



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.



Signe, S.A.

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

INFORME DE PROGRESO 2017

A black and white photograph of a modern, curved building facade with a grid of windows. The 'signe' logo is mounted on the building's exterior. In the foreground, there is a metal fence and some foliage.

signe

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 2017, nuestro objetivo es seguir mejorando nuestros procesos internos, continuaremos con la implantación del ERP y consolidando las 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.

Además, queremos iniciar una nueva vía de acción para implantar contribuir a la disminución de la desigualdad.

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

Tres Cantos a 31 de diciembre de 2016

 **signe, s.a.**
P.P.

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

120

Sector

Servicios profesionales (Abogados)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Impresores de seguridad

Ventas / Ingresos

13.000.000.-€

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.

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.

La empresa tiene establecido un Plan de Comunicación interno en el que se hace una constante divulgación de los del Pacto Mundial.

Los principios también están presentes en los objetivos marcados desde la dirección en todos los Sistemas de Gestión implantados en la empresa.

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 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.

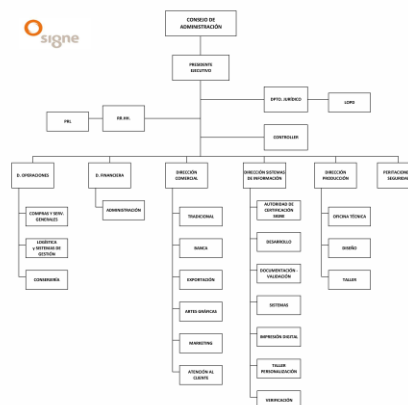
Desde la dirección se han impulsado diferentes acciones que fomenten y transmitan la cultura de la organización, en los que se recojan la Responsabilidad Social Empresarial y valores de la empresa.

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



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.

1. FUNCACI3N SIGNE.

Durante el ejercicio 2017 continuado la colaboraci3n desde la Fundaci3n Signe con las dos entidades con las que se inici3 la colaboraci3n en el a3o 2016: SPECIALISTERNE y APADIS. Y se ha iniciado la colaboraci3n con el proyecto PALMIRA TEATRO.

PROYECTO SPECIALISTERNE.

La Fundaci3n Signe apoya a personas con TEA y sus familias mediante dos becas que cubrir3n el coste del Programa de Formaci3n en Tecnolog3as de la Informaci3n 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 Fundaci3n Signe colabora con la subvenci3n de material pedag3gico dentro de uno de los programas de Centro APADIS. Este programa centra su actividad en la atenci3n especializada y continua a ni3os, ni3as y j3venes en sus tres etapas de recorrido escolar, cuyas particularidades requieren est3mulos especiales para el desarrollo de su autonom3a, integraci3n social y progreso acad3mico. Adem3s, colabora en la creaci3n de salas multisensoriales.

PROYECTO PALMYRA.

Respaldo tecnol3gico que el proyecto inclusivo 3GORA, AHORA de la Compa3a PALMYRA TEATRO, y que posibilita representar obras teatrales accesibles a personas con discapacidad auditiva, visual, sensorial o motora.

2. INCORPORACI3N A LA PLANTILLA DE SIGNE DE UNA PERSONA FORMADA EN SPECIALISTERNE.

Se ha incorporado a la plantilla una persona formada en SPECIALISTERNE y diagnosticada con s3ndrome Asperger.

3. COLABORACI3N CON UN PROYECTO LOCAL.

Signe, ha promovido entre sus trabajadores la colaboraci3n con un comedor social.

En la fiesta de Navidad, la empresa ha hecho un sorteo de regalos entre los empleados que han asistido a la comida de empresa. Los empleados han podido optar al sorteo a cambio de una colaboraci3n con alimentos para un comedor social.

¿C3mo se han medido los resultados?

1. Los objetivos se han medido a trav3s de los informes de memoria de actividades de las entidades con las que se colabora presentan.

Estas memorias presentadas en las reuniones del patronato de la fundaci3n y sus resultados recogidas en las actas correspondientes.

2. La incorporaci3n de una persona ha contribuido a dar visibilidad (entre la plantilla, los clientes, y proveedores) a la capacidad de personas con capacidades diferentes de integrarse en el mundo laboral.

