



RBH Global

INFORME DE PROGRESO
2018

RBH GLOBAL.
C/ Lucas de Tuy, 20,
León

Índice del informe

04	Carta de Renovación del Compromiso
06	Perfil de la Entidad
09	Metodología
11	Análisis
13	Clientes
17	Empleados
22	Proveedores
24	Administración
26	Comunidad/Sociedad Civil
11	Anexo correlación desafíos y ODS



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

En León, a 1 de junio de 2019

Estimados lectores,

Me complace comunicaros que RBH Global renueva su compromiso con Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La observancia de Los 10 Principios se centra en las áreas de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medioambiente y Lucha contra la corrupción.

El pasado verano de 2018 decidimos mostrar nuestro apoyo a la iniciativa del Pacto Mundial y empezar a diseñar nuestra actividad basándonos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Los 10 Principios.

Nos comprometimos entonces a hacer parte de nuestra actividad y nuestra estrategia el marco de sostenibilidad y desarrollo que ofrece el Pacto Mundial. Este año, nuestro compromiso se ha traducido en la colaboración en incontables eventos deportivos de nuestro entorno local con participantes de toda condición, en el refuerzo de nuestras estrategias de igualdad y conciliación de acuerdo con nuestro Plan de Igualdad y en la participación y asesoramiento de diversas organizaciones de la sociedad civil

Nuestro propio camino de desarrollo y de estreno de imagen corporativa toma como referencia la responsabilidad social empresarial, de tal forma que el ejercicio sostenible de nuestra actividad económica, la cercanía, la perseverancia, la calidad y la innovación son los pilares que definen RBH Global.

Gracias a todos los profesionales, clientes, proveedores y demás integrantes de nuestros grupos de interés que han contribuido a mejorar nuestro desempeño en responsabilidad social. Estamos deseando ver qué deparará el próximo año.



Pablo Roberto Herrero

Director Ejecutivo de RBH Global



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Robher Asesores, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Lucas de Tuy, 20, 2ºD

Localidad

León

Provincia

León

Comunidad Autónoma

Castilla y León

Dirección Web

www.rbhglobal.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Pablo Roberto Herrero

Número total de empleados

30

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios
RBH Global es una firma de abogados y asesoría/consultoría de empresas con presencia en diferentes ciudades de España. Somos un equipo comprometido y organizado por disciplinas sectoriales y áreas de negocio, que combina una relación consolidada con nuestros clientes y un conocimiento profundo de su empresa para dar soluciones complejas a cada reto que nos plantean. Tenemos un compromiso con la responsabilidad social, que sigue los principios del Pacto Mundial y está totalmente alineada con diversas acciones en nuestro entorno.

También contamos con un importante reconocimiento a nuestro sistema de gestión de la calidad y la seguridad de la información a través de las certificaciones ISO 9001:2015 e ISO 27001:2013. Buscamos la relación a largo plazo con nuestros clientes y les ayudamos a establecer alianzas estratégicas con otros clientes y partners.

Facturación / Ingresos en €

Hasta 960.000

Grupos de interés más significativos

Clientes, Empleados, Proveedores, Administración, Comunidad/Sociedad Civil

Criterios seguidos para seleccionar los Grupos de Interés

Los Grupos de Interés de RBH Global son los propios de una empresa del sector de los servicios jurídicos. Nuestro ámbito de influencia abarca principalmente clientes, empleados, proveedores, Administración y nuestro entorno local, tanto población como sociedad civil.

Alcance del Informe de Progreso

El alcance de este Informe de Progreso se limita a España fundamentalmente, con la incursión ocasional de actividad en Rusia y en Japón.

¿Cómo hemos definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Los asuntos más relevantes a incluir en este documento se han definido teniendo en cuenta los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones y nuestra actividad como organización.

Cómo se difundirá el Informe de Progreso

El Informe de Progreso tendrá acceso público desde nuestra página web www.rbhglobal.com

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

Notas:

La entidad no tiene actividades en países en vías de desarrollo, ni proveedores procedentes de alguno de estos países, ni un alto impacto medioambiental.

