



INFORME DE PROGRESO 2018

Altran Innovación, S.L.
(Grupo Altran)



Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Empleados

Clientes

Comunidad/Sociedad Civil



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

En el nombre de Altran España y en el mío propio, tengo el placer de anunciar la renovación de nuestro compromiso de adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que estamos suscritos desde el año 2008.

Una vez más, apostamos por la gestión sostenible y socialmente responsable, mostrando el desempeño de las acciones llevadas a cabo por todos los que formamos parte de Altran España.

Este conjunto de prácticas son el reflejo de nuestra focalización por construir un proyecto basado en el diálogo eficaz con nuestros grupos de interés y que está permitiéndonos conseguir resultados de alto impacto económico, social y medioambiental.

Altran ha contribuido en algunos de los principales avances tecnológicos logrados en los últimos años en áreas tan importantes como automoción, aeronáutica, administración pública, energía, finanzas, transportes y telecomunicaciones. Proyectos vanguardistas que hoy son una realidad y que contribuyen al desarrollo de la sociedad en la que vivimos.

Nuestros proyectos no solo permiten avanzar a nuestros clientes sino que contribuyen a construir un mundo mejor para todos. Trabajamos juntos por un transporte más sostenible, una mejor gestión de los recursos naturales, una administración más eficiente, entre otras materias. Altran está altamente comprometida con el entorno y con el cuidado del medioambiente como no puede ser de otra manera.

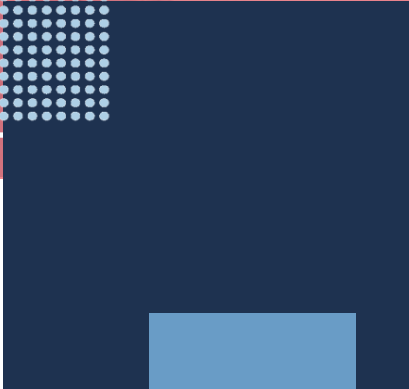
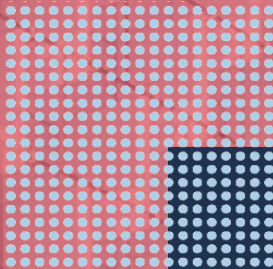
A través de nuestra Fundación Altran para la Innovación trabajamos para reducir la brecha digital, apoyamos proyectos de inserción laboral, mostramos nuestro compromiso con las vocaciones STEAM y en definitiva, acercamos la tecnología a los sectores desfavorecidos de la sociedad. Es nuestra obligación como compañía y como personas no permitir que los colectivos con menos recursos se queden fuera de la revolución tecnológica que estamos viviendo.

Nuestros objetivos de cara a futuro se basan en mantener todas las acciones en materia de RSC que hemos desarrollado hasta la fecha, incorporar nuevas iniciativas, así como avanzar de forma continua en las políticas de igualdad y diversidad haciendo especial inciso en el acceso y la promoción profesional, la formación y las mejoras en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestra plantilla.



Luis Abad
CEO Altran España

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Altran Innovación, S.L. (Grupo Altran)

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

C/ Campezo, 1

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.altran.es

Número total de empleados

4000

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

48 - 240 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Consultoría estratégica y de Negocio; Consultoría en Organización y Sistemas de Información; Consultoría tecnológica y de Innovación

Países en los que está presente el negocio o tiene producción

España, Canadá, México, Estados Unidos de América, Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo, Marruecos, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Checa, Rumania, Suecia, Suiza, Turquía, Túnez, Ucrania, China, India, Japón

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

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 y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

Le gestión de la RSE de la compañía está coordinada por la Directora de Recursos Humanos y Comunicación, quien se encarga de exponer la marcha de las acciones en el Comité de Dirección del cuál, a su vez, es miembro.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Empleados, Clientes, Comunidad/Sociedad Civil

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Entendemos como nuestros grupos de interés aquellas personas o entidades que afectan o son afectadas por nuestra actividad empresarial, y que desempeñan un papel fundamental en la consecución de la necesaria credibilidad y aceptación de la empresa.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

En la presentación corporativa accesible para todos los empleados de la compañía.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

En base a encuestas.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

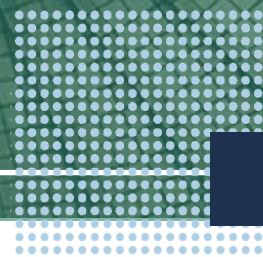
año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

REPORTE EN ODS

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.