3. La promoción de una campaña de colaboración social entre los empleados y dirigido a un comedor social cercano a la empresa ha promovido la solidaridad. Ha participado el 95% de la plantilla. Signe, ha desempeñado el papel de canalizador y además ha contribuido triplicando la aportación realizada por los trabajadores.

Objetivos para el próximo ejercicio

Para el año 2018 los objetivos planteados son los siguientes:

1. Seguir colaborando con estas entidades APADIS, ALDEAS INFANTILES y PALMIRA TEATRO.
2. Impulsar una nueva acción de colaboración de los trabajadores con una entidad local encargada de la defensa de los derechos fundamentales.
3. Búsqueda de otros proyectos con los que colaborar.

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 2017 se ha mejorado la política de compras para la evaluación y homologación interna de proveedores que respete los Principios del Pacto Mundial además de otros criterios de calidad.

En la política de compras se ha elaborado una carta de comunicación a nuestros proveedores de nuestra

política y las prácticas que se esperan de ellos en las distintas materias:

- Medio Ambiente
- Certificados Sistemas de Gestión
- Cumplimiento legislativo en materia laboral
- Compromisos de Confidencialidad
- Protección de datos
- Etc.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se han medido con la clasificación y homologación del 100% de los proveedores de compras. Y la incorporación a la clasificación de los nuevos proveedores que se van incorporando a la empresa con previsión de continuidad.

Objetivos para el próximo ejercicio

Un objetivo para el 2018 es incluir en el procedimiento de homologación de proveedores además de los proveedores de compras al resto de los proveedores de servicios.

Otro objetivo es estudiar la creación de una política de clasificación de clientes para evaluar la no vulneración de los Derechos Fundamentales que estos puedan hacer en su actividad principal.

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.

La empresa ha impulsado durante el 2017 que se sigan celebrando los Comités de Seguridad y Salud (CSS) que se puso en funcionamiento en octubre de 2014.

Se han renovado los miembros del CSS para hacer partícipes a los trabajadores en las decisiones que se toman en materia de PRL.

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.

Con esto se ha conseguido:

1. Disminuir la siniestralidad laboral con respecto al ejercicio anterior.
2. Apoyar la cultura preventiva a través del incremento las acciones de formación y de las acciones comunicación.

Se creado un canal para recoger propuestas de mejora en materia de prevención de riesgos laborales y bienestar laboral.

Se ha publicado el Convenio Colectivo sectorial para darlo a conocer a los empleados.

Signe ha aprobado y publicado un protocolo de erradicación del acoso laboral en la empresa. El protocolo implica haber constituido un comité de intervención.

¿Cómo se han medido los resultados?

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

El informe de siniestralidad publicado por la MUTUA recoge la disminución de los accidentes de trabajo.

Además de haber formado a personal internamente para elaborar los informes de investigación de los accidentes producidos.

El plan de comunicación y formación desarrollado durante todo el año recoge todas las acciones implantadas.

En cuanto a las propuestas de mejora, se han llevado a cabo varias iniciativas, por ejemplo:

- Elevadores de carga en la salida de alguna máquina para minimizar el esfuerzo de carga manual.
- Vertedores elevados de productos líquidos que se utilizan para la impresión, que minimizan el esfuerzo dorso lumbar.
- Mejora de la calidad de la ropa de trabajo.
- Mejora de la calidad de los EPI's (Equipos de Protección Individual).
- Etc.

El protocolo para la erradicación del acoso laboral se ha publicado. Ha habido una denuncia seguida de una intervención interna que no ha requerido más implicaciones.

Objetivos para el próximo ejercicio

Los objetivos para el 2018 son:

1. Mantener el canal para recoger las iniciativas y propuestas de los trabajadores en materia de PRL.
2. Comunicar de forma divulgativa las partes fundamentales que se exponen en el convenio colectivo sectorial y los criterios de aplicación en la empresa.
3. Evaluar por parte de la dirección de la empresa diferentes acciones para promover la participación de los trabajadores.
4. Elaborar una encuesta de clima laboral.

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 2017 se ha mantenido la 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.

Además, se ha elaborado una encuesta de clima laboral y los resultados han confirmado estos indicadores.

Objetivos para el próximo ejercicio

Los objetivos para el año 2018 son:

1. Mantener y concienciar sobre los derechos laborales.
2. Repetir la encuesta de clima laboral que se realiza con una periodicidad bienal.

Principio 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Seguir formando y concienciando 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?

