

2018

INFORME DE PROGRESO



Índice

Carta del Presidente	2
DERECHOS HUMANOS.....	4
NORMAS LABORALES	7
MEDIO AMBIENTE	12
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	14
HOJA DE RUTA	16

Carta del Presidente

La incorporación de acciones socialmente responsables, no se ha de entender como la aplicación de medidas puntuales, sino como un modelo de gestión corporativo donde la empresa deberá ir guiándose por criterios de RSC.

Por ello, desde ese momento, la adopción de medidas responsables forma parte intrínseca de la misma.

Nuestro punto de partida fue realizar un autodiagnóstico para conocer la situación respecto a RSC. Revisamos nuestros valores y políticas, e identificamos grupos de interés, para los que se definieron responsabilidades, para posteriormente, valorar su capacidad de cumplimiento.

Se dilucidaron las vías mediante las que se pretendía poner en marcha los avances hacia una gestión socialmente responsable. Para ello, fue preciso establecer una ruta que permitiese encaminar la implantación de medidas responsables: priorizar los objetivos y tener presente los costes y beneficios que acarrearían las medidas aplicadas.

En el año 2012 entendimos que debíamos formar parte de un grupo que estuviese alineado en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible y por ello nos adherimos al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

Desde entonces nuestras áreas de trabajo en esta materia han estado regidas por los 10 principios universales, así como en el desarrollo de acciones para la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Fernando Cañellas De Colmenares

DERECHOS HUMANOS



DERECHOS HUMANOS

Principio 1. “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.



Buscamos el desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores, y lo hacemos, orientando nuestra actividad hacia la conciliación laboral y familiar plena, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y en una clara apuesta por la diversidad, así, disponemos de:

- **Código ético de conducta**, común a las distintas empresas del grupo.
- Implantación de un **sistema de calidad, seguridad de la Información y medio ambiente** certificado por ISO. (ISO9001. ISO 27001 e ISO14001).
- **Definición de los valores** que nos identifican como grupo que, trasladados en competencias corporativas, nos permite evaluar el desempeño de nuestros trabajadores con carácter anual, haciendo de este proceso, un proceso justo, equitativo y objetivo.
- Evaluaciones en materia de **prevención de riesgos laborales**.
- Evaluaciones **psicosociales** y lanzamiento anual de **encuesta de clima laboral**.
- Definición de un **plan de formación** que recoge todas nuestras iniciativas para desarrollar, tanto técnica, como a nivel de habilidades, a nuestros trabajadores.
- **Portal de servicios**; orientado a hacer fácil nuestro día a día en materia de conciliación, así, ponemos a disposición de nuestros empleados, en nuestras instalaciones servicios de fisioterapia, tintorería, arreglos, lavado de coches, todo, siempre desde la perspectiva de modelos sostenibles.
- Implantación de rol de **compliance**, órgano de gobierno que vela por el correcto uso de los distintos marcos normativos, a través de su Comité de Cumplimiento normativo.
- Sellos de calidad y competitividad, **Madrid Excelente** o **European Fastest growing Companies**.

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

El cumplimiento de los requisitos, necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, entre ellos clientes, proveedores y trabajadores, es un valor compartido por toda

la empresa que demanda los más altos niveles de calidad por ello hemos trabajado durante los últimos meses en:



- **Proceso de adecuación al RGPD** acorde con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
- **Protocolo de compras y proceso de homologación de proveedores.** Protocolo que nos exige realizar una comparativa de proveedores para su contratación y que exige a nuestros proveedores aportar los certificados correspondientes en su ámbito de influencia de correcto uso y gestión normativa.
- Cumplimiento de la **Ley General de Discapacidad**, LGD, antigua LISMI. Gestión que se realiza bien a través de contratación directa de personal con discapacidad (física y/o psíquica); en contratación directa a través de instituciones como FUNDACIÓN ANDE; bien a través de la gestión de servicios externos, vía centros especiales de empleo, ILUNION o CEE GELIM S.A; o bien, colaborando activamente con fundaciones, aportaciones directas, como es el caso de la Fundación Adecco.
- Participación en **licitaciones** a través de portales que garanticen el cumplimiento de las normativas legales existentes.

