

CARTA DE DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE APOYO CONTINUO

Año: 2019

Madrid (España), 27 de enero de 2020

En nombre de la empresa HOUSE MATIC, S.L., empresa comprometida con los principios expresados en el Pacto Mundial, presentamos nuestro informe de progreso correspondiente al año 2019, para que sirva de confirmación de nuestro continuado compromiso de cumplimiento de los diez Principios que se recogen en dicho Pacto, y de los valores que representan, prestando especial atención a los relacionados con:

- ✓ La protección del medioambiente y medidas de reducción de la huella de carbono.
- ✓ La protección de los Derechos Humanos fundamentales.
- ✓ La eliminación del trabajo forzoso o la discriminación laboral de cualquier tipo.

Este compromiso lo mantenemos, exigimos y aplicamos tanto con nuestros empleados como con nuestros clientes, asociados, proveedores y colaboradores.

Quedamos a su disposición para cualquier duda o aclaración que pudieran necesitar.

Atentamente,
HOUSE MATIC, S.L.
p.p.



HOUSEMATIC
express housing solutions

Jacinto Torrego Barona, C.E.O.

Contacto: D. Jacinto Torrego Barona, C.E.O.

Email: jacinto.torrego@house-matic.com

Teléfono: +34 91 005 92 67

Fax: +34 91 799 08 55

HOUSE MATIC, S.L.

INFORME DE PROGRESO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2019

- Página web: www.house-matic.com
- Fecha de adhesión al Pacto Mundial: 31/03/2014
- Alto cargo: Jacinto Torrego Barona, C.E.O.
- Sector: Construcción.
- Actividad: fabricación y distribución de construcciones modulares prefabricadas.
- Grupos de interés: somos un equipo de profesionales con amplia experiencia en la fabricación y distribución de soluciones de vivienda prefabricada de montaje sencillo y rápido, aplicable a cualquier situación de emergencia y cualquier país o zona del mundo.

Ofrecemos no sólo la vivienda en sí, sino también las instalaciones y equipamientos básicos necesarios para que comience a ser utilizada desde el mismo momento de su ensamblaje, como inodoros y lavabos, instalación eléctrica, sistemas de iluminación, etc.

Por ello, contamos con diversos acuerdos con proveedores de este tipo de soluciones y servicios, así como de elementos concretos que componen el módulo en sí (ventanas, persianas, puertas, rejas de seguridad, etc.).

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: el trato con proveedores, tal y como se ha explicado, es constante en House-Matic, ya que es necesario contar con acuerdos diversos que nos permitan ofrecer soluciones de vivienda integrales, y no quedar limitados al suministro del módulo de vivienda, únicamente.

- Ventas /Países: proyectos realizados o activos actualmente en: España, Brasil, Ecuador, Angola, Kenia, Congo, Malta, Sudán del Sur y Zimbabue.
- Cómo se difunde el informe de progreso: página web, plataforma Globalcompact.org y correo electrónico interno.
- Premios y distinciones recibidos durante el período informativo: N/A.
- Período cubierto por la información contenida en la memoria: enero – diciembre, 2019.
- Ciclo de presentación del Informe de Progreso: anual.
- Fecha de publicación del informe de progreso: 27 de enero de 2020.
- Responsable: Jacinto Torrego Barona.

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: en todo momento se llevan a cabo procesos internos de consultas entre nuestros empleados en cuanto a la introducción o modificación de nuevos procesos o líneas de acción, teniéndose también en cuenta las valoraciones de nuestros clientes y proveedores o socios colaboradores, a través de cuestionarios de evaluación que se les envía anualmente, y que nos indican los puntos a mejorar o los puntos fuertes dentro de House-Matic y que queremos seguir fomentando.

Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: D. Jacinto Torrego Barona, es el CEO de la Compañía con carácter plenamente ejecutivo. Controla y supervisa todas las áreas de la empresa: Fabricación, junto al equipo técnico en planta, financiación, área de Recursos Humanos y finalmente distribución y comercialización del producto. Juan Ignacio Torrego Barona y Gonzalo Orueta Dinarés forman también parte del equipo directivo de House-Matic con funciones ejecutivas en el área de producción y contabilidad respectivamente.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: No.

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 (UNFPA), Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): Durante el año 2019 no se han desarrollado acciones de apoyo directas a los objetivos de las agencias especializadas de Naciones Unidas.