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Incorporación de las sugerencias de los Grupos de Interés en la estrategia y en los procesos de decisión
La comunicación con nuestros grupos de interés es fluida y se materializa a través de nuestros puntos de contacto habituales (sede física, teléfono y email) y a través de nuestra presencia en los eventos en los que colaboramos en nuestra comunidad.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

RBH Global es la marca de la Sociedad Limitada que dedica un departamento a cada uno de sus servicios distintivos y además cuenta con una estructura que da cobertura al desempeño de los demás departamentos. Así, en RBH Global tenemos un departamento propio de servicios jurídicos, fiscalidad, contabilidad, asesoramiento laboral, servicios a administraciones públicas y seguros. Los departamentos que dan cobertura al resto son el de administración, de facturación, tecnologías de la información y departamento de marketing, comunicación y operaciones.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores
Nuestra evaluación del desempeño en Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad se ha venido realizando hasta ahora sin tomar como referencia los 10 Principios del Pacto. Dado que aún no hemos cumplido un año de adhesión, confiamos en implantar indicadores basados en los 10 Principios de ahora en adelante.

¿Cómo se llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno en la implantación de la RSE?

Los procesos de decisión y buen gobierno se llevan a cabo por el Presidente Ejecutivo de la compañía en colaboración con el Departamento de Marketing, Comunicación y Operaciones.

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 Desarrollos Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

En la actualidad, RBH Global únicamente apoya el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, aunque no se descarta colaborar con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación (FAO) en el futuro.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.rbhglobal.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.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



15

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



10

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

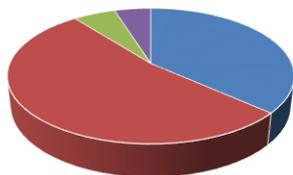
ANTICORRUPCIÓN



7

Desafíos u Oportunidades contemplados

POLÍTICAS POR GRUPOS DE INTERÉS



■ Clientes ■ Empleados ■ Proveedores
■ Administración ■ Comunidad

TOTAL DE DESAFÍOS:

Clientes: 9
Empleados: 13
Proveedores: 2
Accionistas: -
Administración: 1
Comunidad: 4
Medio ambiente: -

CANTIDAD DE EMPRESAS EN EL SECTOR



296

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Trabajar buscando la calidad de nuestros procedimientos es una máxima que aplicamos desde hace años, cuando comenzamos a realizar auditorías de calidad y logramos nuestra certificación en la normativa ISO 9001.

Por esta razón, contamos con una Política de Calidad que auditamos interna y externamente con periodicidad anual, tomando como referencia la Certificación ISO 9001.

Esto implica, entre otras cuestiones, la realización de encuestas de satisfacción y auditorías que funcionan como herramientas de seguimiento de nuestro desempeño.

Los resultados que obtenemos en las encuestas y los informes que se elaboran tras la gestión de las reclamaciones de clientes funcionan como indicadores de nuestro desempeño, lo que nos permite continuar nuestro proceso de mejora.

Blanqueo o lavado de dinero

Teniendo en cuenta nuestro sector de actividad, el cumplimiento de la normativa en prevención de blanqueo de capitales es un requisito legal.

Los profesionales que conforman la plantilla de RBH Global han obtenido formación específica en materia de blanqueo de dinero y los riesgos que enfrenta la entidad en materia de corrupción, en línea con nuestros obligaciones legales y cultura empresarial.

Relación duradera con los clientes

La mayoría de nuestros clientes son recurrentes, y nos enorgullecemos de un bajo ratio de pérdida de clientes. Es gracias a ellos que hemos podido seguir creciendo a lo largo de los años.

La forma en que nos relacionamos con nuestros clientes está cuidadosamente descrita en nuestra Política de Calidad, lo que implica que se evalúa de forma periódica.

