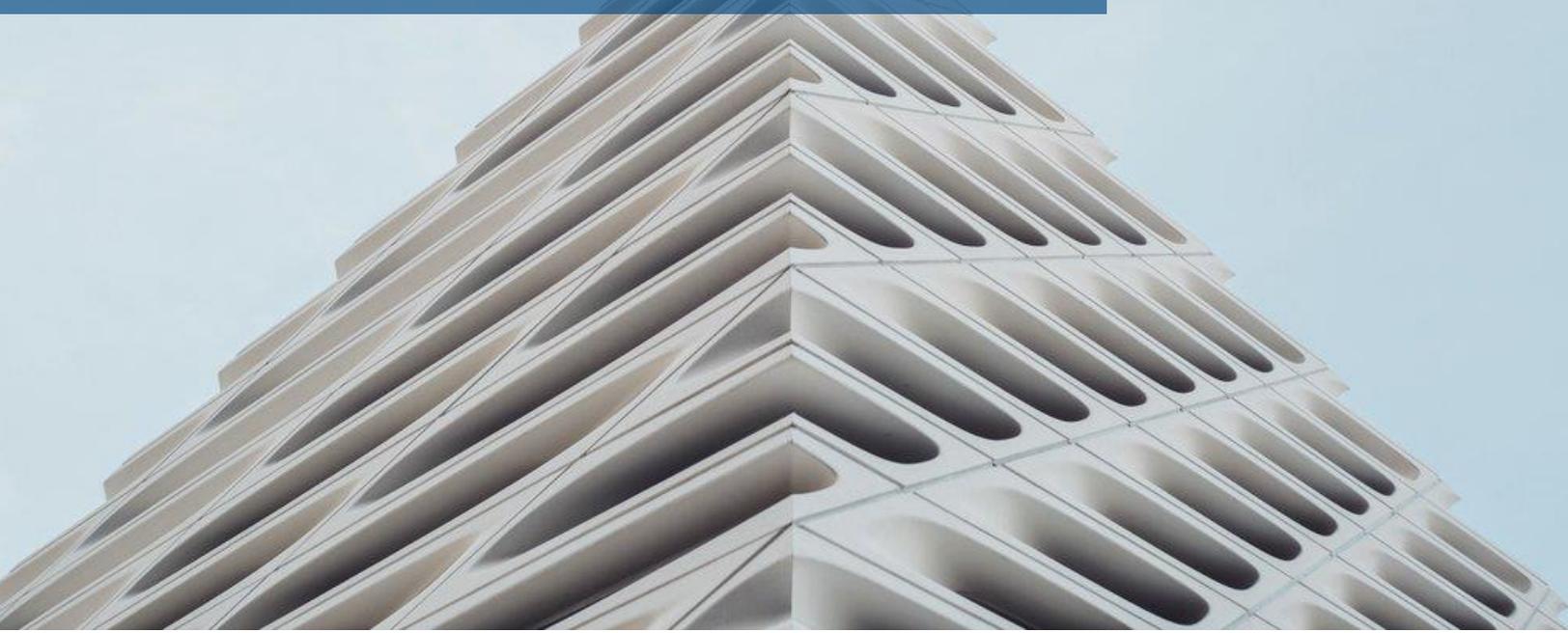


# Guzman Global SL

INFORME DE PROGRESO  
2018



Guzmán Global, S.L.  
C/ Traginers, 9  
Valencia

# Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	COE
05	Análisis <ul style="list-style-type: none"><li>Clientes</li><li>Empleados</li><li>Proveedores</li><li>Medioambiente</li></ul>





# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Red Española del Pacto Mundial  
Renovación del Compromiso

En Valencia, a 10 de septiembre de 2019

Estimados Sres./Sras.,

Me complace enviarles la presente con ocasión de nuestro octavo Informe de Progreso como consecuencia de la adhesión de Guzmán Global S.L. a la iniciativa del Pacto Mundial, iniciativa con la que renovamos nuestro compromiso en relación con todos y cada uno de los diez principios que la integran.

Este Informe nos ha vuelto a servir para reflexionar con respecto a nuestra realidad y aspectos consolidados, así como también de posible mejora.