INFORME DE PROGRESO 2018

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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

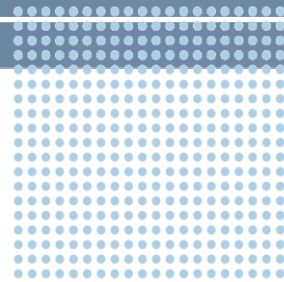
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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 cuantitativos 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



5

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



9

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



1

Temáticas contempladas

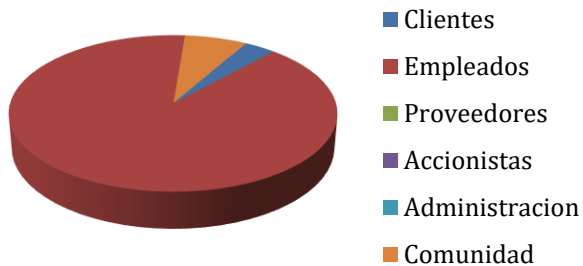
ANTICORRUPCIÓN



1

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

El Grupo Altran ha lanzado a todos los trabajadores una formación obligatoria sobre la nueva Normativa Europea de Protección de Datos Personales (RGPD) y ha nombrado un delegado de protección de datos con la doble misión de velar por el cumplimiento de la normativa y atender las consultas que puedan surgir entre los trabajadores de la compañía.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Todo los empleados han sido informados mediante una campaña de comunicación interna lanzada expresamente sobre la importancia de la conocer y aplicar la Normativa Europea de Protección de Datos Personales (RGPD). También se ha realizado una

campaña de comunicación externa con el objetivo de informar a nuestros clientes sobre la implantación de los nuevos preceptos que dicta la ley.

Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto

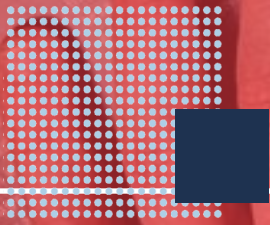
Todos los miembros del Grupo Altran han tenido acceso a un curso de formación específico en Ciberseguridad. El contenido se ha basado en las buenas prácticas sobre seguridad de la información que se pueden aplicar a las actividades diarias así como de riesgos potenciales y la forma de evitarlos u abordarlos.

Protocolo de Cambio de Contraseñas - Acción / Proyecto

Dentro de los planes de mejora de la Seguridad de la Información, Altran ha establecido una mejora de la política de passwords a finales del 2018 en el que aumentó de forma notable los parámetros que elevan el nivel de fortaleza de las contraseñas.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Oportunidades para jóvenes con talento

En Altran apostamos por las personas jóvenes y el talento a través de políticas y acciones que fomentan el desarrollo profesional de los profesionales que trabajan en la compañía. Facilitamos planes de acompañamiento, formativos y de reconocimiento, así como la implantación de medidas de trabajo flexible, en un entorno en el que aprender innovando.

Política de Contratación Responsable - Política

Durante 2018 hemos ofrecido un total de 439 becas en Altran.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Duración: 3 – 6 meses, según la disponibilidad del becario/a (ampliable a un año). Beca remunerada. Tutor/a: Un/a compañero/a experto/a te guiará y formará en el transcurso de la beca. El/la “tutor/a” procurará que el/la becario/a conozca a fondo la empresa, los procesos, las herramientas, los proyectos, les proporcionará personas de contacto y les asesorará en cualquier tema técnico.

Programa de becarios - Acción / Proyecto

BK2! es el plan de Iniciación profesional que proporciona Altran a estudiantes universitarios, de máster, recién titulados y de Formación Profesional. Les ofrecemos un entorno dinámico y proactivo, rodeado de un equipo de profesionales que te acompañarán a lo largo de la beca, formándoles con las nuevas y más innovadoras tecnologías del mercado. Durante 2018 hemos ofrecido un total de 439 becas.

Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Enviamos a nuestros becarios/as una encuesta de satisfacción durante su beca para conocer sus impresiones sobre la misma y sobre el proceso de on boarding. Las conclusiones obtenidas nos permiten mejorar de forma continua el programa.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

En 2018, la media de horas de formación por empleado/a fue de 32 horas anuales.

Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

Nuestras encuestas de satisfacción del plan de acogida para becados/as indican que la satisfacción con el proceso es de 4.5 sobre 5.

Conciliación familiar y laboral

El establecimiento de medidas orientadas a facilitar la vida privada y laboral, mediante políticas de flexibilidad, ayudas y apoyos a la maternidad y paternidad, nos permitió en 2018 renovar la certificación como Empresa Flexible y Responsable (EFR). Esta certificación implica trabajar bajo un modelo de mejora continua, en el que se da un gran valor a la calidad de vida de nuestro capital humano. Con ella iniciamos un proceso en el que se trabaja la gestión de personas, atendiendo a sus necesidades familiares y personales y potenciando las características culturales y de estilo de dirección que sustentan esta orientación.

Asimismo, Altran pertenece a la Red Concilia del Ayuntamiento de Madrid, red que reúne a un conjunto de empresas que destacan por su apuesta comprometida en la aplicación de medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como elemento de calidad para optimizar la gestión de sus políticas de recursos humanos.

Plan de Igualdad - Política

Altran ha realizado un exhaustivo diagnóstico basado en información cuantitativa y cualitativa de la compañía para poder definir de manera coherente y práctica, los objetivos y medidas de su Plan de Igualdad. El compromiso de la dirección de Altran con la igualdad de oportunidades es firme y contundente quedando explicitado por la firma del Plan de Igualdad.