No solo realizamos Encuestas de Satisfacción entre nuestros clientes, sino que también consultamos a nuestros empleados para hacernos una idea integral del desempeño de nuestra relación con los clientes.

Acercar la RSE al consumidor final

Procuramos hacernos eco en distintos medios de las acciones de responsabilidad social que llevamos a cabo. Además, difundimos la Agenda 2030 a través de nuestras redes sociales, confiando en la sostenibilidad como una posibilidad de devolver al entorno que tanto nos aporta.

Todas estas cuestiones se concretan en nuestro Plan de Comunicación, que incluye acciones a nivel interno (newsletters para trabajadores) y externo (newsletters para clientes y potenciales clientes interesados), tanto en su versión online como offline.

Satisfacción del cliente

La satisfacción del cliente es fundamental para la continuidad de nuestro negocio, dado que somos un despacho jurídico y asesoría. Nuestro afán por fidelizar a nuestros clientes toma como centro su satisfacción y nuestras obligaciones legales.

Nuestro afán por fidelizar a nuestros clientes toma como centro su satisfacción y las obligaciones legales que nos afectan.

Para evaluarla, además de las Encuestas de Satisfacción que realizamos nos servimos de nuestro sistema de comunicación interna y externa, que permite que los empleados estén en contacto continuo con los responsables de departamento y esto se traslade a los propios clientes.

Igualmente, comunicamos nuestros compromisos con las Certificaciones ISO 9001 y 17001, gestionando debidamente la información de nuestros clientes, incluyendo las sugerencias que nos puedan hacer llegar.

Etiquetado e información transparente al cliente

Transmitir a nuestros clientes cómo podemos resolver sus problemas es básico para que la primera reunión resulte exitosa para ambos.

A lo largo del último año hemos llevado a cabo una estrategia de revisión de nuestras debilidades y fortalezas que ha derivado en la aparición de la marca RBH Global, circunstancia que hemos aprovechado para reelaborar nuestros documentos informativos y las cláusulas de los contratos de prestación de servicios. Además, hemos fomentado la comunicación a través de los perfiles en redes sociales y nuestra web, estableciendo una comunicación con los grupos de interés lo más transparente posible.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

La privacidad es un derecho fundamental que en RBH Global nos esforzamos en cuidar.

En RBH Global no solo contamos con personal especializado en protección de datos y privacidad, dado que es uno de los servicios que ofrecemos para nuestros clientes, sino que además tenemos profesionales a cargo de esta materia en la organización, acordes con las exigencias de la Certificación ISO.

Contamos con un sistema de documentación que nos facilita dar cuenta de nuestra responsabilidad proactiva a la hora de gestionar nuestra información personal. Además, hemos incorporado también los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de derechos digitales.

Valoración negativa de los Clientes

El riesgo reputacional puede marcar el desarrollo de cualquier organización.

A lo largo del último año no hemos encontrado testimonios negativos que sean significativos. Por otro lado, contamos con una política de reputación en continua revisión y mejora, elaborada conjuntamente por el departamento de comunicación y de marketing, para gestionar con celeridad y efectivamente los posibles incidentes que pudieran tener cuidado.

Esta gestión mejorada de las opiniones de clientes se ha basado especialmente en las conclusiones de las auditorías de años anteriores y de los resultados de las encuestas de satisfacción.

Este año no hemos contado con incidencias reseñables en cuanto a la valoración de nuestros clientes.

Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios

En RBH Global procuramos que nuestros clientes estén debidamente informados antes de la iniciación de la prestación del servicio. Uno de nuestros desafíos siempre ha sido hacer accesible al cliente el lenguaje jurídico y la relevancia de sus acciones, para poder acompañarle en los procesos de mejora y gestión de sus actividades.

Nuestro procedimiento es sencillo: la información más relevante se entrega al cliente en la primera reunión, a partir de la cual se completa una hoja de encargo y se elabora una propuesta

Esta propuesta incluye información ampliada y, a partir de ella y una vez el cliente la ha aceptado, se formaliza un contrato de prestación de servicios.