Comenzamos, en 2018, a dar los primeros pasos en la implementación de nuestra nueva Responsabilidad Social Empresarial. Este nuevo marco nos permite desarrollar iniciativas concretas en tres ámbitos clave y alineados con los 10 Principios del Pacto Mundial: Personas, Mecenazgo y Filantropía y Medioambiente y Sostenibilidad.

En lo sucesivo, seguiremos realizando los esfuerzos que sean necesarios para reforzar nuestras actuaciones en pro del Pacto Mundial, en todos y cada uno de los foros y ámbitos sobre los que proyectamos nuestras actividades, con integridad, coherencia y transparencia.

Quedo a su disposición y aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo.



Fidel García-Guzmán García

Consejero Delegado



# PERFIL DE LA ENTIDAD

# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Guzmán Global, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Traginers, 9

Localidad

Valencia

Provincia

Valencia

Comunidad Autónoma

Comunidad Valenciana

Dirección Web

[www.guzmanglobal.com](http://www.guzmanglobal.com)

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Fidel García-Guzmán García

Persona de contacto

Carlos Andrés

Número total de empleados

158

Sector

Comercio y distribución

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Distribuidor de materias primas para la industria: plásticos, cauchos, minerales, café y frutos secos.

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

240 - 956 millones

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

Clientes, Empleados, Proveedores, Medioambiente

Países en los que está presente el negocio o tiene producción

Turquía, Italia, España, Portugal

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

La empresa reporta información sobre los países en los que tiene operaciones de forma directa: España, Italia y Turquía. Además, es posible que se informe sobre una empresa participada al 50% en Portugal.

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

Durante el 2018 ha finalizado el proceso de diseño de la nueva Responsabilidad Social Empresarial. La nueva RSE de Guzmán Global cuenta con 3 grandes líneas de trabajo: (1) Personas, (2) Mecenazgo y Filantropía y (3) Medioambiente y Sostenibilidad. El informe de progreso seguirá esta estructura cuando sea posible.

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

El informe de progreso se comparte con nuestros stakeholders mediante nuestra intranet y a través de la página web corporativa. El modelo de gestión de la nueva RSE prevé la elaboración de una memoria para su difusión en la que podrá incluirse el Informe de Progreso.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

No hay respuestas

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

Si

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

Si

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Se ha procedido a la implementación de un nuevo sistema de información de recursos humanos a través

del cual se prevé la creación de distintos canales para la transmisión de información relativa a la Responsabilidad Social Empresarial y al Pacto Mundial. De forma adicional, en el marco de la nueva RSE se han desarrollado acciones para la recogida de sugerencias y opiniones sobre los procesos internos y estrategia general de las medidas de RSE.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Guzmán Global es una Sociedad Mercantil, con presencia mediante filiales en Italia y Turquía y una sociedad participada en Portugal. Además, existe una joint venture en España dedicada al café y los frutos secos cuya razón social es Guzmán Coffee & Nuts. Guzmán Global se organiza en torno a una estructura de servicios compartidos, la sede central en Valencia presta servicio a sus filiales en ámbitos como las personas (RRHH), finanzas, administración o servicios legales entre otros. Las filiales tienen un carácter comercial y su actividad se centra en eso mismo, ya que sus plantillas están en su práctica totalidad formadas por equipos comerciales y de administración comercial.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

En estos momentos la Junta Directiva no mide el progreso de implantación de Los 10 Principios mediante indicadores. Aunque el modelo de gestión de la nueva RSE prevé la elaboración de una memoria mediante la cual se podrá realizar un seguimiento de múltiples indicadores, entre ellos de Los 10 Principios.

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

El Consejo de Administración es el órgano principal de toma de decisiones. El Departamento de Desarrollo de

Personas, junto a la Dirección Corporativa y el Consejo de Administración son los encargados de coordinar la implantación de la RSE. El Presidente del Consejo de Administración no ocupa un cargo ejecutivo en la organización.