NORMAS LABORALES



NORMAS LABORALES

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



Hemos creado un espacio para que las ideas de la empresa y los trabajadores, a través de la RLT, se unifiquen, buscando mejorar la seguridad, la productividad, la eficiencia y, la calidad de vida de los trabajadores en su horario laboral, aportando aspectos diferenciales en la gestión con los trabajadores.

Sin lugar a dudas, el mayor hito en este ámbito ha sido lanzar nuestro Plan de Igualdad y crear la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Éste, tiene entre sus objetivos, los siguientes:

- Trabajar, a través de actuaciones focalizadas en la **conciliación** de la vida profesional y familiar, en la **mejora de las condiciones** del personal del grupo empresarial, orientando nuestros esfuerzos en la **igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades**.
- **Fomentar** en la sociedad, a través del ejemplo, un modelo de gestión basado en la **no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación**.
- **Concienciar** a la sociedad, a través de nuestros trabajadores, de la necesidad de potenciar un modelo de convivencia basado en el **respeto y la educación**.
- Ser pioneros en la necesidad de implantar un **modelo de gestión**, acorde con nuestros **valores corporativos y la imagen** que queremos proyectar a la sociedad.
- **Liderar** y garantizar el cumplimiento normativo en materia de igualdad en el sector.
- **Ser abanderados y promotores**. Establecer acuerdos de colaboración con empresas promotoras de actividades en materia de igualdad, provocando el éxito de las distintas iniciativas.

Todo ello, implica realizar:

- Una publicación periódica, diagnóstico de Compañía = transparencia.
- Una publicación puntual sobre los cambios e incorporaciones.
- Una publicación recurrente de la política de retribución variable y los objetivos y consecución de los principales indicadores financieros de la Compañía.

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

En este ámbito, a través de nuestro Plan de Igualdad y de distintos acuerdos alcanzados con la RLT hemos abordado iniciativas en materia de:

- Conciliación:
 - Flexibilidad horaria.
 - Excedencia especial con cotización en la Seguridad Social.
 - Teletrabajo.
 - Gestión específica de excedencias.
 - Gestión específica maternidad/paternidad
 - Ayuda económica para las mujeres víctimas de violencia de género.
 - Jornada continuada.
- Permisos legales:
 - Gestión específica en materia de hospitalización y nacimiento.
 - Prematernidad y maternidad (lactancia).
 - Uso de horas médicas para acompañamiento de familiares de 1º grado.
 - Gestión de tutorías y asistencia a festivales.



Estos son los primeros datos del impacto que ha tenido el Plan de Igualdad

NUMERO DE TRABAJADORES		
TIPO DE PERMISO	H	M
Ayuda por cambio domicilio		1
Excedencia por adopción		
Horas médicas	4	9
Hospitalización familiar 1ºG	3	3
Jornada intensiva		2
Lactancia		
Nacimiento	1	
Parking Minusvalía		
Parking Pre maternidad		1
Paternidad		
Tutorías	4	12
TOTAL 2019	12	27
% Sobre promedio plantilla	5,66%	13,20%

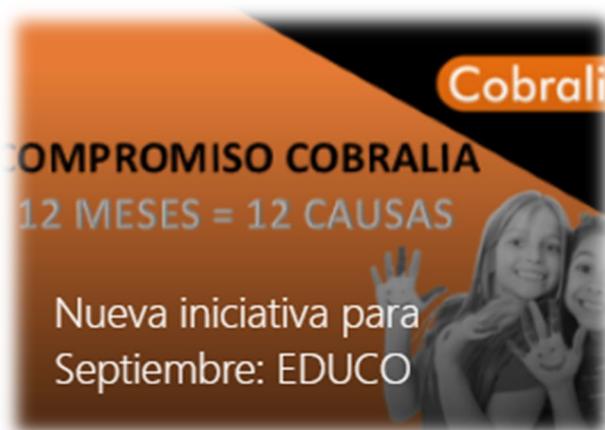
TIEMPO DISPUESTO		
TIPO DE PERMISO	H	M
Ayuda por cambio domicilio		500 €
Excedencia por adopción		
Horas médicas	32:40:00	38:00:00
Hospitalización familiar 1ºG	15	15
Jornada intensiva		
Lactancia		
Nacimiento	5	
Parking Minusvalía		
Parking Pre maternidad		2 MESES
Paternidad		
Tutorías	12:30:00	23:30:00

Principio 5. “Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

Creación de la iniciativa **COMPROMISO**, a través de la cual todos nuestros colaboradores pueden participar aportando ideas y proponiendo iniciativas de solidaridad para dar respuesta a los más necesitados.