La información básica de protección de datos se entrega desde la hoja de encargo, mientras que las condiciones de prestación del servicio, incluyendo la obligación de secreto y confidencialidad, se describen tanto en la propuesta económica, como en el contrato.

Además, se plantea la creación e implantación de un Código Ético que complemente las obligaciones legales que ya tenemos y permita mejorar nuestro servicio, ejercido de forma responsable.

Por otro lado, el cambio de estrategia de marca comercial llevado a cabo desde principios de 2019 ha implicado el estreno de una nueva web corporativa. Esto ha mejorado nuestra transparencia y nuestra capacidad de comunicarnos con nuestros grupos de interés, también en lo que se refiere a la configuración de nuestros servicios.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La salud en el trabajo debe ser una prioridad independientemente de las condiciones propias de las tareas a realizar.

Si bien el trabajo desarrollado en RBH Global, como empresa de servicios legales, consultoría y asesoramiento, se desempeña sin grandes esfuerzos físicos, la salud laboral implica sus propios desafíos.

Para hacer frente a estos retos y considerando la salud laboral un bien preciado no solo para los empleados sino también para la empresa, nos hemos adherido a la Declaración de Luxemburgo.

Además, desde abril de 2019 hemos formalizado una colaboración con un profesional de fisioterapia que ofrece precios reducidos a los trabajadores y que incluye el compromiso de la empresa de hacerse cargo del importe de una sesión de fisioterapia al mes por cada persona trabajadora que lo necesite.

Además, contemplamos la posibilidad de desarrollar campañas de promoción de hábitos de vida saludables entre los empleados en un tiempo próximo.

Por supuesto, el cumplimiento de las exigencias legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales está ampliamente implantado en la empresa, donde el responsable del Departamento de Personas hace las veces de encargado en la materia.

Buen ambiente laboral

El clima laboral es fundamental para el éxito de cualquier empresa, amén de otros factores.

Con el objetivo de mantener y mejorar el buen ambiente laboral, en RBH Global organizamos desde hace varios años unas jornadas durante un día completo en horario laboral con frecuencia anual.

Estas jornadas sirven para que los empleados, independientemente de su cargo, realicen actividades

en las que se fomentan los lazos fuera del entorno habitual de trabajo, el compañerismo y la empatía.

Contamos igualmente con mecanismos establecidos para detectar el estado del clima laboral y cualesquiera conductas contraproducentes para el buen mantenimiento del mismo, en línea con la gestión del Departamento de Personas y el Protocolo de Prevención del Acoso.

Además, las personas trabajadoras han recibido formación específica en materia de no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades.

Por otro lado, disfrutamos de medidas de conciliación que afectan a nuestro horario de trabajo, de tal manera que un trabajador puede elegir el horario de trabajo dentro de unas franjas concretas donde se ofrece servicio a los clientes.

Y, en la misma línea, algunos trabajadores se han acogido al teletrabajo, situación laboral que se abre camino en nuestra organización.

Finalmente, la persona Responsable de Calidad se encarga también de realizar Encuestas de Clima Laboral, donde, junto con las sugerencias recibidas al buzón, se detecta el estado del clima laboral y las inquietudes de los empleados.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

La especialización es uno de nuestros valores diferenciadores, lo que ha provocado que la formación sea imprescindible en esta época de crecimiento y en la nueva economía digital.

En RBH Global procuramos facilitar el desarrollo profesional de nuestros empleados destinando parte de la jornada laboral a jornadas de formación en las competencias profesionales que son de utilidad para el puesto, con una frecuencia mínima quincenal.

Nuestro crecimiento ha generado puestos de trabajo de distintas características, lo que ha implicado nuevas incorporaciones pero, también, una mejora en

los perfiles profesionales de las personas trabajadoras que llevan varios años desarrollando su carrera profesional en nuestra empresa.