"La entidad NO tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo."

"La entidad no ha tenido **actividades** en países en vías de desarrollo durante 2019."

PRINCIPIOS

Principio 1

"Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia".

Diagnóstico: HOUSE MATIC no tiene riesgos en materia de reconocimiento de derechos humanos, a nivel empleados, ya que contamos con personal cualificado y formado, que recibe también formación continua a nivel interno y externo, y conoce y está comprometido y concienciado con los valores éticos universales.

Políticas: hemos elaborado unas pautas básicas que recogen nuestra política interna, de forma clara y precisa, que se distribuye internamente a los empleados, así como a clientes y proveedores, si lo solicitan.

Acciones: no disponemos aún de una acción concreta respecto a la implantación de este principio dentro de la empresa, somos una PYME y, aunque la política ha quedado expresada por escrito y no existan medidas concretas para ponerla en marcha, todos estamos informados sobre este punto y conocemos las implicaciones que conlleva.

Seguimiento y medición de impactos: el 100% de nuestros empleados ha sido informado, de manera clara sobre los principios éticos por los que se rige la entidad, aunque no mediante la divulgación de una política establecida de forma escrita de los principios éticos por los que HOUSE MATIC se rige.

Objetivos: Determinar de forma clara una política interna relativa a valores y normas e Implementar mecanismos de seguimiento de nuestras políticas de DDHH.

Principio 2

"Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos".

Diagnóstico: la entidad no ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúen los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro.

Políticas: HOUSE-MATIC no dispone de una política de compras por escrito ni utiliza algún sistema de selección de productos, ya que no suele manejar productos tangibles en los proyectos que lleva a cabo, por lo general.

Seguimiento y medición de impactos: nuestra relación comercial con proveedores está limitada a un número reducido de empresas colaboradoras, tal y como se ha expuesto con anterioridad. Los proveedores con los que colaboramos, están certificados bajo normativas reconocidas internacionalmente, tales como ISO 14001 o ISO 9001 y sus productos han superado con éxito ensayos y pruebas específicos de la industria (resistencia sísmica en edificaciones, por ejemplo).

Objetivos: Continuar con la actual política de compras, y la colaboración con nuestros actuales proveedores, así como dar continuidad a los acuerdos de colaboración que existen entre House-Matic y sus proveedores.

Principio 3

"Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva".

Diagnóstico: todos nuestros empleados se encuentran afiliados al sistema de la Seguridad Social, siendo beneficiarios, por tanto, de su inclusión en los convenios colectivos a los que la empresa está acogida, por lo que entendemos que no existen en estos momentos factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Políticas: a modo de política de consulta que trate con los empleados los temas importantes para todos, se encuentra a disposición de todos los empleados un buzón de sugerencias/quejas en el cual pueden dejar constancia de cualquier cuestión relativa a ambiente laboral, mejoras que consideren interesantes, etc. Dicho buzón se gestiona mediante formato electrónico, y no físico, a fin de evitar el uso innecesario de papel para formular quejas o sugerencias.

Acciones: como se ha expuesto en el punto anterior, todos nuestros empleados tienen total libertad de afiliación, y están incluidos en el convenio colectivo que corresponde a la actividad de la empresa, siendo esta la acción concreta que la entidad toma como efectiva en relación a la implantación del Principio 3.

Seguimiento y medición de impactos: la entidad dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos, mediante la puesta a disposición de los empleado de buzón virtual de sugerencias, quejas e introducción de mejoras, que pueden utilizar libremente para estos fines.

Objetivos: continuar y fomentar la actual vía de comunicación abierta empresa/empleado.

Principio 4

"Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción".

Diagnóstico: HOUSE-MATIC es consciente de la importancia de este principio y trata, por todos los medios, de que haya total compatibilidad y conciliación entre los horarios laborales y los personales/familiares, eliminando por completo, las horas extra obligatorias y horarios partidos, esto último en la medida en que sea posible.

Al encontrarse ante casos en los que sea necesario implantar medidas de conciliación, HOUSE-MATIC se muestra siempre partidaria de llegar a una solución que satisfaga a empleado y empresa en materia de adaptación y flexibilización de horarios, en todos los casos.