Código Ético / Conducta - Política

Nuestro código ético está en consonancia con nuestra ambición por compartir nuestros valores y así mejorar nuestra capacidad para satisfacer las expectativas de los clientes. Cada uno de los compromisos que lo componen refuerza la estrategia de Altran por mejorar día a día. Un enfoque coherente con la ambición de que todo el Grupo Altran comparta estos valores, con el objetivo de mejorar nuestra capacidad para cumplir con las expectativas de nuestros grupos de interés.

Política de Conciliación - Política

En Altran, el compromiso con las personas es firme y constituye uno de los pilares básicos de la compañía. Por ello, contamos con el Catálogo de beneficios sociales como proyecto a largo plazo estructurado y consolidado. El plan pone a disposición de nuestra plantilla más de 70 medidas.

Este catálogo está colgado en nuestra intranet y es accesible al 100% de nuestros empleados/as. Cada año se difunde varias veces con el objetivo de darlo a conocer a las nuevas incorporaciones y refrescar la información a la totalidad de la plantilla.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Entre los más de 70 beneficios sociales y medidas de conciliación que Altran pone a disposición de sus empleados/as se encuentran: seguro privado de salud sin periodo de carencia ni copago, seguro de vida y accidentes con cobertura por fallecimiento e incapacidad total, sistema de retribución flexible, servicio de Apoyo a la Conciliación, club del empleado, con ofertas en actividades de ocio y descuentos en servicios y productos, adhesión a programas deportivos

INFORME DE PROGRESO 2018

multiactividades, fisioterapia en sede a precio inferior de mercado, Programa Wellness, Día de la Fruta, campaña de revisión óptica y dermatológica, horario flexible de entrada y de salida, trabajo flexible, plaza de aparcamiento gratuita para personas con discapacidad igual o superior al 33% reconocida con problemas de movilidad, etc.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Altran pone a disposición de toda su plantilla el programa Trabajo Flexible, lo que permite al empleado/a repartir sus jornadas laborales entre su domicilio y la oficina fomentando así la conciliación personal y familiar. Uno de los objetivos de Altran es acabar con la creencia de que la conciliación es solo para personas que tienen cargas familiares.

Por este hecho, hemos puesto en marcha la campaña "Conciliar es para todos" donde se hace hincapié en que cualquier persona seas cuales sean sus características puede acogerse y disfrutar de las medidas de conciliación que la compañía pone a su disposición.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

El 100% de la plantilla puede disfrutar de las medidas de conciliación que Altran pone a disposición de sus empleados/as, previa validación de su responsable y siempre que su puesto lo permita.

Objetivos marcados para la temática

Nuestros objetivos se centran en conseguir que la totalidad de la plantilla conozca y maneje el catálogo de beneficios sociales que Altran pone a su disposición.

Formación al empleado/a

Altran apuesta por la formación como una forma de capitalizar el conocimiento experto y difundirlo a toda la organización, así como favorecer el desarrollo profesional y técnico de los consultores y de la empresa.

El área de RRHH se encarga de gestionar este proceso de manera integral ofreciendo a los empleados una formación estructurada en tres ramas: Habilidades Idiomas Formación Técnica Las acciones planteadas quedan plasmadas en un Plan de Formación, publicado a principios de año y que es actualizado trimestralmente para adaptarlo a las necesidades de un mercado cambiante.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Las acciones planteadas quedan plasmadas en un Plan de Formación, publicado a principios de año y que es actualizado trimestralmente para adaptarlo a las necesidades de un mercado cambiante.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Nuestros/as empleados/as califican la formación presencial de Altran con un 3,5 sobre 5 y la formación Online con un 3 sobre 5.

INFORME DE PROGRESO 2018

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Un 83% de los/as empleados/as de Altran han recibido formación en el año 2018.

Satisfacción Plan de Acogida - Indicador de Seguimiento

Nuestro Plan de Acogida, Get in Altran ha conseguido una puntuación media de 3 sobre 4.

Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo marcado para Formación es fomentar el rendimiento laboral y el desarrollo personal de nuestros/as empleados/as ofreciéndoles un plan ajustado a sus necesidades y a las de la compañía.

Ambiente laboral

Atraer y retener a los profesionales mejor capacitados es una de las claves de competitividad en nuestro sector de actividad, por lo tanto, disponer de personal técnicamente bien cualificado cuya actitud innovadora esté debidamente incentivada, es imprescindible para consolidar el éxito de nuestro modelo de negocio.

Nuestro presente y futuro sostenible como empresa intensiva en capital de conocimiento nos exige desarrollar una sistemática de intercambio de conocimiento a nivel global y una fuerte capacidad de atraer y retener a los profesionales, en la que la gestión de la diversidad, como respuesta a la creciente complejidad de las soluciones que trabajamos para nuestros clientes, constituye un reto clave de gestión del equipo humano. “Construir la compañía en la que queremos trabajar”. Este es nuestro reto y para ello apoyamos al equipo de Altran durante todo el ciclo de vida profesional en la empresa, ya que ellos son los verdaderos actores de nuestra actividad, porque servicios son personas y nuestros mejores embajadores son nuestros propios consultores.