En particular, se han desarrollado programas de formación reglada en el área jurídica procurando la especialización de un abogado de la plantilla en materia de Compliance.

De igual manera, tres trabajadoras han decidido completar a título personal sus perfiles profesionales y han dispuesto de jornadas laborales personalizadas y adaptadas a las exigencias de sus programas formativos, variando desde jornadas continuas de lunes a viernes con una breve pausa para comer, a la concentración de la jornada laboral en cuatro días o aprovechamiento del horario laboral vespertino para desarrollar el trabajo formativo.

Por último, uno de los departamentos ha organizado formaciones periódicas de dos a tres horas semanales, estructurando las sesiones de tal manera que los profesionales más experimentados han podido compartir su know-how con los que no habían desarrollado su experiencia en ciertas áreas, generando un aprovechamiento conjunto y, además, mejorando su cohesión como departamento.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

En RBH Global no se discrimina a un candidato por sexo, edad, o cualquier otro criterio, y se procura encontrar a la persona idónea en función de sus aptitudes profesionales. Además, se cumple de forma exhaustiva con el convenio de Asesores Fiscales.

Esto ha supuesto incorporar tres personas nuevas a la plantilla en el último año, con edades por encima de los 45 o por debajo de los 25

Combatir y erradicar todas formas de malversación

Los servicios ofrecidos por RBH Global como

asesoría fiscal y contable hacen de la empresa una entidad relevante en la lucha contra la malversación.

RBH Global vigila continuamente el desempeño contable de sus clientes según se dispone en la normativa estatal de blanqueo de capitales y malversación.

Los trabajadores han recibido formación acreditada en prevención de blanqueo de capitales y los responsables del departamento de Contabilidad y de Fiscalidad mantienen a la plantilla actualizada.

En el futuro las medidas aplicadas en prevención y erradicación de la malversación serán incorporadas al Código Ético de la organización.

Conciliación familiar y laboral

La conciliación personal, laboral y familiar es una prioridad en RBH Global.

Entre las medidas implantadas en RBH Global se encuentra la disposición de una bolsa de horas dedicada a cuidado de los menores, que es sufragada al 50% por la empresa y que permite la oferta de un servicio de cuidado provisto por un tercero por debajo del precio de mercado. Se permite la adaptación de la jornada de trabajo por el trabajador, pudiendo abandonar el puesto a las 17h e intercalar días con jornada continua y partida.

También se destina el 0.6% del presupuesto de la empresa a la formación de empleados que se incorporan tras su baja de maternidad o paternidad, facilitando su acceso a puestos de mayor responsabilidad o su actualización profesional a las novedades del sector que han tenido lugar durante la baja, evitando la discriminación.

Además, se disfruta de flexibilidad horaria y la posibilidad de realizar parte de la jornada en teletrabajo, junto con permisos retribuidos en el caso de atención a menores y otros familiares en casos que superan ampliamente los detallados en el convenio.

Falta de información a los empleados

En RBH Global hemos podido constatar que el crecimiento rápido y las sucesivas ampliaciones de plantilla podrían suponer un problema a la hora de comunicar nuestra cultura corporativa a las nuevas incorporaciones.

De esta manera, desde finales de 2018 hemos elaborado un sistema de bienvenida para las nuevas incorporaciones que permita que se integren en la organización con facilidad, trasladando los valores de la cultura de la empresa y la operatividad del día a día. En ese sistema de bienvenida se incluye, además, una serie de documentos que nos permiten informar al trabajador de sus derechos y obligaciones asociadas a la relación laboral, por un lado, y a su puesto, por el otro, en línea con nuestras aspiraciones de transparencia y accesibilidad.

Además, procuramos constatar su eficiencia preguntando por feedback continuamente e incorporando esta medida al contenido de las encuestas de satisfacción laboral.

Generar oportunidades para jóvenes con talento

La incorporación del talento joven al mercado laboral es cada vez más tardía. En RBH Global entendemos esta circunstancia como una oportunidad.

