



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 2019

WALLNER EUROPA S.L.



Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

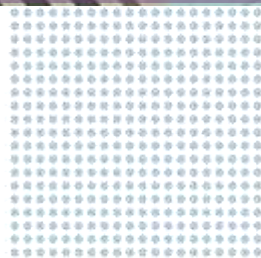
02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Medioambiente

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





En Barcelona, a 27 de noviembre de 2019

Estimados señores,

Por la presente, nos complace comunicarles el compromiso por parte de Wallner Europa S.L. de renovar nuestra participación como socios del Pacto Mundial y sus Diez Principios.

Mediante la presentación de este informe, queremos informar sobre todas aquellas actividades y acciones realizadas, detallando las políticas implementadas, que tienen por objetivo ayudar a la correcta asunción por parte de la Organización de los diez principios del Pacto Mundial.

En este sentido, y tras devenir socios del Pacto Mundial nuestras políticas y actividades no solo se han centrado en implementar dicha cultura de cumplimiento en la organización, sino que las mismas sirvan de precedente en todas las relaciones con nuestros grupos de interés, entre los que destacamos, clientes, trabajadores, proveedores y medioambiente.

En Wallner Europa S.L. somos conscientes de lo importantes que son nuestros trabajadores, razón por la cual promovemos actividades e iniciativas para que los mismos sean partícipes en la implementación de los Diez principios del Pacto.

De lo anterior destacamos la provisión de fruta fresca en nuestros centros, no solo para garantizar ese consumo diario de fruta y verdura; sino también, con el objeto de favorecer el clima laboral y aumentar las relaciones entre el personal.

Comprometidos con el cambio climático, se han implementado medidas de gestión documental de archivos, con el objeto de que éstos sean reciclados, y fijado carteles en todas las impresoras recordando la importancia de evitar las impresiones innecesarias y el compromiso de la Compañía con el medioambiente.

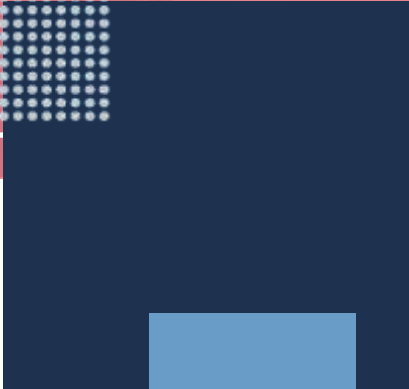
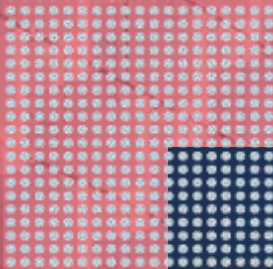
En suma, esperamos que el presente informe muestre el compromiso de la Compañía con los Diez principios y sirva de referente para la sensibilización de la Agenda 2030.

Atentamente,

WALLNER EUROPA, S.L.
CIF. B-63809560
Venecuela, 74, planta 3
Tel. 93 672 32 90
08019 BARCELONA

Vicente Peláez Bravo
CEO

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Wallner Europa, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Venezuela 74, 3º planta

Localidad

Barcelona

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

www.wallnergroupp.com

Número total de empleados

103

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

960.000 – 24 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios profesionales (Gestoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Gestión integral de activos mobiliarios e inmobiliarios, recuperación de deuda. Fabricación y distribución de medidas de seguridad.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

Desde su fundación en marzo de 2005, WALLNER GROUP respeta los criterios de sostenibilidad en el seno de sus actividades, sin actuar ni posicionarse por cuenta de nuestros clientes con fines especulativos, más allá de los pactados contractualmente. Nuestro espíritu de crecimiento se basa en la emprendeduría e independencia que, a día de hoy, sigue manteniendo su fundador. WALLNER GROUP se caracteriza por ser una compañía especializada en la gestión de todo tipo de activos. Años de actividad en el sector nos avalan y nos sitúan entre las primeras firmas gracias al amplio conocimiento que tenemos sobre los

INFORME DE PROGRESO 2019

mercados BPO, y a nuestra estructura departamental interconectada por sus diferentes ámbitos (legal, económico, social, técnico y financiero). Nuestra gestión diaria se basa en el desarrollo continuo de servicios, permitiéndonos ampliar nuestro catálogo de servicios orientados en la gestión integral de todo tipo de activos, basándonos en un enfoque prudente y controlado del riesgo.