Aplicando la política de evaluación de los proveedores.

Introduciendo mejoras en la política de compras para mejorar la evaluación de los proveedores.

Objetivos para el próximo ejercicio

Incorporar al colectivo de proveedores homologados a los proveedores de servicios.

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.

En el año 2017 se ha iniciado la elaboración de un plan de igualdad que incluya una política de reclutamiento y selección.

Y aunque se está formalizado el Plan, ya se ha implantado el principio de no discriminación en los procesos de selección que se han llevado a cabo durante este año.

Por otra parte, se ha incrementado el porcentaje de representación femenina en el Comité de Dirección.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se han medido comprobando que en la contratación en la contratación se ha primado la experiencia laboral.

Además de

Objetivos para el próximo ejercicio

Los objetivos para el año 2018 son los siguientes:

1. Analizar según el mercado laboral y el sector, qué acciones se pueden llevar a cabo para contribuir a disminuir la discriminación en el empleo.
2. Mantener los objetivos conseguidos en años anteriores.

Principio 7

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En el 2017 se ha incrementado la formación especializada en materia de medio ambiente y gestión de residuos.

Se ha implantado un plan de formación interno en materia de gestión de residuos para todo el personal del taller adaptado a las áreas de trabajo.

¿Cómo se han medido los resultados?

La formación se ha evaluado a través de la eficacia de la formación.

Y las acciones de comunicación/concienciación se han medido a través de preguntas específicas sobre este tema en la encuesta de clima laboral.

Objetivos para el próximo ejercicio

Para el ejercicio 2018 los objetivos son:

1. Mantener acciones formativas específicas en esta materia para el personal interno.
2. Realizar auditorías internas de gestión de residuos en la empresa, que permitan identificar carencias y áreas de mejora.
3. Introducir en el taller trapos de limpieza reutilizables para la utilización en la limpieza de las máquinas de impresión. Para eliminar estos residuos textiles.

Principio 8

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En el año 2017 se ha mantenido como uno de los apartados concreto acciones para concienciar a todo el personal sobre la responsabilidad medioambiental.

¿Cómo se han medido los resultados?

En el plan de comunicación interno de la empresa se ha incluido información preventiva relacionada con el medio ambiente. Se incluye un artículo relacionado con el medio ambiente en el newsletter interno que tiene una periodicidad mensual.

Objetivos para el próximo ejercicio.

1. Mantener en el Plan de Comunicación interno de la empresa acciones mensuales sobre medio ambiente.
2. Valorar la oportunidad de extender algunas acciones de concienciación en esta materia a otros grupos de interés (clientes y/o proveedores).

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.

Se ha seguido con el plan de sustituido las luces convencionales por luces led.

En el centro de trabajo de Colmenar Viejo, se han cambiado en todas las oficinas y en los puntos críticos del taller.

Se ha realizado la sustitución de máquinas de impresión con mejor gestión de los residuos (toner) en las oficinas.

Se ha realizado un estudio energético y se han planteado acciones a realizar que están pendientes de la aprobación del presupuesto para su implantación.

¿Cómo se han medido los resultados?

El resultado se puede medir con el inventario de las nuevas luces instaladas.

Con la firma e implantación del nuevo contrato de mantenimiento de las impresoras.

Presentación de un plan de acciones de mejora resultado del estudio energético.

Objetivos para el próximo ejercicio

El objetivo planteado para el 2018:

1. Continuación con el plan de sustitución de luces convencionales por luces de led en el resto de las instalaciones.
2. Implantación de alguna de las acciones planteadas en el estudio energético para mejorar la optimización calórica y de luminosidad de las instalaciones.

Objetivos para el próximo ejercicio

El objetivo para el 2018 están en torno al COMPLIANCE PENAL:

1. Evaluación de los riesgos de incumplimiento en la empresa.
2. Implantación del PLAN DE COMPLIANCE.

Principio 10

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Se ha extendido la formación a los miembros del Consejo de Administración y a todos los trabajadores en COMPLIANCE PENAL.

Se ha seleccionado a unos consultores externos que ayuden a la empresa en la evaluación y planificación del plan de COMPLIANCE PENAL.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se han medido a través de la evaluación de la satisfacción y eficacia de la formación. Se ha recogido una aceptación explícita del código de conducta por parte de todos los trabajadores de la empresa.



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.