Así, trabajamos con distintas instituciones educativas de nuestro entorno local para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral y la obtención de experiencia profesional a través de becas remuneradas. En la mayoría de casos, la estancia de estos estudiantes se ha prolongado más allá del tiempo becado, incorporándose como trabajadores a tiempo completo.

Realización de horas extras no acordadas

La temporalidad asociada a ciertos servicios de la organización, que implica una carga de trabajo con picos de actividad más altos frente a momentos en los que la carga de trabajo disminuye, hace de las horas extras una realidad.

Sin embargo, estas horas extras son debidamente registradas y contabilizadas y se compensan con las horas de otros días de trabajo. En ningún caso se realizan horas extras que no sean compensadas o remuneradas. Política de Conciliación - Política

La posibilidad de compensar las horas extra otros días donde la carga de trabajo es menor hace que los trabajadores disfruten de un mejor clima laboral.

Igualdad de género

La lucha por la igualdad es de todos, también de las empresas.

En RBH Global lo tenemos claro, y hace años que destinamos parte de nuestros esfuerzos a acercarnos a este ideal.

Los empleados de RBH Global cuentan con formación específica en materia de igualdad de género y derechos humanos, actualizada a finales de 2018.

Además, conservamos parte de nuestro presupuesto de formación para formar específicamente a las trabajadoras de la empresa, promoviendo que adquieran las competencias necesarias para cubrir puestos en las áreas donde están infrarrepresentadas. No existen áreas con infrarrepresentación masculina. Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Contamos, como ya se ha indicado, con un Plan de Igualdad, un Protocolo de Prevención del Acoso y un Canal de Denuncias integrado con nuestro sistema informático donde además se pueden dirigir denuncias relacionadas con otros derechos humanos..

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Aprovechar y retener el talento con el que cuentan las PYMES es una cuestión pendiente en el sector.

Por esta razón resulta fundamental hacer un esfuerzo a la hora de competir con aquellas organizaciones que pueden captar talento con más facilidad. Creemos que al atractivo de trabajar en entornos familiares y tranquilos con confianza se le añade la posibilidad de seguir desarrollándose en una entidad en crecimiento.

Además, en el marco de nuestra implantación del Sistema de Gestión de la Calidad asociado a la normativa ISO 9001, el aprovechamiento de las capacidades de los empleados de RBH Global es una prioridad.

El Departamento de Marketing, en colaboración con el Departamento de Personas ha desarrollado un mapa de capacidades que permite el aprovechamiento de los perfiles profesionales existentes.

Algunas personas de la plantilla cuentan con formación y experiencia en áreas diferentes pero complementarias, lo que unido al uso del mapa de capacidades permite que se puedan asignar las tareas de tal manera que se genere un mayor aprovechamiento y bienestar para la persona trabajadora.

Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

La transparencia y accesibilidad a la información relevante para las nuevas contrataciones es clave.

Los candidatos confirmados para un puesto reciben un manual de bienvenida con los procedimientos que atañen al puesto, la información básica sobre protección de datos y el consentimiento para el uso de su imagen en redes sociales, que en ningún caso es obligatorio. Se comunican asimismo las condiciones del contrato y se procede a la firma del mismo en los siguientes días hábiles, a la mayor brevedad.

Aceptación de regalos que comprometan a la entidad

La oposición de RBH Global contra la corrupción es firme y empapa nuestra cultura empresarial.

Sin embargo, aunque existe un criterio de no aceptación de regalos de importe reseñable por parte de clientes, RBH Global tiene intención de dar un paso más allá.

Por esta razón, se prevé desarrollar en los próximos años un Sistema de Compliance Penal donde se incluirá, además de un Código Ético vinculante y otros procedimientos necesarios, una Política de Aceptación de Regalos

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Evaluación de proveedores

Conocer el desempeño de nuestros proveedores en materia de Derechos Laborales, Buen Gobierno y Responsabilidad Medioambiental se ha revelado como un requisito a añadir a la hora de establecer relaciones.