Para ello, hemos establecido un sistema riguroso de seguimiento basado en la normativa estatal, europea e interna, orientada a la implementación de una cultura ética caracterizada por la profesionalidad, prudencia y transparencia. WALLNER GROUP se caracteriza por operar de forma responsable con nuestros clientes y todas las partes interesadas con las que cooperamos, unas actuaciones que en todo momento parten de los valores que definen nuestra identidad.

La integridad, valor fundamental de WALLNER, marca una política de negocios moderada, donde la confianza que los clientes depositan en nosotros va más allá de la mera rentabilidad financiera, revistiendo así de transparencia la reputación de nuestra sociedad y los trabajadores que la componen.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible, constituye para el mercado financiero y de inversión, una condición necesaria y excluyente, para contratar y prestar servicio.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Los principales objetivos de Wallner Europa S.L., son promover e implementar que la sostenibilidad no sea comprendida como una obligación sino que forme parte de una cultura ética, y que todos sus colaboradores, clientes y terceros la acepten como tal.

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

Todos los miembros del órgano de gobierno inciden en la toma de decisiones y buen gobierno relacionados con el Pacto Mundial. El departamento de RRHH se encarga de promover acciones para lograr y transmitir el compromiso con el Pacto Mundial favoreciendo así, al clima laboral. Asimismo, nuestro Compliance Officer se encarga de interrelacionar los 10 principios del Pacto con todas las actuaciones relacionadas con la implementación del programa de cumplimiento normativo.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Clientes, Empleados, Proveedores, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

INFORME DE PROGRESO 2019

Dentro de los criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés, destacamos los siguientes: A. Actores clave que inciden directamente o indirectamente en la toma de decisiones de la empresa. B. Proximidad y frecuencia de relaciones con los mismos.

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

Es el primer informe de Progreso de la Compañía. Ahora bien, una vez finalizado el mismo haremos extensivo el informe a través de los siguientes medios: * Comunicados y Circulares Internas * Puesta a disposición de todos nuestros empleados en la Intranet de la compañía * Página Web del Pacto Mundial * Página Web de Wallner Europa S.L. * Formaciones a nuestros empleados

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

El ámbito material del presente Informe de Progreso únicamente será para la compañía Wallner Europa S.L. El ámbito territorial del mismo es España, por cuanto es el único país donde opera la compañía.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido

los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Desde la compañía entendemos que para definir los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso, debe analizarse la estructura operativa, económica y legal de la misma; a los efectos de poder determinar los riesgos existentes y los controles necesarios para su mitigación.

En añadidura, y al objeto de determinar los asuntos más significativos hemos acudido a nuestro Código Ético, Política en materia de seguridad de las comunicaciones y protección de datos, entre otras; sirviendo así, a modo de reflexión sobre dónde nos encontramos y dónde queremos llegar.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

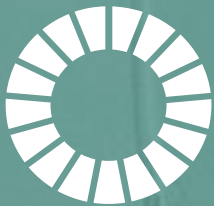
Anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

No

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

INFORME DE PROGRESO 2019

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 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.