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 Desarrollo Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

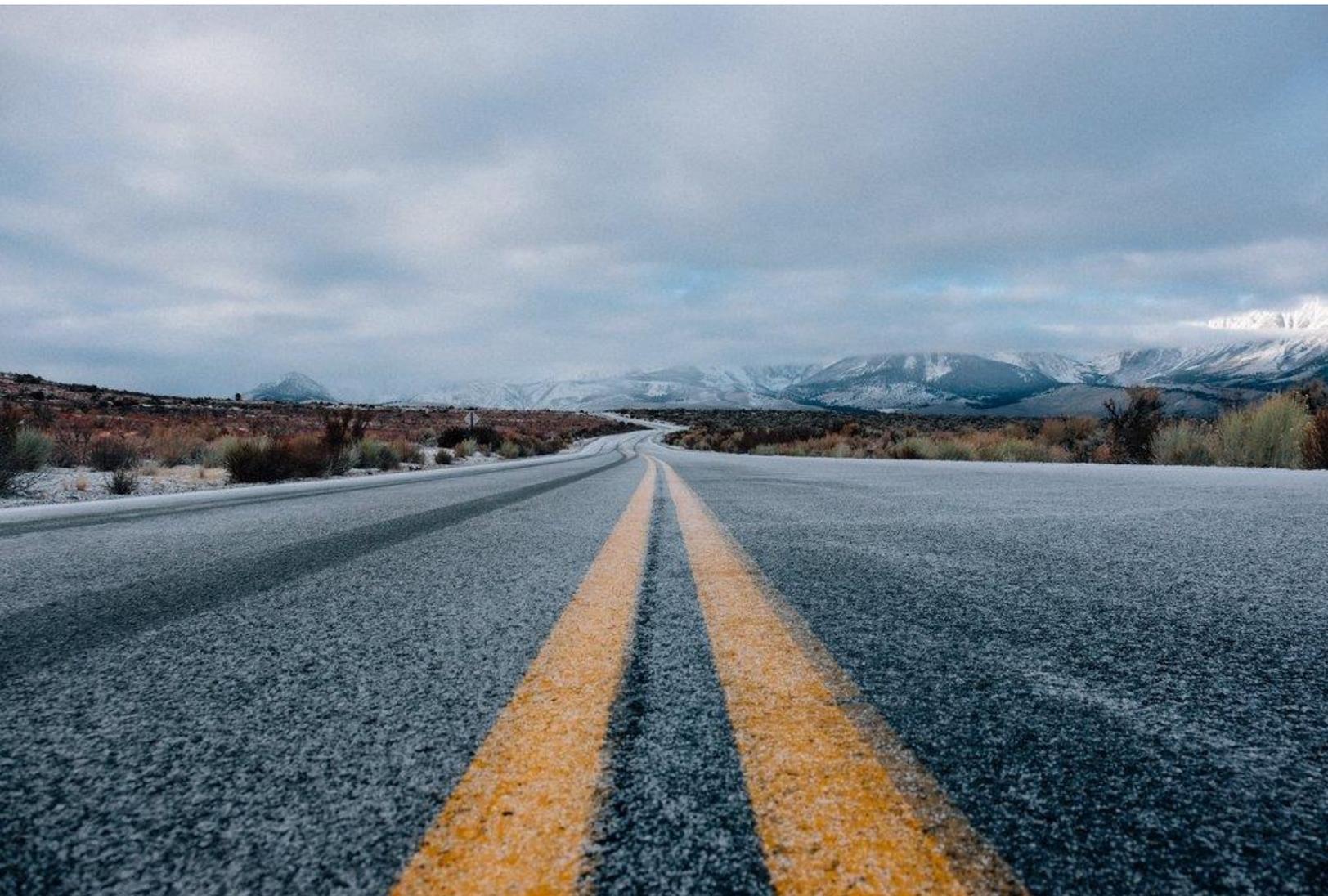
En estos momentos Guzmán Global no realiza colaboraciones con otros organismos de Naciones Unidas. Los actuales mecanismos de colaboración y solidaridad están enfocados a trabajar junto con entidades y ONGs de carácter local.