Políticas: la entidad dispone de una política clara y por escrito, mediante la formalización de contratos de trabajo acordados y firmados por ambas partes (entidad y empleado) en la cual se determinan de forma bilateral las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajados y los beneficios sociales.

Acciones: formalización por escrito de contratos laborales acordados y firmados por parte de entidad y empleado en todos los casos, estableciendo las horas de trabajo acordadas, la remuneración del empleado, sus beneficios sociales, etc.

Seguimiento y medición de impactos: la entidad posee mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y asimismo conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales, mediante la inclusión de toda la plantilla de la entidad en su correspondiente Convenio Laboral Colectivo, y su afiliación al sistema de la Seguridad Social española.

Asimismo, HOUSE-MATIC tiene contratada y en vigor la póliza de seguros de accidentes de trabajo exigida por la normativa laboral vigente en España, póliza cuya cobertura se hace extensible a la totalidad de trabajadores en plantilla, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.

Objetivo: Continuar aplicando estos principios para la implantación de este punto y establecer una acción concreta para la eliminación de trabajos forzados.

Principio 5

"Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil".

Diagnóstico: en todo lo relativo al riesgo de realización de algún tipo de trabajo llevado a cabo por personal infantil en o para la entidad, afirmamos no tener factor de riesgo alguno, ya que rechazamos de forma clara y contundente la realización de ningún tipo de trabajo realizado por personal menor de edad, punto que exigimos igualmente a los posibles proveedores con los que pudiéramos establecer vínculos comerciales para el desarrollo de algún proyecto específico.

Políticas: la política clara que utilizamos para comunicar abiertamente nuestra postura ante la realización de trabajo infantil es la sistematización de nuestra política interna y código ético de manera escrita, para comunicar abiertamente nuestro firme y absoluto rechazo de cualquier forma de trabajo infantil.

Acciones: Hasta el momento, este principio se ha respetado de forma absolutamente rigurosa, aunque no mediante una acción concreta preestablecida como parte de nuestra política interna.

En estos momentos no disponemos de ningún tipo de certificación que refleje el cumplimiento de este principio, aunque esto no impide que seamos absolutamente estrictos en cuanto al cumplimiento de este punto.

Seguimiento y medición de impactos: no disponemos por el momento de un mecanismo formal y preestablecido que nos permita verificar que este Principio se ha transferido a nuestra cadena de suministro para que dicho principio se respete de forma rigurosa y clara, tanto por nuestra parte como por parte de nuestros colaboradores, socios y proveedores ocasionales.

Objetivos: establecer política clara, por escrito, relativa al rechazo del trabajo infantil y determinar una acción concreta para la implantación de este punto.

Principio 6

"Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación".

Diagnóstico: la entidad no ha realizado un diagnóstico oficial en el cual se evalúen los factores de riesgo en materia de discriminación en la contratación, formación y promoción, aunque sí puede afirmar que la plantilla que compone la empresa es totalmente paritaria desde el punto de vista de género y que se promueve activamente el uso de hábitos de trabajo no discriminatorios.

No se ha considerado ningún factor de género en los procesos de selección de personal en ningún caso.

Políticas: la entidad no ha formulado oficialmente políticas, planes o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos, ya que la plantilla integrante de la empresa es muy reducida, y no se han llevado a cabo complejos procesos de selección para gestionar las entrevistas del personal a ser contratado.

Acciones: no se dispone de una acción concreta, por escrito u oficial respecto a la política corporativa que rige este punto, aunque en los procesos de selección de personal que se siguen nunca se han establecido criterios de selección basados en el género, raza, religión, orientación sexual o afiliación de los candidatos, sino de las cualificaciones profesionales y la experiencia previa, indistintamente de que se tratase de un candidato o una candidata.

Seguimiento y medición de impactos: el porcentaje de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad es como sigue:

Directivos frente a empleados: 25 %
Directivos mujeres: 40 %
Directivos hombres: 60 %
Mujeres: 40 %
Hombres: 60 %
Mayores de 45 años: 50 %
Menores de 30 años: 0 %
Empleados no nacionales: 0 %
Empleados con contrato fijo: 100 %
Empleados con contrato temporal: 0 %

Por el momento no forma parte de nuestra política la publicación de este tipo de información, máxime siendo una empresa de pequeñas dimensiones, donde la composición de la plantilla es visible día a día.

Hasta la fecha, no se han abierto expedientes relativos a situaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar del trabajo.