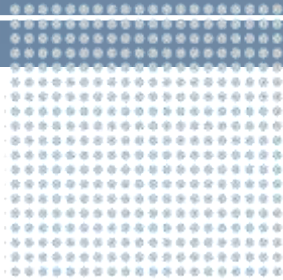
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



7

3

2

1

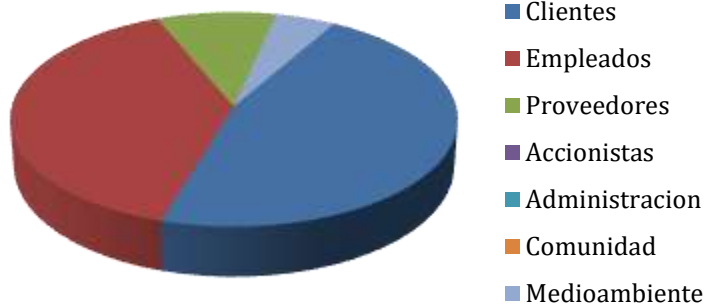
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Blanqueo o lavado de dinero

En Wallner Europa velamos por una gestión diaria y transparente, que sirva de herramienta para luchar contra la corrupción. A modo de difusión y antes de iniciar cualquier relación comercial o laboral, ponemos a disposición de clientes, proveedores y terceros el Código ético de la compañía. Además, Wallner dispone de un Acta Notarial en la que se recoge la oposición de la organización ante la corrupción, atendiendo así, a cualquier requerimiento que se efectúe a la misma.

Política de Regalos - Política

Con carácter previo a la realización de cualquier regalo o detalle a cliente/proveedor o tercero, con independencia del motivo que sea, el usuario que pretenda realizar el mismo, debe elevar una consulta a Compliance Officer mediante el siguiente buzón:

cumplimientonormativo@wallnergrou.com.

Realizada la misma, el Compliance Officer efectuará el correspondiente informes analizando la viabilidad de la misma, determinando en cualquier caso, si el regalo puede ser constitutivo de una vulneración de lo dispuesto en el Código Ético, o si por el contrario carece de relevancia, y por ende, puede efectuarse.

Medidas adoptadas para prevenir el blanqueo de capitales - Acción / Proyecto

En virtud de lo establecido en la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales, Wallner Europa S.L. no es sujeto obligado según lo establecido en la misma. A pesar de lo anterior, la organización ha establecido medidas de prevención y seguridad, tales como el control de triple firma de facturas, portal de comprobación de perfiles, entre otros.

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Wallner Group pone a disposición de nuestros grupos de interés, dentro de los cuales destacamos trabajadores, clientes, terceros y proveedores, un buzón de denuncias, anónimo y confidencial, éste es cumplimientonormativo@wallnergrou.com, para que los mismos puedan denunciar y poner en conocimiento, cualquier práctica susceptible de corrupción o bien, que revista de poca transparencia.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Con carácter anual, Wallner Group somete sus cuentas bancarias así como, la gestión llevada a cabo por los departamentos de administración, contabilidad y facturación a una consultora externa de gran prestigio. El procedimiento de auditoría será el encargado de revisar las cuentas, procedimientos y operaciones realizadas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Actualmente no existen denuncias comunicadas por prácticas corruptas o poco transparentes.

Control Financiero - Indicador de Seguimiento

El Departamento de Administración y Finanzas de la compañía es uno de los encargados de supervisar que todas las transacciones económicas llevadas a cabo, cumplan rigurosamente con lo dispuesto en la Ley 10/2010, de 28 de Abril, de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.

Asimismo, dentro del departamento se han implementado medidas dirigidas a la protección y oposición ante cualquier práctica corrupta o poco transparente. A modo de ejemplo, todas las facturas se rigen por un control de triple firma

INFORME DE PROGRESO 2019

antes de proceder al pago de las mismas. Unas medidas que se ven reforzadas por la supervisión de nuestro Controller Financiero y de Facturación, cuya misión principal no solo es la verificar el correcto cumplimiento de los protocolos de ejecución de los departamentos sino también, de lo dispuesto en la Ley de Blanqueo de Capitales.

Objetivos marcados para la temática

Cohesionar las políticas implementadas en empresas del grupo, con la política de cumplimiento normativo de Wallner Europa S.L.