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

[www.guzmanglobal.com](http://www.guzmanglobal.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**



5

Desafíos u Oportunidades contemplados

**NORMAS LABORALES**



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

**MEDIOAMBIENTE**



3

Desafíos u Oportunidades contemplados

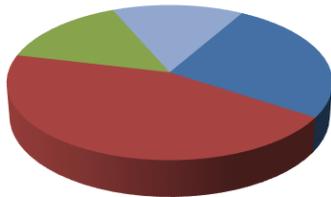
**ANTICORRUPCIÓN**



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

**Políticas aplicadas por grupos de interés**



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

**CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:**

- Clientes: 7
- Empleados: 12
- Proveedores: 4
- Accionistas: 0
- Administración: 0
- Comunidad: 0
- Medio ambiente: 4

**CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR**



167



GRUPO DE INTERÉS  
**CLIENTES**



---

## Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

La integridad, además de ser un valor corporativo en Guzmán Global, es un principio fundamental en su actividad, en todas sus dimensiones. La distribución de materias primas tiene un impacto enorme a todos los niveles; económico, social, medioambiental e incluso político. Por lo que se trata de una actividad económica que debe llevarse a cabo con la máxima transparencia y garantías. Todo intercambio económico en Guzmán Global se lleva a cabo con un control estricto y riguroso, especialmente en lo relativo a la gestión del dinero (certificados de titularidad bancaria), a las condiciones contractuales y a los procesos de compra. En este sentido nuestro Código Ético es claro y conciso: La integridad, como Valor corporativo y personal debe prevalecer: (1) Debemos reportar cualquier conflicto de interés real o potencial a nuestro responsable directo; (2) No utilizaremos información de la compañía u oportunidades obtenidas a través de nuestro trabajo en Guzman Global para conseguir ventajas o beneficios personales; (3) Las contrataciones se realizarán en función del mérito, defendiendo los intereses de la compañía, y no en base a relaciones personales o de probable beneficio personal.

---

### Código Ético / Conducta - Política

#### Comentarios

El Código Ético de Guzmán Global especifica lo siguiente en lo relativo a la relación con los clientes: 4.1. Nuestros clientes. Nos esforzamos por aportar valor a nuestros clientes, manteniendo con ellos relaciones duraderas basadas en la confianza, buscando al mismo tiempo un crecimiento rentable y sostenible a largo plazo. Nuestra prioridad es el cliente, orientando nuestro esfuerzo a su satisfacción: (1) Compartimos nuestro conocimiento y experiencia, para contribuir a su desarrollo a corto y largo plazo; (2) Atendemos sus necesidades con integridad, transparencia y honestidad; (3) Movilizamos nuestro

talento para satisfacer sus requerimientos;(4) Resolvemos las reclamaciones o quejas con cercanía, empatizando con la persona que nos traslada dicha situación y aportando soluciones en tiempo y forma.

---

## Relación duradera con los clientes

El largo plazo es uno de los valores corporativos más importantes para Guzmán Global. Un desarrollo sostenible a largo plazo no puede realizarse si no es con una relación sólida y duradera con los clientes. Gran parte del valor añadido que aporta Guzmán Global está en el trato al cliente, un trato cercano que busca establecer relaciones a largo plazo y sostenibles.

---

### Código Ético / Conducta - Política

#### Comentarios

El Código Ético de Guzmán Global hace referencia directa al establecimiento de relaciones duraderas con los clientes. En concreto dicho Código establece lo siguiente en lo referente a clientes: "4.1. Nuestros clientes. Nos esforzamos por aportar valor a nuestros clientes, manteniendo con ellos relaciones duraderas basadas en la confianza, buscando al mismo tiempo un crecimiento rentable y sostenible a largo plazo. Nuestra prioridad es el cliente, orientando nuestro esfuerzo a su satisfacción: (1) Compartimos nuestro conocimiento y experiencia, para contribuir a su desarrollo a corto y largo plazo; (2) Atendemos sus necesidades con integridad, transparencia y honestidad; (3) Movilizamos nuestro talento para satisfacer sus requerimientos; (4) Resolvemos las reclamaciones o quejas con cercanía, empatizando con la persona que nos traslada dicha situación y aportando soluciones en tiempo y forma. Representamos a Guzmán Global en cada una de nuestras relaciones comerciales, siendo nuestro deber mantener en todo momento un comportamiento ético y responsable.

## **Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto**

### **Comentarios**

Guzmán Global no sólo se caracteriza por los productos que ofrece, si no por el servicio de atención al cliente que presta. Se trata de un servicio cercano y ajustado a las necesidades del cliente, en el que siempre se busca la excelencia en todas las etapas del proceso.