En el contexto que implica la existencia de procedimientos basados en la normativa de Gestión de la Calidad ISO 9001, el control y evaluación de proveedores es fundamental. En las próximas evaluaciones se contará también con un apartado de evaluación específico para RSE, incluyendo tanto acciones propias de los proveedores como formación de sus empleados y stakeholders.

Además, hemos realizado un envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas, ofreciéndonos como primer contacto con la organización para que conozcan sus beneficios y puedan dirigirse a la Red Española si así lo desean.

Crear relaciones estables con los proveedores

En RBH Global creemos que una de las mejores formas de influir en nuestro entorno local es manteniendo relaciones perdurables con proveedores locales.

La mayoría de nuestros proveedores pertenecen a nuestro entorno local más inmediato y lo han sido durante más de dos años, a excepción del proveedor de servicios de cloud computing que se encuentra en una provincia limítrofe y cuya contratación responde a las nuevas necesidades provocadas por el crecimiento de RBH Global.

GRUPO DE INTERÉS

ADMINISTRACIÓN



Contratos transparentes con la administración pública

La contratación de los servicios de RBH Global por parte de la Administración Pública se realiza en un contexto de transparencia y a través de los canales oficiales.

No obstante, desde mitad de 2019, si tuviera lugar una adjudicación de algún contrato con una entidad pública, los detalles se publicarán en la página web de la empresa.

Además, se reflejará el procedimiento a seguir en los procesos de contratación con la administración pública en el Código Ético de la organización.

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Alianzas entre asociaciones y empresas

El establecimiento de alianzas con otras empresas y asociaciones de la comunidad permite seguir creando valor en el entorno local.

La influencia de RBH Global en la comunidad local se realiza a través del patrocinio y promoción de actividades que se pueden enmarcar en tres frentes fundamentales:

Encuentros deportivos y asociaciones

Los patrocinios a clubes, ligas deportivas y eventos puntuales son una constante en RBH Global. Se colabora con la actividad de numerosos equipos de fútbol en varias modalidades, y se presta especial atención al fomento del deporte femenino y el practicado por menores de edad. Hemos creado una Escuela de Rugby y contribuimos con la Escuela de Trail Pablo Villa y con el Club Deportivo Trail Gordón, mixto. Además, patrocinamos las actividades del Club León Balonmano (CLEBA, de balonmano femenino). Organizamos torneos solidarios cuya recaudación se destina a organizaciones de renombre en la ciudad y la provincia que trabajan con personas en riesgo de exclusión, como Cruz Roja y Cáritas. Colaboramos también con otras 16 entidades entre clubes con categorías de ambos sexos y todas las edades, encuentros solidarios y ligas deportivas.

Cultura y asociaciones sin ánimo de lucro

Formamos parte desde su origen del grupo de patrocinadores del Festival de Cine y Televisión Reino de León y colaboramos con las asociaciones Síndrome Contenta, que trabaja con personas con Síndrome de Down y su entorno personal, y la Asociación Leonesa de Familiares y Amigos de Enfermos Mentales, además de Cáritas de León y la Asociación Leonesa de Altas Capacidades.

Apoyo al emprendimiento y la consolidación del tejido empresarial local

Hemos sido formadores en los programas de formación de emprendedores de la Fundación General de la Universidad de León y de la Empresa y colaboramos con la Asociación Leonesa de Comercio Electrónico, el Círculo Empresarial Leonés y el León

Invertir en las generaciones del futuro

Ejercer la actividad empresarial significa pensar también en qué ocurrirá a aquellos que vienen detrás.