Relación duradera con los clientes

Wallner Europa, S.L. es una compañía fundada en 2005 especializada en la gestión de todo tipo de activos. Años de actividad en el sector nos avalan y nos sitúan entre las primeras firmas gracias a un amplio conocimiento de los mercados locales y a una estructura departamental interconectada especializada en diferentes ámbitos (legal, económico, técnico y financiero). Fruto del afán de diferenciar las operaciones de compraventa e intermediación de maquinaria del de la gestión integral de activos, surge nuestro actual nombre comercial WALLNER GROUP. Wallner Group se basa en la cultura de "accountability", focalizándose en crear una actitud proactiva centrada en el cumplimiento normativo, es decir, participando y realizando formaciones con el fin de mejorar y ser un referente en el sector servicios BPO, proporcionando un servicio excelente a sus clientes actuales y potenciales. Mediante un equipo altamente cualificado y comprometido que permita fidelizar a sus clientes, diferenciarse y crear marca, asegurando la rentabilidad y el crecimiento en clientes y

servicios.

Código Ético / Conducta - Política

El respeto y contribución al medio ambiente, constituye uno de los valores en los que se fundamenta el Código Ético de la compañía. Asimismo, la adhesión a los Códigos de Conducta de clientes, proveedores o terceros, se ha convertido en una conditio sine qua non, para poder contratar y superar los correspondientes procedimientos de homologación.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Todas las relaciones con clientes, se encuadran no solo en la correcta prestación del servicio sino también, mediante cláusulas de protección del medio ambiente y responsabilidad social corporativa. Asimismo, también se hace mención a los 10 principios sobre los que se rige el pacto mundial, que servirán de eje para el funcionamiento diario de la compañía.

Revocación de poderes - Acción / Proyecto

En este caso destacamos que desde el departamento jurídico de WALLNER se realiza la tarea de bastanteo de poderes notariales, estableciendo así un control sobre el otorgamiento de los mismos, y revocación en aquellos casos en los que un trabajador o colaborador ha dejado de prestar servicio para la compañía.

Duración de la relación con los clientes - Indicador de Seguimiento

La duración de la relación con los clientes, vendrá marcada por la transparencia, claridad, facilidad y eficiencia en cuanto a la gestión de incidencias. Asimismo, las relaciones comerciales se regirán por los SLA'S e indicadores de calidad marcados por los

INFORME DE PROGRESO 2019

clientes. Indicadores, que nuestra compañía traslada a sus colaboradores al objeto de homogeneizar la relación.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Wallner Europa S.L. dispone de varios buzones, dependiendo de la naturaleza de la incidencia, donde empleados, terceros y los propios clientes podrán denunciar aquellos hechos, prácticas o situaciones que supongan una vulneración para los principios y valores de la Compañía. En añadidura, Wallner apuesta por mantener una comunicación directa, diaria y sencilla al objeto de conocer aquellas inquietudes, dudas o solucionar a la mayor celeridad las incidencias que se puedan producir.

Objetivos marcados para la temática

El objetivo principal es restaurar en el menor espacio de tiempo posible, la operativa normal del servicio minimizando así, el impacto negativo en las operaciones de negocio. En este sentido, Wallner dispone de un Plan de Continuidad de Negocio donde se especifican los Recovery Point Objective (RPO) y Recovery Time Objective (RTO), de cada servicio prestado, así como la criticidad en su recuperación u afectación.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Wallner Europa S.L. trabaja diariamente contra plataforma de cliente y por consiguiente, tratando sus bases de datos. Es por esa razón que ha desarrollado políticas y realizado formaciones al objeto de concienciar sobre la importancia en el tratamiento de los datos.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Wallner Group tiene una doble

finalidad, por un lado, establecer los principios y valores de actuación profesional que caracterizan a la compañía y, por otro, ser el instrumento base para la implantación y viabilidad de un buen sistema de prevención y cumplimiento normativo, en general, y penal, en particular. Wallner Group garantiza un adecuado control y gestión de su modelo de cumplimiento por disponer de la organización y los recursos necesarios. Las revisiones se realizarán con la frecuencia necesaria para asegurar que el contenido se ajusta a los comportamientos éticos y de cumplimiento más relevantes para la compañía en cada momento, así como la efectividad del mismo.

Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto

En Wallner todos nuestros empleados y colaboradores externos, reciben una formación específica en materia de protección de datos y por ende, de seguridad en la Información. Lo anterior nos permitirá alcanzar y garantizar un mayor nivel de seguridad en todas las esferas y departamentos de la compañía, protegiendo también a clientes, proveedores, y cualquier tercero que intermedie con la compañía.

Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - Acción / Proyecto

La expansión de canales de comunicación, redes y en general, de la tecnología ha conllevado la adopción por parte de Wallner Europa de determinadas directrices dirigidas a establecer un enfoque preventivo, reactivo y detectivo, con el objeto de garantizar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de nuestra información y de los agentes que intervienen en nuestra gestión, ya sea directa o indirectamente.

Documento de Seguridad - Herramienta de Seguimiento

Los documentos de seguridad se hacen extensivos
Informe de Progreso | 16

INFORME DE PROGRESO 2019

a nuestros trabajadores, clientes, proveedores y terceros, con la finalidad de que conozcan nuestro protocolo de actuación y principios. Asimismo, las políticas de seguridad, y en general todas las de la compañía, son revisadas periódicamente o con carácter extraordinario en aquellos casos en los que por motivos extraordinarios se requiera su modificación.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

La Política de Seguridad de la Información prevé un procedimiento de gestión de incidencias en caso de existir brechas o violaciones en materia de protección de datos personales. De otra parte, a nivel contractual con clientes y proveedores, nos comprometemos a informar de la violación o brecha de seguridad, en un plazo no superior a 48 o 72 horas. Todo lo anterior con el objeto de garantizar la correcta gestión de la misma. En

cualquier caso, todas las incidencias o brechas deberán ir acompañadas de la correspondiente acta, en la que se detallará lo sucedido, el alcance, las medidas propuestas y las finalmente llevadas a cabo.

Objetivos marcados para la temática

Wallner en cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, demás normativa aplicable en materia de protección de datos personales y por la Ley 34/2002, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico (LSSI-CE) ha puesto en práctica aquellas políticas, medios y procedimientos técnicos y organizativos para garantizar y proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de sus datos de carácter personal.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados

Oportunidades para jóvenes con talento

Wallner promueve la creación de puestos de trabajo que requieran ser ocupados por jóvenes con talento, fomentando su promoción, formación y crecimiento dentro de la organización.

Participación en ferias de empleo - Acción / Proyecto

En los últimos años, Wallner ha participado en varias ferias de empleo organizadas por las Universidades de España, o los distintos colegios profesionales como es el de la Abogacía. Las ferias de empleo nos permiten mantenernos actualizados a las necesidades y objetivos del mercado, así como dar a conocer nuestra entidad y catálogo de servicios. Facilitando así, a la relación transversal entre compañía y potencial empleado.

Número de becarios contratados tras sus prácticas laborales - Indicador de Seguimiento

En la actualidad, Wallner posee convenios de colaboración con universidades y centros de estudio favoreciendo la inserción de los mismos tras finalizar sus prácticas laborales.

Formación al empleado/a

Todas las nuevas incorporaciones en la compañía, reciben una formación a nivel operativo y tecnológico, sobre las funciones que van a desempeñar en su nuevo puesto de trabajo. Más allá de las formaciones señaladas, todos los responsables de Área tienen en el deber de atender a la dudas o aclaraciones que el trabajador le plantee. Asimismo, y en

añadida a las formaciones teóricas, la compañía ofrece formación práctica permitiendo a la nueva incorporación acudir a las distintas actuaciones y servicios prestados a nuestros clientes, denominada como formación de "Front Office". Por otro lado, Wallner apuesta por que sus empleados realicen distintos cursos que en vez de estar focalizados propiamente en sus la tareas diarias, tengan por objeto potenciar las habilidades directivas, de gestión o bien, la asertividad en el ámbito laboral.