El Modelo de Gestión de RRHH se despliega en cinco procesos de gestión que apoyan al profesional de Altran a lo largo de todo el ciclo de vida profesional. Atracción y selección. Altran está presente de una manera activa en el ámbito universitario y profesional participando, colaborando y fomentando iniciativas con este fin. Acogida, integración y comunicación interna.

Desde el primer día los profesionales de Altran son acompañados para que tengan una buena adaptación a nuestra forma de trabajar, que sepan qué se espera de ellos y qué pueden esperar de nosotros. Compensación, y beneficios sociales. Los miembros de Altran tienen una serie de derechos y ventajas en materia de conciliación, flexibilidad, apoyo al empleado, igualdad y diversidad articulados dentro diferentes programas.

Formación y aprendizaje como motores de la innovación y mejora continua, ofreciendo un abanico de posibilidades de desarrollo tanto técnicas como referidas a habilidades. Desempeño, desarrollo profesional y evolución, de acuerdo con las habilidades y potencial de nuestros profesionales, apoyando y acompañando desde un primer momento a nuestro equipo para que tenga una visión de todo lo que puede hacer y conseguir en cada una de las distintas etapas de su ciclo de vida profesional dentro de la compañía.

INFORME DE PROGRESO 2018

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Nuestro programa de On boarding, Get in Altran, incluye tutores que acompañan a las nuevas incorporaciones durante los primeros 6 meses en Altran. Así mismo este plan de integración facilita el networking interno y el conocimiento de la empresa a través de cursos y MOOCS. Los nuevos/as fichajes reciben el día de su incorporación los elementos que integran el escritorio Altran: todo el merchandising necesario para iniciar su nueva andadura entre nosotros.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Todas las incorporaciones adquieren en Altran el derecho a disfrutar del catálogo de beneficios sociales y medidas de conciliación que ofrece la compañía.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Cada persona que se incorpora a Altran es adscrita a una categoría y un rol dentro de nuestro plan de carrera a partir del cual se le permitirá crecer dentro de la compañía.

Voluntariado/Ocio Corporativo - Acción / Proyecto

La Fundación tiene como finalidad promover el desarrollo de la innovación tecnológica, la ciencia, la mejora de las condiciones de vida y la educación en pro del interés general y de los sectores más desfavorecidos de la sociedad.

El voluntariado social corporativo ofrece los medios y actividades necesarias y de utilidad, redundando positivamente en la sociedad y, muy especialmente, en los sectores más desfavorecidos: innovación, tecnología, educación, medio Ambiente, Social-Salud y empleo.

En cuanto al ocio corporativo, Altran tiene un grupo de trabajo encargado de organizar una serie de actividades lúdicas y de team building para toda la plantilla. Estos divertidos afterworks, a menudo temáticos, fomentan el espíritu de equipo tan importante tanto para el buen ambiente como para el desarrollo de la actividad empresarial.

Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo es proporcionar a nuestra plantilla un entorno rico en oportunidades de desarrollo tanto personal como profesional.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

Altran está comprometida en materia de ética y respeta las disposiciones legales y convencionales en materia de lucha contra la corrupción y la protección de datos personales. Aplicamos las políticas e iniciativas adecuadas de compra responsable con respecto a sus riesgos e impactos.

Las medidas adoptadas por Altran para prevenir la corrupción y el soborno, así como el blanqueo de capitales, las aportaciones fraudulentas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, se encuentran incluidas en Código Ético de Altran, en la Política Anticorrupción y en el Compliance Program, disponibles en la web de Altran.

INFORME DE PROGRESO 2018

Estos documentos son entregados, junto al contrato laboral, a todos los nuevos empleados de la compañía, por lo que el 100% de las incorporaciones en el año 2018 han sido informados de manera explícita. Durante el año 2018 no se han registrado incidentes ni denuncias relacionados con corrupción ni soborno.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

El Grupo Altran lanzó una formación on line obligatoria sobre la lucha contra la corrupción. Se eligieron cerca de 1000 colaboradores como destinatarios prioritarios elegidos por la naturaleza de sus funciones dentro de la compañía.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

La política anticorrupción y la carta ética de Altran está a disposición de los/as empleados/as en la Intranet de la compañía. Para facilitar el acceso a las partes interesadas externas, estos documentos están colgados también en nuestra web.

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

Altran respeta lo que establecen las leyes, normas y convenciones de cada país sobre negociación colectiva y fomenta el diálogo social en el marco de las normas y prácticas locales. Altran facilita la comunicación para garantizar que todos nuestros empleados comprendan los mensajes corporativos y dispongan de información clara y fiable.