Cada mes se publica en la Intranet una iniciativa, a propuesta individual de nuestros empleados, orientada a ayudar a una organización sin ánimo de lucro y se instalan en distintos puntos de las oficinas “huchas” para las aportaciones económicas que voluntariamente cada uno quiera realizar. Además, existe la posibilidad de que estas aportaciones sean recurrentes a través de descuento directo en la nómina.

El grupo aporta la misma cantidad recaudada entre los trabajadores, de tal forma que la cantidad finalmente recaudada se dobla.



Las iniciativas realizadas desde el mes de diciembre han sido:

- **Banco de Alimentos de Madrid**, 2.500 Kgs. aportados.
- Recogida de juguetes para niños del **Hogar del Buen Consejo**.
- **Duchenne Parent Project España**. Asociación sin ánimo de lucro para la lucha de la enfermedad sin cura llamada Distrofia Muscular de Duchenne y Becker.
- **Confederación Salud Mental España**.
- **El Sueño de Vicky**. Fundación para la investigación del cáncer infantil.
- **Villanimal**. Asociación sin ánimo de lucro.
- **El sueño de Victor**. Asociación sin ánimo de lucro para la investigación de la Atrofia Muscular Espinal.
- **Fundación Pita López**. Mejorar la calidad de vida de las personas adultas con DCA (Daño Cerebral Adquirido)
- **MUM**, mujeres unidas contra el maltrato.

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

Apoyamos la **diversidad**, apostando por la multiculturalidad y por nutrir a las distintas sociedades del Grupo de perfiles sólidos en conocimientos y experiencias, independientemente de su condición y género.

Apostamos por la incorporación de personas que aporten creatividad e innovación a través de nuestro programa “Talento joven” en todas las áreas de la empresa.

Disponemos de medidas que fomentan la multiculturalidad y la diversidad:

- Protocolo de acoso laboral.
- Protocolo de actuación y prevención de discriminación.
- Protocolo para reclamaciones.
- Canal de denuncias.
- Manual para ejercicio de derechos.
- Política de movilidad interna y promoción



MEDIO AMBIENTE



MEDIO AMBIENTE

Principio 7. “Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

Nuestra actividad no supone un riesgo para el medio ambiente, no obstante, hemos tomado algunas medidas que contribuyen a su mantenimiento.

- Uso de papel con certificación PEFC (Forest Certification Recognition Program)
- Papeleras de reciclaje en zonas comunes
- Contenedores para pilas
- Contenedores para papel y destrucción certificada.
- Sustitución de las luminarias tradicionales por placas LED de bajo consumo.



A más, y desde el año 2015, disponemos de la **certificación ISO14001** en materia de medio ambiente, una clara apuesta por un modelo de gestión sostenible y respetuoso con el cambio climático y el futuro de la sociedad.

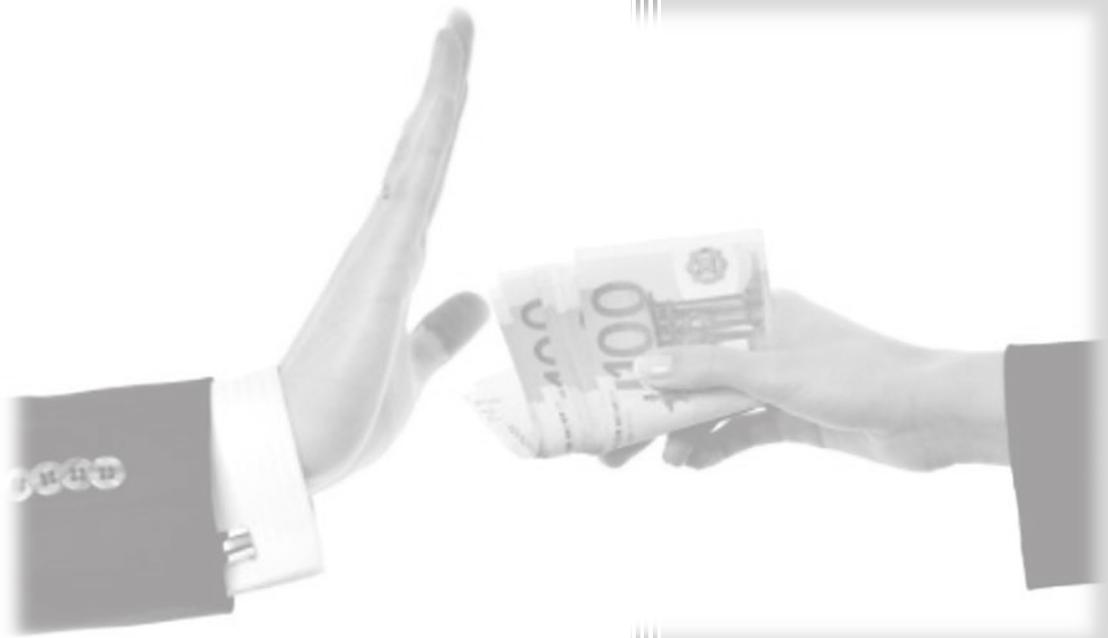
Principio 8. “Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