Principio 7

"Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente".

Acciones: como acciones concretas dentro de la entidad, a modo de implementación de este Principio, HOUSE-MATIC ha implantado y sigue promoviendo de forma activa y continua acciones medioambientales a pequeña escala, como el reciclaje y el consumo responsable como prácticas de eficiencia que favorecen también la reducción de costes.

Número de horas dedicadas a concienciación y formación medioambiental al año: 50.

Aunque no se realice de manera formal, la labor de fomento de medidas que favorezcan y fomenten el cuidado del medioambiente es continua dentro de la empresa, estimándose el número de horas dedicadas a ello en una media de 50 anuales.

Objetivos: continuar fomentando estas prácticas de concienciación medioambiental dentro de la empresa, de manera habitual.

Principio 8

"Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental".

Diagnóstico: teniendo en cuenta el sector de actividad de la entidad, al estimar los riesgos o responsabilidades que pudieran existir en materia medioambiental se estima que, al ser una empresa fabricante, tenemos una responsabilidad clara y evidente en este sentido, e intentamos minimizar nuestra huella ambiental en la producción. Utilizamos "tecnología limpia" que evita daños y transformaciones en el equilibrio medioambiental y en los ecosistemas naturales. Nuestros residuos son mínimos ya que el panel sandwich con que se fabrican las construcciones modulares de House-Matic viene ya cortado de fábrica y el proceso se controla de forma industrial.

Políticas: no hay establecida una política formal y por escrito dentro de la entidad en materia medioambiental, aunque sí una concienciación activa y continua en cuanto a respecto al medioambiente por parte de empleados y empresa.

Acciones: se encuentran disponibles para todos los empleados diversos puntos de reciclaje y contenedores para papel y cartuchos de tinta de las impresoras, así como para clasificación de residuos orgánicos y de plástico. Asimismo, se utilizan equipos, impresoras, iluminación y electrodomésticos eficientes desde el punto de vista energético, y el fax se utiliza exclusivamente en modo electrónico, eliminando el uso innecesario de papel, habiendo sido capaces de reducir el uso de este recurso, de 23 resmas de 500 hojas cada una en 2012 a 19 resmas de 500 hojas en 2013.

Seguimiento y medición de impactos: los datos de consumo aproximados de agua, electricidad y papel al año fueron:

Electricidad: 1200 Kw.

Agua: 55.000 Lts. Aprox.

Papel: 18 resmas de 500 folios cada una.

Objetivos: Continuar fomentando y potenciando más aún estas prácticas habituales dentro de la empresa, entre empleados a todos los niveles.

Principio 9

"Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente".

Acciones: no disponemos de una acción concreta establecida dentro de la entidad para la implantación de este Principio.

Seguimiento y medición de impactos: si se tiene en cuenta la inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, se observa que nuestra actividad consultora no es susceptible de alcanzar la inversión para desarrollo y divulgación de nuevas tecnologías, sin embargo queremos estar al día de las novedades para adaptar nuestros equipamientos electrónicos e informáticos a las tecnologías más respetuosas con el medio ambiente y recomendarlas a los agentes con los que nos relacionamos.

Principio 10

"Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno".

Diagnóstico: la entidad ha realizado un diagnóstico informal para conocer las áreas de mayor riesgo existentes, en relación con este Principio, y se puede afirmar que HOUSE-MATIC cumple escrupulosamente con la legislación vigente y la normativa en cuanto a manejo y justificación de fondos manejados, ingreso, nóminas de empleados, etc.

Este cumplimiento se exige de forma clara tanto a empleados como a clientes, especialmente a la administración pública involucrada en procesos de licitaciones.

Políticas: al ser una entidad mediana, nos bastan los mecanismos de información informal que utilizamos habitualmente, a la hora de utilizar un método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales.

Acciones: no se ha determinado una acción por escrito y formal para la correcta implantación de este Principio, pero al ser una microempresa, por el momento nos bastan los mecanismos de control informal utilizados hasta ahora.

Seguimiento y medición de impactos: el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad fue como sigue:

Clientes: 96

Empleados: 150

Objetivos: Continuar controlando situaciones irregulares por los canales habituales, tales como buzón de sugerencias, reuniones de la directiva, selección escrupulosa de socios, colaboradores o proveedores, etc.