Código Ético / Conducta - Política

En el Código Ético de Altran asegura la negociación colectiva y la libertad de asociación en todos los países en los que opera según la legislación vigente.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Altran comunica a su plantilla los acuerdos y movimientos que emanan de las reuniones sindicales y facilita a las diferentes secciones sindicales los medios que les permitan comunicarse con los empleados.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Altran pone a disposición de las diferentes secciones sindicales los medios electrónicos necesarios así como listas de distribución corporativas, etc. para que puedan lanzar las comunicaciones que estimen necesarias a la plantilla.

Igualdad de género

Altran está alineado con la proporcionalidad de hombres-mujeres que se licencian en carreras STEM. No obstante contamos con un Plan y Comisión de Igualdad para alcanzar sus objetivos de mejora constante.

Con estos medios, Altran persigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de Altran garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres contemos con las mismas oportunidades en el acceso al empleo, formación interna, promoción y todas las prácticas de gestión.

Plan de Igualdad - Política

En nuestro Plan de Igualdad queda recogido el compromiso específico de la dirección en materia de igualdad de género.

Política de Conciliación - Política

La Política de Conciliación de la compañía aplica de la misma forma a hombres y a mujeres. Todas las medidas están disponibles para ambos sexos sin discriminación alguna por razón de sexo, categoría, etc.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Altran está comprometida con la aplicación del principio de no discriminación en todas las fases de la gestión de los recursos humanos y, muy especialmente, en todo lo relativo a la contratación, la formación, la promoción y el desarrollo profesional de sus empleados/as. Altran fomenta el desarrollo de la carrera profesional de sus empleados/as mediante procesos eficientes que integran las mejores competencias, una gestión de la carrera basada en la consideración y la responsabilidad, y una política justa de remuneración y reconocimiento profesional.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

El diagnóstico de la situación de Altran a nivel de igualdad de oportunidades relacionadas con género está estructurado en dos pilares:

1. Indicadores cuantitativos apropiados para evaluar la situación objetiva de la empresa en materias de igualdad, siempre contemplando la variable de género como eje central del análisis.
2. Revisión cualitativa de los procesos más importantes en la gestión de Recursos Humanos, procesos de selección y captación de personal, proceso de promociones y planes de carreras, formación, prevención de riesgos laborales, conciliación de la vida personal con la profesional.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Altran comunica periódicamente a través de sus canales oficiales los cambios y avances que se producen en materia de igualdad. De igual manera, se realizan comunicaciones periódicas a modo a toda la plantilla para informar a las nuevas incorporaciones y refrescar la información al resto de la plantilla.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Altran cuenta con una Comisión de Igualdad formada por la empresa y miembros de la representación legal de los trabajadores/as con representación de todas las partes sociales. Esta comisión es responsable del seguimiento de la Implantación de las medidas desarrolladas así como de la evaluación del impacto de las mismas.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

El 100% de la plantilla tiene acceso a las medidas de conciliación y beneficios sociales que Altran pone a disposición de sus empleados/as.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

Nuestro Comité de Dirección está formado por un 67,4% de hombres y un 32,6% de mujeres. Estas cifras están en consonancia con la proporcionalidad existente en el mercado de licenciados y licenciadas.

Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo pasa por seguir con nuestro compromiso con la aplicación del principio de no discriminación en todas las fases de la gestión de los recursos humanos y por fomentar la comunicación tanto de las medidas desarrolladas hasta la fecha como las nuevas que se implanten en el futuro.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

Altran rechaza y condena toda clase de explotación infantil o trabajo forzoso.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Altran, como empresa comprometida con la preservación del medioambiente, dedica importantes esfuerzos en la reducción del impacto ambiental de sus actividades y procesos y desarrolla parte de su actividad colaborando con sus clientes en el sector de las energías renovables, en el diseño de la nueva generación de vehículos eléctricos o en la redefinición de la nueva ciudad sostenible.

Debido al tipo de actividad desarrollada en nuestra empresa, el principal impacto sobre el entorno es la emisión de gases de efecto invernadero, derivado fundamentalmente del consumo de energía en nuestras oficinas y en nuestros desplazamientos de trabajo.

Con el fin de controlar y reducir en la medida de lo posible dichas emisiones, hace ya varios ejercicios que calculamos nuestra huella de carbono corporativa o huella ecológica (cantidad de CO2 emitido de forma inherente a la actividad de nuestra empresa), estableciendo asimismo medidas de eficiencia energética y movilidad sostenible encaminadas a reducirla.

Manual de Calidad y Medioambiente - Política

La dirección de Altran asume el compromiso de mejora ambiental, constituyendo la Política Ambiental el marco de actuación de nuestras actividades. El objetivo de la misma es alcanzar la excelencia a través de la mejora continua. Para ello, la dirección fija anualmente objetivos concretos y establece indicadores que permiten evaluar su grado de cumplimiento.