- Política Protección del Medio Ambiente.
- Sustitución en todas nuestras sedes de las tradicionales luminarias halógenas por tecnología led, bajo consumo y menor número de emisiones.

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

- Política de Calidad
- Reducción del consumo de papel a través de impresoras codificadas.
- Automatización del apagado de los equipos informáticos.
- Apagado de luces de forma automática a partir de las 20:00 horas.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCION



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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

Cumplimos y promovemos la cultura de la legalidad, para ello, se ha creado un Comité de Cumplimiento Normativo que vela por la correcta aplicación de la normativa en vigor en materia laboral, penal, blanqueo de capitales...; a través del cual se han elaborado los manuales y políticas que enumeramos a continuación y que están a disposición de toda la plantilla a través del portal del empleado:

- Manual de Prevención de Delitos
- MS-01 Manual de Políticas de Seguridad de la Información
- Política Antifraude
- Política Prevención Delitos Informáticos
- Política Revelación de Secretos

Para ello, se ha realizado un trabajo de consultoría previo que ha abordado un análisis de riesgos, con su correspondiente mapa y definición de políticas; planes de acción anual; establecimiento de indicadores y controles de seguimiento; y reporte con carácter trimestral al Consejo de Administración del Grupo.

HOJA DE RUTA



HOJA DE RUTA

Nuestra participación para apoyar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Objetivo 1. Fin de la pobreza. “El crecimiento económico debe ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad”.

- Firma de acuerdo de colaboración con la Fundación Integra. Esta fundación apoya a personas en riesgo de exclusión social y con discapacidad a través de la reinserción laboral. Q4 2019 – Q1 2020

Objetivo 2. Hambre 0. “Nuestros suelos, océanos, bosques y nuestra agua potable y biodiversidad están sufriendo un rápido proceso de degradación debido a procesos de sobreexplotación”.

- Concienciar a nuestros colaboradores de la importancia de hacer un uso responsable de los recursos naturales. Hemos puesto a su disposición máquinas de vending con alimentos de comercio justo. Elementos de reciclaje común en todas las sedes. Q1 2020.

Objetivo 3. Salud y Bienestar. “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”.

- Programa de retribución flexible, en el que se incluye seguro de salud. Q4 2019
- Acuerdo con gimnasios de la zona cercana al centro de trabajo para promover la actividad física y evitar la vida sedentaria. Q3 2019
- Actividades de bienestar personal y nutrición. Q2 2020.
- Cobralia Social Club. Actividades de desarrollo social entre empleados fuera del entorno laboral. Q4 2019.

Objetivo 4. Educación de Calidad. “La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible”.

- Día de puertas abiertas para que nuestras familias nos visiten, vean cómo se desarrolla nuestra actividad laboral y crezcan a través de experiencia vital. Q4 2019.
- En diciembre de 2018 se realizó la primera jornada, convocando un concurso de decoración navideña entre todos los departamentos de la plantilla y que fue acogido con mucho entusiasmo por la “prole” de nuestros colaboradores.

Objetivo 5. Igualdad de género. “La igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”.