La influencia de la actividad de RBH Global en las generaciones futuras se materializa a través de los compromisos y acuerdos alcanzados con diversas asociaciones e instituciones locales:

- El patrocinio de incontables eventos y asociaciones deportivas que cuentan con niñas y niños inscritos en casi todas las categorías, incluyendo la Escuela de Rugby que lleva nuestro nombre y varios torneos. Recientemente el equipo de fútbol base RBH Global ha quedado campeón de España en la categoría de benjamín. En RBH Global estamos convencidos de que el deporte tiene beneficios físicos y psíquicos para los menores y nos sentimos orgullosos de que nuestra ayuda contribuya al desempeño de tantos niños y niñas.

- Somos una de las empresas asociadas al plan de "prácticas" de uno de los colegios de la ciudad, que organiza semanas de inmersión de los alumnos de 2º de Bachillerato en la empresa local, de tal manera que aprenden cómo funciona una organización a nivel interno y conocen el trabajo asociado a los distintos puestos. En la medida de lo posible se asignan las tareas en función de los intereses de los menores en los estudios que comenzarán el año siguiente en la universidad.

Acción social para la Comunidad

Parte de las actividades socialmente responsables de RBH Global se destinan directamente a acciones de tipo social.

La acción social que llevamos a cabo en RBH Global se centra especialmente en la colaboración con organizaciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión, como Cáritas y Cruz Roja. Si las circunstancias lo permiten, procuramos hacer coincidir nuestras actividades socialmente responsables con nuestros compromisos de acción social, de tal manera que los beneficios de los torneos benéficos se entregan a alguna asociación de las nombradas.

Minimización de la huella de carbono y el impacto ambiental

Toda actividad lleva asociada consigo una huella de carbono, aunque no esté asociada con grandes emisiones.

En RBH Global hemos decidido valorar nuestra huella de carbono para obtener una medición que nos permita conocer dónde estamos, permitiéndonos mejorar en el futuro.

Además, hemos decidido establecer sistemas en los próximos años que nos permitan disminuir el papel que utilizamos en los distintos departamentos. Al reciclaje ya frecuente de papel le añadiremos mejoras en la ejecución de tareas diarias que nos permitan disminuir la cantidad de papel utilizado.



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

Los *desafíos* de **R. RBHGlobal** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**

Cientes

PRINCIPIOS



Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos



Trabajar contra la corrupción en todas sus formas

ODS



DESAFÍOS

- Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles
- Relación duradera con los clientes
- Acercar la RSE al consumidor final
- Satisfacción del cliente
- Tratamiento óptimo de las bases de datos
- Valoración negativa de los clientes
- Falta de conocimientos en la utilización de productos y servicios
- Etiquetado e información transparente al cliente
- Blanqueo o lavado de dinero

Los *desafíos* de **R. RBHGlobal** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**

Empleados

PRINCIPIOS

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 1 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva
- 3 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o bajo coacción
- 4 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación
- 6 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas

ODS

- 3 8
- 4 8
- 8
- 4 8
- 5 8
- 8 12
- 4 8
- 5 8 10
- 5
- 8 10
- 16
- 5 8
- 16

DESAFÍOS

- Salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Formación para mejorar la profesionalidad
- Buen ambiente laboral
- Falta de información a los empleados
- Conciliación familiar y laboral
- Realización de horas extra no acordadas
- Estudio y aprovechamiento de las capacidades
- Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación
- Igualdad de género
- Generar oportunidades para jóvenes con talento
- Aceptación de regalos que comprometan a la entidad
- Contratar empleados en función de sus aptitudes
- Combatir y erradicar todas formas de malversación

Los *desafíos* de **R. RBHGlobal** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**

Proveedores

PRINCIPIOS

1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos

2 No ser cómplices en la vulneración de los DDHH

ODS

8 **12** **16**

8 **12** **16**

DESAFÍOS

- Crear relaciones estables con los proveedores
- Evaluación de proveedores

Administración

10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas

16

- Contratos transparentes con la Administración Pública

Comunidad

1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos

5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil

6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación

1 **2** **3**

4 **11**

17

3 **4** **11**

- Acción social para la comunidad
- Alianzas entre asociaciones y empresas
- Invertir en las generaciones del futuro

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





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.