### **Objetivos**

## **Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento**

### **Comentarios**

Cada 2 años se realizan encuestas de calidad, en las que los clientes comunican su nivel de satisfacción con los servicios de Guzmán Global. Las encuestas se realizan siguiendo los estándares requeridos por las auditorías y los resultados son auditados de forma anual. La última encuesta fue realizada en el año 2017.

### **Objetivos**

## **Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento**

### **Comentarios**

Cada año se realiza una auditoría externa, en la que se valora la metodología utilizada para la elaboración de las encuestas de satisfacción a los clientes, así como los resultados obtenidos.

## **Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento**

### **Comentarios**

Las encuestas de satisfacción realizadas a los clientes tienen en cuenta distintos aspectos (variedad de productos, calidad de producto o atención al cliente entre otros), sin embargo el indicador más relevante es el de valoración global, en el que el 35,7% de los clientes nos considera mejor que la competencia, un 61,6% igual a la competencia y el 2,7% peor que la competencia.

## **Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento**

### **Comentarios**

El nivel de satisfacción de los clientes es el siguiente: el 35,7% de los clientes nos considera mejor que la competencia, un 61,6% igual a la competencia y el 2,7% peor que la competencia.

GRUPO DE INTERÉS

# EMPLEADOS



---

## Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

Durante los últimos años la gestión por competencias está adquiriendo cada vez más importancia en los procesos de desarrollo de personas, especialmente en el ámbito de selección.

---

### Selección de Personal - Acción / Proyecto

#### Comentarios

Con el apoyo de una empresa de consultoría externa, se ha desarrollado un curso de selección por competencias orientado a todas las personas involucradas en los procesos de selección. El sistema de selección por competencias ha sido incluido en los procesos de selección mediante la realización de entrevistas de incidentes críticos.

---

## Promoción del valor de las personas en las organizaciones

Para Guzmán Global el papel que juegan las personas en las organizaciones es clave, las personas son el centro de toda empresa y se debe velar por su bienestar y desarrollo. Es por ello que durante la historia reciente de Guzmán Global se han implementado medidas orientadas a conseguir una organización más humana, que tenga en cuenta las necesidades de las personas, y que integre mejor las opiniones y necesidades de todos. Sin embargo, no ha sido hasta hace relativamente poco que ha surgido la necesidad de reunir todas estas medidas en un marco único, una política de responsabilidad social empresarial que dote de orden y sentido a las iniciativas que vienen implementándose.

---

### Política de RRHH - Política

#### Comentarios

La política de RRHH de Guzmán Global está fuertemente orientada al bienestar de las personas, a su desarrollo y crecimiento profesional. Este compromiso con las personas se ve reforzado con la implementación de la nueva política de responsabilidad social.

#### Objetivos

### Plan de Carreras - Acción / Proyecto

#### Comentarios

Aunque no existen planes de carrera individualizados para todas las personas de la organización, sí que se elaboran planes para personas clave según las necesidades de la Empresa. Del mismo modo la nueva estrategia del Departamento de Desarrollo de Personas incluye medidas para su diseño.

#### Objetivos

El objetivo es establecer una propuesta de valor para los empleados distintiva, enfocada a cada colectivo, clara y atractiva. Dicha propuesta incluirá, cuando sea posible, un plan de carrera.

### Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

#### Comentarios

Cada 3 años se realizan encuestas de clima laboral a través de una empresa externa. La encuesta se realiza, además, en todas las filiales al mismo tiempo.

---

## Conciliación familiar y laboral

La conciliación de la vida familiar y laboral forma parte esencial del bienestar de los empleados, es por ello que Guzmán Global está realizando importantes esfuerzos en este ámbito, estudiando la posibilidad de obtener la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable).

---

### Política de RRHH - Política

#### Comentarios

La política de desarrollo de personas de Guzmán Global está orientada a lograr al máximo grado de

satisfacción de los empleados en el puesto de trabajo, y que permita la conciliación de la vida familiar y profesional. Dicha política incluye medidas como el horario flexible, jornada intensiva todos los viernes del año, jornada intensiva los meses de julio y agosto, tarde libre el día del cumpleaños o jornadas reducidas personalizadas que se ajusten a las necesidades de los trabajadores.