Política de Reducción de Consumo - Política

Nuestro desempeño ambiental ha mejorado con respecto al ejercicio anterior. Hemos emitido 3,53% menos de CO₂, hemos usado un 7,51% menos de agua, nuestro consumo de electricidad se ha reducido un 7% y hemos usado un 0,61 menos de papel. La reducción del consumo de papel se promueve mediante la creación de herramientas de seguimiento de las impresiones y fomentando una configuración por defecto en blanco y negro y a dos caras de las impresiones, así como el uso de impresoras centralizadas.

Política de Reciclaje - Política

En Altran reciclamos tanto residuos peligrosos como no peligrosos. Dentro de los primeros encontramos resina de impresora 3D, pilas, fluorescentes y recursos eléctricos y electrónicos. En la segunda categoría enmarcamos papel y cartón, plásticos y tóner.

Código Ético / Conducta - Política

Altran contribuye al desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y buscar soluciones concretas a los principales retos medioambientales. La compañía colabora con sus clientes en el desarrollo de soluciones innovadoras más respetuosas con el medio ambiente e implica a sus empleados en la búsqueda de soluciones para los retos medio - ambientales a los que nos enfrentamos en la actualidad a través de asociaciones tecnológicas y de programas internos de investigación.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Entre términos de recursos materiales, la empresa pone a disposición de sus empleados/as recursos tecnológicos que permiten trabajar a distancia, compartir documentos, mantener videoconferencias, etc. para minimizar los desplazamientos.

Intranet - Acción / Proyecto

Nuestra intranet cuenta con un apartado específico de Medio ambiente donde nuestros empleados/as pueden colgar ideas relacionadas con esta materia para implantar dentro de la organización. Adicionalmente, encuentran información relativa a este tema, noticias, sugerencias, buenas prácticas y toda la legislación vigente.

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

La actividad de Altran consiste en la prestación de servicios intelectuales por lo que el impacto medioambiental relativo a su actividad está relacionado con las actividades de oficina en sus centros (consumo de papel y de energía, gestión de residuos), con los desplazamientos de los empleados y las emisiones de CO₂ relacionadas con estas actividades. De

INFORME DE PROGRESO 2018

forma general, el impacto medioambiental de Altran es reducido y los riesgos asociados son limitados. Además, en Altran disponemos de un Sistema de Gestión Ambiental certificado ISO 14001:2015 para las oficinas de Madrid, Barcelona y Bogotá teniendo, por ejemplo, una política ambiental y desarrollando iniciativas necesarias para el control de su impacto medioambiental.

Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

Altran optimiza su consumo de energía mediante la utilización de sistemas de iluminación y aire acondicionado que se apagan automáticamente fuera de las horas de trabajo, además de disponer de detectores de movimiento en ciertas áreas de trabajo como aseos o pasillos.

Nuestro consumo de electricidad ha sido de 1.353,63 Megavatios/hora mientras que el consumo de gas natural ha ascendido a 619,82 Megavatios/hora.

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

De cara a concienciar sobre un uso eficiente de los recursos naturales y promover la reducción de consumo de agua, se dispone de cartelera ubicada en los aseos de las distintas oficinas.

Asimismo, durante el año 2018, se ha procedido a la sustitución de toda la grifería de aseos del Parque Empresarial de las Mercedes en Madrid. El sistema actual está dotado de limitadores del caudal que permiten ahondar en políticas medioambientales y de sostenibilidad en ahorro de agua. Nuestro consumo total de agua ha sido 6.634,33 m³.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Altran Innovación es una compañía totalmente comprometida en materia de prevención de riesgos laborales. Cumple diligentemente con todos los requisitos que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, vela por la seguridad y salud de sus trabajadores procurándoles un equilibrio personal y laboral, integra el Plan de Prevención en todas sus actividades económicas y en todos sus procesos productivos, difunde el plan de prevención entre sus colaboradores, implica a sus divisiones, responsables y trabajadores en la cultura preventiva y hace partícipes de la prevención a todos aquellos con los que la empresa tiene relación económica o jurídica.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Nuestra política es una declaración del compromiso de la compañía en materia de Riesgos Laborales con los/as empleados/as y con la compañía. Esta política es accesible para toda la plantilla a través de nuestra intranet.

Plan Empresa Saludable - Acción / Proyecto

Altran pone a disposición de toda la plantilla un completo programa de Wellness dedicado al bienestar físico y emocional de todos/as los/as empleados/as. Con actividades que van cambiando cada mes y en base a una temática predefinida, nuestra plantilla puede disfrutar de cursos, charlas y talleres que abarcan desde cuidados de la espalda, consejos para corredores/es, bienestar psicoemocional, información nutricional, etc.

INFORME DE PROGRESO 2018

Además, Altran ofrece, junto con Sanitas, en sus sedes de Madrid y Barcelona un servicio de fisioterapia a precio inferior de mercado que permite a nuestros/as empleados/as.

