,90 y el de rotación en un 4,60.



INDICE DE ROTACION

AÑO 2017 4,60



A nivel de discapacidad contamos con una sociedad, concretamente URVINA INTEGRACIÓN que tiene la calificación de centro especial de empleo en las CCAA de Aragón y Galicia, con una plantilla de 38 discapacitados que se unen a otros discapacitados enrolados en la empresa ordinaria.

En dicha sociedad se mantiene el plan de ajuste iniciado en 2016, con múltiples actividades, desde contacto con familiares en la etapa de contratación en el caso de discapacidades sensoriales, a programas de capacitación en los puestos de trabajo, monitorización de procesos para facilitar la comprensión de los criterios que tiene la función de cada puesto, etc.

Como novedad también importante, este año estamos reforzando las actividades de patrocinio de la Fundación URVINA, entidad sin ánimo de lucro, en la que actúan como patronos los socios y directivos de URVINA, en materias deportivas, de formación, culturales, etc.

Prácticas de negocio justas

Al igual que se indica en el capítulo de RRHH, la empresa mantiene un estándar de actuación en este capítulo que la mantiene en un nivel de máximo cumplimiento. Esto es fácil de entender siguiendo lo que indico en el siguiente párrafo.

Debemos tener en cuenta que el ámbito fundamental de actuación de nuestra empresa es el sector automóvil y empresa auxiliar, esto es grandes multinacionales muy sensibles a todo tipo de políticas de ética empresarial, con rigurosos códigos de conducta, sensibilización en temas de corrupción y soborno, procedimientos de denuncias internas, transacciones sensibles (regalos, viajes), conflictos de intereses, etc. y obviamente para mantenernos dentro de ese panel de proveedores, diríamos tan exclusivo, debemos cumplir con los mismos criterios que ellos.

No obstante al igual que sucedía en el capítulo anterior se siguen implementando medidas que refuerzan si cabe dichos estándares.

Estamos ultimando en estos momentos en la elaboración del plan de seguridad de la información, que está capitaneado por el responsable de Sistemas y Comunicaciones del Grupo. En principio esperábamos tenerlo listo a mitad del año 2018, pero la introducción al mismo de toda la normativa recogida en el nuevo RGPD, nos ha hecho darle un mayor alcance.

Adquisición sostenible, compras, anticorrupción, etc.

Nuestra empresa lleva a cabo una política de evaluación permanente de proveedores alargando y extendiendo en ese sentido la cadena iniciada entre nuestros clientes y la empresa.

El departamento de compras ha desarrollado un código de conducta que se traslada a los proveedores y que tienen que aceptar, declarando su cumplimiento.

Aunque la práctica es global, estamos especialmente sensibilizados en los proveedores de Asia, China e India, países donde históricamente se ha podido constatar una falta de regulación o de cumplimiento en esta materia.

De cara a reforzar nuestra política y aprovechando que tenemos filiales en ambos países, hacemos un seguimiento personalizado de nuestros proveedores con visitas periódicas, auditorías, etc. por parte de nuestro personal propio, que nos da un nivel de seguridad máximo.

De igual forma realizamos evaluación del progreso de proveedores con respecto al reglamento relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH)

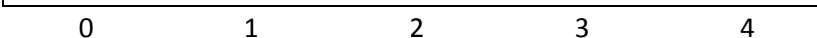
Como cierre de este capítulo hay que indicar que la empresa nunca ha tenido que hacer frente a ningún tipo de reclamación, ni procesos judiciales, ni nada relativo a malas prácticas contrarias a la legalidad, competencia, etc.

Hemos incorporado un indicador en los informes de gestión internos precisamente que nos da visibilidad de esta circunstancia: Se adjunta el mismo:

COMPLIANCE

Quejas planteadas por irregularidades en la materia:

Año 2017	0
Año 2016	0
Año 2015	0



A horizontal bar chart with a white background and black axes. The vertical axis (y-axis) is on the left, with three rows labeled 'Año 2017', 'Año 2016', and 'Año 2015'. The horizontal axis (x-axis) is at the bottom, with tick marks and labels for 0, 1, 2, 3, and 4. Three horizontal bars, all of length 0, extend from the y-axis to the x-axis. The bars are white with a thin black border.

Evaluación de la intervención

El grado de cumplimiento de las actuaciones sobre el plan establecido ha sido alto, ya que se han llevado a cabo las medidas programadas con un grado además de satisfacción muy aceptable.