Salas de Formación - Acción / Proyecto

Una de las principales acciones que se han llevado a cabo durante el último año, es la incorporación y establecimiento de Salas de Formación en todos nuestros centros de trabajo. Asegurando así, un espacio destinado en exclusiva a fomentar la formación de nuestros empleados, y poniendo a su disposición unas salas totalmente equipadas a nivel tecnológico.

Buzón de Sugerencias - Acción / Proyecto

Todos los trabajadores tienen habilitado el Buzón de Sugerencias de Recursos Humanos, en formato físico y tecnológico, en el que podrán, a parte de trasladar todas las dudas o aclaraciones que precisen en materia laboral, solicitar la realización de formaciones de distinta índole, proponiendo así la temática a impartir. Recibida la sugerencia por el departamento de RRHH, ésta la canaliza a través del departamento correspondiente y dependiendo de la naturaleza de la formación. A modo de ejemplo, todas aquellas formaciones en materia de protección de datos, actualización de la normativa aplicable al servicio, etc, serán realizadas por el departamento jurídico.

Newsletter - Acción / Proyecto

Otra de las acciones más relevantes llevadas a cabo dentro del último año, ha sido la configuración de una Newsletter interna que tiene dos objetivos principales. De una parte, servir como elemento de presentación de todos los departamentos de la compañía, sus funciones y a las distintas áreas de negocio a las que pertenecen. De otra parte, como herramienta de formación mediante la publicación de Artículos confeccionados por nuestros empleados y difundidos a toda la plantilla para su conocimiento y actualización.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Wallner tiene implementada una política de inserción y accesibilidad de personas con discapacidad, que tiene por objeto favorecer a la igualdad de oportunidades profesionales para todo tipo de personas, con independencia del colectivo social.

Código Ético / Conducta - Política

Uno de los principios fundamentales de nuestro Código Ético es la oposición ante cualquier tipo de discriminación. Además en los procesos de reclutamiento de la compañía, el departamento de recursos humanos previa definición e información de las aptitudes que requiere la vacante a cubrir, la selección y contratación solo tendrán en cuenta las capacidades de llevar a cabo el trabajo en cuestión. En suma, y en la presente temática, la oposición ante cualquier discriminación se interpretará atendiendo a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de

Seguimiento

Actualmente el número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla de Wallner, es el del 2%.

Objetivos marcados para la temática

Promover actuaciones centradas en cumplir lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, favoreciendo a la contratación de dicho colectivo. En añadidura, todas aquellas iniciativas llevadas a cabo por la Compañía se harán extensivas a todos nuestros grupos de interés.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

WALLNER EUROPA S.L. ha constituido un Comité de Seguridad e Higiene (en adelante, CSH) que tiene por objeto conocer, informar y trasladar a todos los empleados de la compañía la información relativa a los Servicios de Prevención; promoviendo así, la participación y colaboración de los empleados en la prevención, recogiendo y estudiando las propuestas y sugerencias realizadas. Asimismo, podemos destacar la función preventiva del CSH, por cuanto será el encargado de velar y registrar los accidentes e incidentes de trabajo, colaborando así, en la identificación en los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.

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

En la actualidad muchos son los avances tecnológicos y humanos que nos rodean y hacen que nuestro día a día sea mucho más eficiente pero

INFORME DE PROGRESO 2019

a la vez, más exigente. Es esta exigencia la que en ocasiones nos hace olvidar o si más no, dejar para otro momento, algo tan importante como es el bienestar y la salud de las personas. Por este motivo, WALLNER EUROPA S.L. el pasado mes de julio de 2018 decidió poner a disposición de sus trabajadores piezas de fruta variada, con el objeto de fomentar el consumo diario de frutas y hortalizas frescas. Asimismo, esta medida ha favorecido a la interacción entre compañeros, en tanto que la misma se encuentra situada en el office, y ello hace que confluyan todos los empleados en un mismo lugar. Esta iniciativa beneficia a todos nuestros trabajadores, un total de ciento diez personas y la repercusión ha sido tal, que hemos tenido que solicitar una segunda entrega durante la semana con el objetivo de asegurar que todos ellos pudieran beneficiarse de dicha iniciativa. En relación a la provisión de la misma, se ha optado por un proveedor de km.0, con el objeto de impulsar el consumo de fruta ecológica y de proximidad. Recomendamos la adopción de dicha iniciativa a todas las organizaciones que adheridas o no, al Pacto Mundial de Naciones Unidas, quieran fomentar el bienestar y la salud de sus empleados.