- Seguir velando por la aplicación de nuestro Plan de Igualdad, manteniendo los porcentajes de contratación en los niveles de igualdad actuales.

Objetivo 6. Agua limpia y saneamiento. “El agua libre de impurezas y accesible para todos es parte esencial del mundo en que queremos vivir”.

- Divulgación a través de nuestra Intranet de la importancia de mantener nuestras aguas libres de contaminación y hacer un consumo responsable de este recurso natural. Iniciativa Q1 2020.

Objetivo 7. Energía asequible y no contaminante. “El acceso universal a la energía es esencial”.

- Formación en materia de ahorro energético. Pequeños gestos, grandes ahorros.

Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico. “Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares estadounidenses diarios”.

- Programa de Talento Joven. Para dar oportunidad a esta parte de la sociedad ofreciendo trabajo de calidad.
- Programa flexible. Vinculado con la reinserción laboral y pensado para personas con dificultades de acceso al mercado laboral, a través de la función Integra. Q2 2020.

Objetivo 9. Industria, Innovación e infraestructuras. “El transporte masivo y la energía renovable son cada vez más importantes”.

- Transporte de Empresa que facilite el acceso al centro de trabajo evitando el uso de vehículo particular. Lanzadera de ida y vuelta en aquellos centros de trabajo en los que resulte más costoso el desplazamiento.
- Programa de retribución flexible que incluye cheque transporte. Q3 2019.

Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países. “La comunidad internacional ha logrado grandes avances sacando a las personas de la pobreza”.

- Continuar con nuestra política de diversidad y no exclusión. Actualmente en nuestra compañía hay concurrencia de más de 10 nacionalidades.
- Aportaciones, a través de nuestro programa “COMPROMISO”, a aquellas organizaciones sin ánimo de lucro que sean requeridas por nuestros colaboradores.

Objetivo 11. Ciudades y comunidades sostenibles. “Las ciudades son hervideros de ideas, comercio, cultura, ciencia, productividad, desarrollo social y mucho más”.

- Política de movilidad. Q2 2020.
- Social Club. Con el que nuestros colaboradores lanzan propuestas para participar en actividades deportivas en la ciudad o en el campo. Carreras Solidarias, campeonatos de fútbol, bicicleta, etc.

Objetivo 12. Producción y consumo responsables. “El consumo y la producción sostenible consisten en fomentar el uso eficiente de los recursos y la energía”.

- Campaña de concienciación para reducir la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
- Uso de fuentes, homogeneizadas, para el uso responsable y depurado de agua. Q1 2020.

Objetivo 13. Acción por el clima. “El cambio climático afecta a todos los países en todos los continentes, produciendo un impacto negativo en su economía, la vida de las personas y las comunidades”.

- Invitación a nuestros colaboradores para que publiquen en nuestra red social corporativa, publicaciones sobre los derechos de las mujeres o el cambio climático. Q1 2020.

Objetivo 14. Vida Submarina. “Los océanos del mundo, su temperatura, química, corrientes y vida, impulsan sistemas globales que hacen que la Tierra sea habitable para la humanidad”.

- Campaña específica antes de las vacaciones estivales sobre cómo proteger nuestras costas. Q3 2020.

Objetivo 15. Vida de ecosistemas terrestres. “Actualmente, 13 millones de hectáreas de bosque desaparecen cada año y la degradación persistente de las zonas áridas está provocando además la desertificación de 3600 millones de hectáreas”.

- Invitar a nuestros colaboradores a participar en los distintos proyectos de voluntariado existentes, a través con diferentes fundaciones, para la reforestación de nuestros montes. Proporcionándoles los contactos necesarios para lograr este fin. Q2 2020.

Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas. “Las amenazas de homicidio intencional, la violencia contra los niños, la trata de personas y la violencia sexual, son temas importantes que debe ser abordados para crear sociedades pacíficas e inclusivas”.

- Continuar el desarrollo de nuestro Plan de Igualdad en el ámbito de violencia de género.

Objetivo 17. Alianzas para lograr los objetivos. “Un programa exitoso de desarrollo sostenible requiere alianzas entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil”.

- Avanzaremos en nuestros planes y haremos partícipes a nuestros grupos de interés, divulgando y defendiendo todas las acciones que nos lleven al cumplimiento de los objetivos.