Promover hábitos de vida saludables entre los empleados - Acción / Proyecto

Altran cuenta con los servicios de Gympass, un market place de gimnasios subvencionado por la compañía que permite a nuestros/as empleados/as acceder a más de 1.800 centros deportivos en España con una única cuota a precio inferior a mercado. Una vez al mes celebramos el Día de la fruta. Repartimos fruta fresca en nuestras sedes para que nuestros/as empleados/as disfruten de un tentempié sano e incentivarles a incrementar su consumo. En nuestra sede de Madrid contamos con un córner de comida saludable que incluye también un servicio de nutricionista para nuestra plantilla.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Las auditorías reglamentarias se realizan cada cuatro años. La última y vigente en estos momentos para Altran es la realizada en febrero de 2016. En el año 2020, volveremos a someternos a una nueva auditoría.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

El totalidad de nuestra plantilla ha cursado formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Número de empleados afectados por enfermedad laboral - Indicador de Seguimiento

No tenemos ningún/a empleado/a afectado por enfermedad laboral.

Evaluación de desempeño a empleados/as

Todos los/as profesionales que forman parte de Altran tienen una reunión anual individual con su responsable, donde ambos establecen el camino hacia el desempeño y desarrollo profesional del año siguiente. En este balance se analiza el trabajo realizado durante todo el año, se reconocen los logros, se analizan los puntos menos brillantes y se fijan nuevos objetivos.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

En Altran, contamos con un proceso de promoción anual que nos permite desarrollar nuestra carrera profesional dentro la compañía. Este programa está diseñado a nivel internacional para identificar y desarrollar el talento. Consta de 6 familias y 13 carreras profesionales entre las que nuestros colaboradores se pueden mover tanto horizontal como verticalmente.

Adicionalmente, contamos con MOV'ALTRAN, el programa que recoge y coordina las peticiones de movilidad internacional. El programa está abierto a todos los consultores con una antigüedad mínima en Altran España de 1 año y medio. Este programa está diseñado a nivel internacional para identificar y desarrollar el talento. Consta de 6 familias y 13 carreras profesionales entre las que nuestros colaboradores se pueden mover tanto horizontal como verticalmente.

INFORME DE PROGRESO 2018

Estandarización de procesos de evaluación de desempeño - Acción / Proyecto

El proceso de evaluación del desempeño está diseñado y es definido por el Grupo Altran y se implanta en cada uno de los países del grupo lo que garantiza la homogenización total del procedimiento.

Acciones de coaching - Acción / Proyecto

Altran ofrece procesos de coaching como parte de su Programa de Formación para determinados niveles.

Formación a los evaluadores - Acción / Proyecto

Cada campaña anual, los evaluadores tienen a su disposición un curso de formación específico que les muestra las novedades del proceso y les facilita herramientas y contenidos para desarrollar las entrevistas de evaluación con sus subordinados.

Implantación de sistemas informáticos para facilitar el proceso - Acción / Proyecto

Altran cuenta con varias herramientas comunes a todo el Grupo que permite llevar a cabo tanto la auto evaluación de los empleados, como la evaluación del responsable, el establecimiento de objetivos, y las necesidades de formación de cada una de las personas que formamos parte de la compañía.

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Cada empleado/a de Altran realiza de forma anual una encuesta de evaluación del desempeño como parte del proceso de evaluación que marca la compañía.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Altran está comprometida y fomenta la aplicación del principio de no discriminación en todas las fases de la gestión de los recursos humanos y, muy especialmente, en todo lo relativo a la contratación, la formación, la promoción y el desarrollo profesional de sus empleados.

La compañía cumple con la obligación legal que marca la LISMI, Ley 13/1982, tanto como con la contratación de personas con discapacidad como con la adquisición de bienes y servicios a centros especiales de empleo así como con el resto de opciones que brinda dicha ley.

Diversidad de la plantilla en la entidad

En relación con su carta ética, el Grupo Altran promueve la diversidad y la inclusión, y sus beneficios para los/as colaboradores/as de la empresa centrados en la igualdad de género.

Altran pone su foco en fomentar un entorno de trabajo donde se respeten los derechos humanos y laborales, sobre todo los relacionados con la no discriminación y la diversidad.

INFORME DE PROGRESO 2018

La compañía fomenta y respeta la diversidad en su globalidad, genera estados de igualdad dentro de la organización e implanta la legalidad vigente en la organización. Las políticas de lucha contra la discriminación se llevan a cabo de forma local de acuerdo a la legislación y los reglamentos vigentes. El Grupo Altran es signatario de la Carta de la Diversidad en España.

Gestión de la diversidad - Acción / Proyecto

Altran forma parte de INTRAMA, la Red de Empresas comprometidas con la Diversidad y la Igualdad, compuesta por profesionales, empresas e instituciones. Altran se une a INTRAMA para trabajar a través de la investigación, el análisis y la formación, con la finalidad de concienciar sobre la importancia de la aplicación de políticas de Gestión de la Diversidad en nuestra empresa.

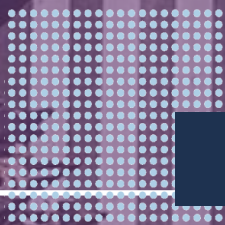
Proyecto de inserción laboral - Acción / Proyecto

A través de la Fundación Altran para la Innovación llevamos a cabo multitud de proyectos destinados a fomentar la integración social y el desarrollo laboral de los grupos a los que se dirigen.

Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo pasa por seguir trabajando por la igualdad y la diversidad fomentando un entorno de trabajo donde se respeten los derechos humanos y laborales.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Alianzas entre empresas y tercer sector

La Fundación tiene como finalidad promover el desarrollo de la innovación tecnológica, la ciencia, la mejora de las condiciones de vida y la educación en pro del interés general y de los sectores más desfavorecidos de la sociedad.

Esta actividad se lleva a cabo a través de dos vías: proyectos de voluntariado corporativo o donación de horas de consultoría. Desde la Fundación Altran para la Innovación cada vez son más las alianzas que la compañía establece con asociaciones, ONG's y otra entidades para lograr una mejora social. Un buen ejemplo de ello puede ser nuestra colaboración con más de 100 entidades sin ánimo de lucro con las que cooperamos. Altran trabaja en el fomento del interés de los niños españoles por los estudios STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics –Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas-). Para ello, organiza a lo largo del año distintos talleres que tratan de acercar a los más jóvenes la tecnología de una manera amena y divertida.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Altran colabora con Cruz Roja, ACNUR, Fundación Josep Carreras contra la leucemia, Banco de Alimentos de Madrid, Cáritas, Amigos de los mayores, La Merced migraciones, Intermón OXFAM, el Hospital Sant Joan de Déu, Acción contra el hambre, Save the Children, Asociación española contra el cáncer, Ayuda en acción, Acción contra el hambre, Fundación Mensajeros de la paz, Aldeas infantiles España entre otras.

Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

Esta área de actuación promueve el voluntariado social corporativo, ofreciendo los medios y actividades necesarias y de utilidad, redundando positivamente en la sociedad y, muy especialmente, en los sectores más desfavorecidos. Nuestro plan de acción engloba talleres

tecnológicos intergeneracionales, de innovación y tecnologías, Programa de cuentos tecnológicos en hospitales, Space Week, campus deportivo solidario, Programa Ningún niño sin Navidad, voluntariado en terreno, donación de material tecnológico, donación del seguro médico al tercer sector, donación de cestas de Navidad, etc.

Horas de voluntariado corporativo - Indicador de Seguimiento

En el año 2018 se han donado 4.645 horas de voluntariado corporativo.

Número de empleados que han realizado voluntariado corporativo - Indicador de Seguimiento

En el año 2018, 546 voluntarios/as han realizado voluntariado corporativo.

Número de proyectos compartidos - Indicador de Seguimiento

Durante el año 2018, hemos desarrollado 39 proyectos en más de 100 acciones sociales.

Objetivos marcados para la temática

La actividad de la Fundación se desarrolla sobre dos ejes: Colaboración con el Tercer Sector para hacerlos más competitivo y eficaz en su ayuda. Cooperación en el desarrollo de proyectos estratégicos. Esta actividad se lleva a cabo a través de dos vías: proyectos de voluntariado corporativo o donación de horas de consultoría.

Compromiso por los derechos humanos

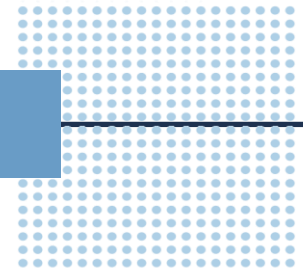
Altran respeta la legislación relativa de los derechos humanos y las condiciones de trabajo en los países en lo que está presente (en particular aquella relativa al respeto de la libertad de asociación y de derecho de negociación colectiva, a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y a la abolición efectiva del trabajo infantil).

INFORME DE PROGRESO 2018

Código Ético / Conducta - Política

El Document de Référence 2018 del Grupo ALTRAN describe en su apartado 2.1.5.4 y concordantes las medidas adoptadas en el Grupo para la prevención de vulneraciones de derechos humanos. El Código Ético de ALTRAN subraya por su parte la aceptación y reconocimiento por parte de ALTRAN de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre los

Principios y Derechos Fundamentales de los Trabajadores. Esta documentación, disponible en la web de ALTRAN, incluye el compendio de medidas para prevenir vulneraciones de derechos humanos, así como para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos, y promover y gestionar el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. No se han registrado denuncias por vulneración de derechos humanos.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Oportunidades para jóvenes con talento



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Ambiente laboral



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

convenios



INFORME DE PROGRESO 2018

Principio: Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-41

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Erradicación del trabajo infantil/forzoso



Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 408, 409

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento,13 | Acción por el clima

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar,08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Evaluación de desempeño a empleados/as



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad,08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador GRI: 404-3

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Diversidad de la plantilla en la entidad



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Clientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector



Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 102-13

Compromiso por los derechos humanos



INFORME DE PROGRESO 2018

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza,02 | Hambre cero

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos



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.

INFORME DE PROGRESO

—
2018