Documentos adjuntos: [Buena Practica sobre Salud.pdf](#)

Igualdad de género

Uno de los principios que caracterizan a la Compañía la promoción de la igualdad de género, oponiéndose ante cualquier indicio de discriminación que pueda darse. Wallner apuesta por fomentar dicha igualdad, promoviendo planes de carrera, política de ascensos y acceso a puestos directivos, así como una política retributiva definida por niveles jerárquicos igual para ambos sexos.

Plan de Igualdad - Política

El Plan de Igualdad de Wallner se basa en garantizar la igualdad de oportunidades tanto en el reclutamiento, como en la formación y desarrollo profesional dentro de la Compañía. Asimismo, podemos garantizar que la composición de todos los centros de la compañía preserva la equidad en número de hombres y mujeres. Para nosotros es muy importante la evolución y crecimiento profesional, razón por la cual se hacen revisiones periódicas para la promoción y el análisis de desempeño de los equipos de trabajo. Estas evaluaciones tiene por objeto facilitar oportunidades para los trabajadores por lo que a su promoción y mejora se refiere.

Política Retributiva - Política

La política retributiva de Wallner se define por niveles jerárquicos, donde las aptitudes profesionales, conocimiento y experiencia delimitará el alcance retributivo y técnico de cada puesto. La diferenciación anterior, nos permite definir y escalar las vacantes susceptibles de promoción así como, las características de cada puesto.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

En Wallner confiamos en el desarrollo del potencial de nuestros trabajadores, razón por la cual disponemos de un Plan de Promoción Interna. El procedimiento de promoción se centra en la valoración de las aptitudes laborales de los trabajadores, y aquellas que puedan llegar a desarrollar con la formación necesaria para ello. Elaborado el Informe, se pondrá en conocimiento del trabajador, para iniciar un proceso de mejora y formación personalizado con el mismo al objeto de suplir aquellos conocimientos pendientes de mejora o desarrollo.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2019

Hemos puesto a disposición de todos los empleados de la plantilla un canal de denuncias, a través del cual no solo puedan denunciar aquellos hechos susceptibles de ser una afectación o vulneración en relación con la igualdad de género, sino también plantear aquellas dudas, cuestiones o sugerencias en relación con dicha materia. El protocolo de gestión de denuncia, se iniciará con el formulario de denuncia, que tendrá por objeto garantizar el anonimato de la persona denunciante. Todo procedimiento de denuncia culminará con la confección del correspondiente informe, en el que se plasmarán los hechos objeto de investigación, las medidas propuestas y las finalmente adoptadas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Actualmente, Wallner no ha recibido ninguna denuncia relativa a la Igualdad de género.

Objetivos marcados para la temática

Actualizar políticas y fortalecer su implementación, con el objetivo de hacerlas extensivas a todos nuestros grupos de interés y sobre todo, promover el empoderamiento e igualdad de las mujeres por lo que a la vida pública, económica y política se refiere.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

A pesar de no ser una organización cuya actividad, incida de forma directa en el medioambiente, desde Wallner hemos adoptado varias iniciativas dedicadas no solo a favorecer el medioambiente, sino también en sensibilizar a todos nuestros empleados de la importancia que tienen nuestros actos respecto al cuidado del medioambiente. En añadidura,

todos los cambios realizados en el último año se han centrado en promover estas buenas prácticas y que las mismas se conciben como cultura y no como obligación.