## **Política RSE - Política**

### **Comentarios**

La nueva RSE incluye en su apartado "C. Personas" una línea dedicada a facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional: "A.IV. Conciliación de la vida laboral y personal (Certificación EFR, ...)"

### **Objetivos**

Obtención de la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) para estandarizar las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional.

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

### **Comentarios**

La política de desarrollo de personas de Guzmán Global está orientada a lograr al máximo grado de satisfacción de los empleados en el puesto de trabajo, y que permita la conciliación de la vida familiar y profesional. Dicha política incluye medidas como el horario flexible, jornada intensiva todos los viernes del año, jornada intensiva los meses de julio y agosto, tarde libre el día del cumpleaños o jornadas reducidas personalizadas que se ajusten a las necesidades de los trabajadores.

## **Impulsar la sensibilización en materia medioambiental**

Nos preocupamos por la protección del medio ambiente en todas nuestras actividades, como la fabricación o las ventas. Colaboramos con nuestros clientes y proveedores promoviendo medidas que contribuyan a la protección del medio ambiente. Cumplimos con la legislación y normativas medioambientales, y cada uno de

nosotros, en nuestro ámbito de actuación, nos comprometemos activa y responsablemente con la protección del medioambiente. Como muestra del compromiso de Guzmán Global, uno de los tres ejes de la nueva política de responsabilidad social está completamente dedicada a la sostenibilidad y a la protección del medioambiente.

## **Política RSE - Política**

### **Comentarios**

La nueva RSE incluye en su apartado "C. Medioambiente y Sostenibilidad" varias líneas orientadas a la sensibilización en materia de medioambiente: "C13. Proyectos de restauración ecológica y voluntariado ambiental. C10. Sensibilización sobre el uso de recursos (reciclaje en casa, reducción del consumo eléctrico o de agua, etc.). C6. Sensibilización sobre el desperdicio alimentario."

## **Buen ambiente laboral**

Velar por el bienestar de las personas está en el ADN de Guzmán Global, uno de los medios para lograrlo es el buen ambiente laboral. Desde Guzmán Global fomentamos una serie de comportamientos dirigidos a crear un ambiente de trabajo transparente, cercano, leal y respetuoso.

## **Política RSE - Política**

### **Comentarios**

La nueva RSE cuenta, en su apartado "A. Personas", con líneas de actuación cuyo objetivo es, entre otros, el de crear un buen ambiente laboral: "AV. Desarrollo de una política de Wellness. AVI. Adecuación a un entorno de trabajo más atractivo, colaborativo y acogedor. AIII. Un espacio de trabajo accesible para todos y respetuoso con el medio ambiente. AI. Fomentar el sentido de pertenencia y la participación de las personas en las iniciativas compartidas con la Empresa en este ámbito."

## Código Ético / Conducta - Política

### Comentarios

El Código Ético de Guzmán Global establece una serie de comportamientos considerados necesarios en el puesto de trabajo, con vistas a crear un buen ambiente laboral. El Código identifica los siguientes comportamientos para dicho fin: (1) TRANSPARENCIA Animamos la comunicación abierta y sincera, siendo receptivos con las ideas y preocupaciones de los demás. A todos los niveles organizativos, debemos estar dispuestos a recibir y ofrecer opiniones constructivas buscando la mejora profesional. Nuestro Valor de integridad nos motiva para trabajar con transparencia, honestidad y claridad con nuestros compañeros, clientes y socios comerciales. Evitamos la crítica destructiva, así como cuestionar actuaciones de otros si estos no están presentes y no son decisiones de nuestro ámbito de actuación. (2) CERCANÍA Empatizamos y entendemos las opiniones y decisiones desde la confianza y el respeto mutuo. Evitamos los conflictos, dialogando y exponiendo los puntos de vista con cercanía tratando de resolver los mismos en el ámbito en el que tienen lugar. Respetamos los derechos de las personas de discrepar o expresar su desacuerdo de forma constructiva. Los puntos de vista diferenciales no deben ser motivo de conflicto laboral, pudiendo ser explicados y razonados con diálogo abierto. (3) LEALTAD Buscamos comprender las decisiones y empatizar con el origen de las mismas, aunque sean distantes a nuestra opinión personal. Asumimos las decisiones adoptadas con lealtad. Más allá de los intereses personales, el objetivo de toda decisión debe ser la defensa de los intereses de la compañía con un enfoque a largo plazo. (4) TOLERANCIA CERO Todos nosotros somos partícipes de adoptar una actitud en contra de la discriminación laboral por cualquier motivo que nos diferencie. El acoso laboral, actitudes despectivas o

jocosas son comportamientos que no toleramos en nuestra compañía.

---

## Igualdad de género

Nos preocupamos por el desarrollo de las personas en nuestro compromiso por fomentar y retener el talento, ayudando a desarrollar su pleno potencial. Evaluamos a nuestros compañeros de equipo y candidatos basándonos en el mérito y cualificaciones relacionadas con su competencia profesional. Nos esforzamos en todos los niveles por ofrecer a nuestros colaboradores igualdad de oportunidades y trato justo, con independencia de su género.

---

### Plan RSE - Política

#### Comentarios

La nueva RSE incluye en su apartado "A. Personas" una línea específica para el fomento de la igualdad de género: "All. Promover políticas de inclusión: género, diversidad funcional, cultural, étnico-religiosa, ...)"

#### Objetivos

Establecer una política única para garantizar y fomentar la igualdad de género y la no discriminación.

### Plan de Igualdad - Política

#### Comentarios

En estos momentos Guzmán Global, con el apoyo de una empresa externa, está diseñando un Plan de Igualdad para su futura implementación. El Plan tiene en cuenta distintos factores, entre ellos el de la cuestión de género.

GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



---

## Crear relaciones estables con los proveedores

Desde Guzmán Global trabajamos con nuestros proveedores de forma ética, basándonos en la colaboración para aportar valor a nuestros clientes. Respetamos los términos de los contratos con los proveedores y cumplimos nuestras obligaciones. La solidez financiera de Guzmán Global nos permite garantizar nuestros compromisos con absoluta solvencia. Elegimos nuestros proveedores por mérito y servicio, respetando los criterios y requerimientos de nuestra Política de Compras. Buscamos servicios competitivos y alianzas estratégicas que con enfoque a largo plazo contribuyan al crecimiento sostenible de Guzmán Global.

---

### Código Ético / Conducta - Política

#### Comentarios

El Código Ético de Guzmán Global hace referencia directa al establecimiento de relaciones duraderas con los proveedores. En concreto dicho Código establece lo siguiente en lo referente a proveedores: "4.2. Nuestros proveedores. Trabajamos con nuestros proveedores de forma ética, basándonos en la colaboración para aportar valor a nuestros clientes. Respetamos los términos de los contratos con los proveedores y cumplimos nuestras obligaciones. La solidez financiera de Guzmán Global nos permite garantizar nuestros compromisos con absoluta solvencia. Elegimos nuestros proveedores por mérito y servicio, respetando los criterios y requerimientos de nuestra Política de Compras. Buscamos servicios competitivos y alianzas estratégicas que con enfoque a largo plazo contribuyan al crecimiento sostenible de Guzmán Global. Fomentamos los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y exigimos que nuestros proveedores, (1) Realicen sus negocios con nosotros de manera justa y ética, con transparencia y honestidad; (2) Actúen en conformidad con las leyes de los países en los que desarrollan su actividad, asegurando la protección de los derechos humanos; (3) Cumplan con los compromisos adquiridos, y respeten los principios del Pacto Mundial.

### Política de Compras - Política

#### Comentarios

La política de compras vigente en Guzmán Global establece lo siguiente: "Desarrollar contratos de suministro con los proveedores más cualificados, mediante acuerdos de "Proveedor Preferente". Mantener un conocimiento detallado de la capacidad y fiabilidad de los proveedores actuales y potenciales que puedan cubrir el mayor espectro de necesidades del Grupo. Establecer y mantener acuerdos y programas de gestión de proveedores para los requerimientos fundamentales del negocio."

#### Objetivos

El objetivo con la firma de los acuerdos de "Proveedor Preferente" es establecer relaciones duraderas y solidas con los proveedores.

---

## Falta de criterios responsables en la selección de proveedores

Desde Guzmán Global fomentamos los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y exigimos, según lo establecido en nuestro Código Ético, que nuestros proveedores: (1) realicen sus negocios con nosotros de manera justa y ética, con transparencia y honestidad; (2) actúen en conformidad con las leyes de los países en los que desarrollan su actividad, asegurando la protección de los derechos humanos; (3) cumplan con los compromisos adquiridos, y respeten los principios del Pacto Mundial. A pesar de ello, a día de hoy no existe un marco integral único que establezca un catálogo de criterios a la hora de escoger los proveedores.

---

### Política RSE - Política

#### Comentarios

La nueva RSE incluye en su ámbito "C. Medioambiente y Sostenibilidad", Medida "CII. Optimización de recursos naturales" una línea de actuación orientada a mejorar los criterios de selección de proveedores, específicamente la línea "C5. Valoración del elemento "sostenibilidad" a la hora de homologar a los proveedores."

#### Objetivos

El objetivo es poder establecer un marco o política única que establezca los criterios para la selección sostenible de proveedores.

GRUPO DE INTERÉS

# MEDIO AMBIENTE



---

## Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

---

**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**

### Comentarios

Durante 2018 año se ha iniciado el proceso de sustitución de toda la iluminación tradicional por tecnología LED en las instalaciones industriales de la Empresa. El cambio supone una inversión de 75.000€, y contribuye a racionalizar el uso de recursos naturales y a la sostenibilidad de nuestro entorno. Esta mejora nos permite lograr una reducción de 74 toneladas al año de emisiones de CO2 a la atmósfera y un ahorro anual de 190.000 kWh de consumo eléctrico (equivalente a una reducción del 57% del consumo actual en iluminación), todo ello con unos costes de mantenimiento mínimos y unos resultados lumínicos excelentes.

**Número de comunicaciones de sensibilización ambiental - Indicador de Seguimiento**

### Comentarios

El 5 de junio, día mundial del Medioambiente, se llevó a cabo una campaña de sensibilización sobre las ventajas de la tecnología LED y para dar a conocer entre las personas de la organización la instalación de esta tecnología en las instalaciones industriales de la Compañía.

---

## Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad

A pesar de que el respeto al medioambiente, la sostenibilidad y el largo plazo son aspectos vitales para Guzmán Global, a día de hoy no existe una política integral que evalúe el impacto de la entidad en los lugares en los que opera, sea directamente mediante filial o indirectamente a través de un cliente o proveedor.

---

### Política de Reciclaje - Política

#### Comentarios

En línea con lo establecido en el ámbito "C. Medioambiente y Sostenibilidad", Medida "CI. Gestión de residuos", iniciativa "C2. Programa de reciclaje en la oficina, ubicando contenedores de reciclaje en distintos espacios" se ha procedido a instalar contenedores de reciclaje en las dos oficinas en España.

#### Objetivos

El objetivo es sensibilizar a las personas para que hagan un uso continuado de los contenedores de reciclaje instalados en las oficinas, con el consiguiente aumento de la cantidad de residuos reciclados. A largo plazo el objetivo es extender la medida a los procesos industriales en los que no esté actualmente implementado.

### Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

#### Comentarios

La nueva RSE incluye en su ámbito "C. Medioambiente y Sostenibilidad" una línea de actuación orientada a la obtención de certificaciones en el ámbito medioambiental, específicamente la línea "CV. Certificación ISO 14000 de las instalaciones industriales"

#### Objetivos

El objetivo es la obtención de la Certificación ISO 14000 de las instalaciones industriales. De este modo podrá establecerse un mecanismo para medir y controlar el impacto ambiental.



# ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON  
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
<b>Administración</b>		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
<b>Medioambiente</b>		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
<b>Empleados</b>		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 16	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	6 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
<b>Proveedores</b>		
Falta de colaboración continua con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
<b>Clientes</b>		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
<b>Comunidad</b>		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
<b>Socios</b>		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

## CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

**DERECHOS HUMANOS**

**NORMAS LABORALES**

**MEDIO AMBIENTE**

**LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

- 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.
- 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.