Política Ambiental - Política

La Política Ambiental de Wallner se basa en adoptar decisiones que promuevan la mejora y el cuidado del medioambiente, favoreciendo al desarrollo sostenible, a través de la implementación de objetivos, con independencia de su consecución, ya sea a corto, medio o largo plazo, pero que todos ellos se centren en la obtención de un crecimiento económico y ecológico. Nuestra política Ambiental se basa en los siguientes principios: * Principio de Prevención: basado en la adopción de Medidas dirigidas a minimizar o prevenir el riesgo medioambiental. * Principio de Cooperación: los distintos departamentos de la Compañía tienen habilitado un buzón de sugerencias, en el que pueden trasladar prácticas dirigidas a interrelacionar la gestión diaria de Wallner con la protección del medio ambiente. * Principio de Coherencia: que todas las gestiones y actuaciones llevadas a cabo sean coherentes con el respeto del medio ambiente.

Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto

Para nosotros la Formación en materia medioambiental es una de las herramientas más poderosas, para la consecución de nuestro principal objeto, es decir, concepción de la protección del medioambiente como una cultura y no como una obligación. Es por tanto, que en el presente caso más allá de las formaciones orales o con soporte papel, por lo respecta al medioambiente nuestras formaciones se centran en la adopción de medidas que incidan de forma directa en el día a día de nuestros trabajadores y que ello les lleve a actuar conforme a los objetivos con cierta habitualidad. En

INFORME DE PROGRESO 2019

este caso, en el último año, hemos adoptado varias medidas entre las que destacamos las siguientes: *

Cambio de Fuentes de Agua: Wallner ha contratado a un Proveedor que se encarga de filtrar el Agua directamente de la toma de agua existente en nuestras oficinas, evitando así, el consumo de botellas de plástico. *

Colocación de Carteles en Impresora: en todas las impresoras de la Compañía existen carteles en los que se traslada la importancia del Medioambiente, y se les plantea la cuestión de "Si lo que van a imprimir, es realmente necesario, o si por el contrario pueden utilizar el soporte tecnológico". *

Instalación de un botón general que permita el apagado total de aires acondicionados, calefacción y luz, a efectos de evitar los consumos innecesarios.

Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos - Indicador de Seguimiento

En este último año, Wallner ha llevado a cabo varias iniciativas entre las que destacamos las siguientes: *

Cambio de Fuentes de Agua: Wallner ha contratado a un Proveedor que se encarga de filtrar el Agua

directamente de la toma de agua existente en nuestras oficinas, evitando así, el consumo de botellas de plástico. *

Colocación de Carteles en Impresora: en todas las impresoras de la Compañía existen carteles en los que se traslada la importancia del Medioambiente, y se les plantea la cuestión de "Si lo que van a imprimir, es realmente necesario, o si por el contrario pueden utilizar el soporte tecnológico". *

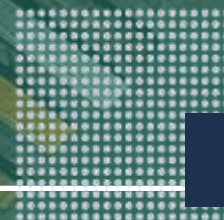
Instalación de un botón general que permita el apagado total de aires acondicionados, calefacción y luz, a efectos de evitar los consumos innecesarios.

Objetivos marcados para la temática

Como objetivo en cuanto a impulsar la sensibilización en materia de sensibilidad, es ir introduciendo de forma paulatina los hitos establecidos en la ISO 14001, en materia medioambiental. Cumpliendo los puntos que la dirección y los empleados, así como los terceros, deben implementar, mantener y hacer cumplir.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Relación duradera con los proveedores

Uno de los principales valores que caracteriza la relación con clientes y proveedores es la estabilidad. Desde nuestro departamento comercial y de operaciones se realizan reuniones presenciales y telemáticas con el objetivo de favorecer la comunicación y por ende, actualizar la relación a las necesidades de ambas partes.

Política de Calidad - Política

Una relación duradera con proveedores, requiere que la prestación de servicios por dicha parte cumpla con las notas de calidad detalladas por el cliente. En este sentido, desde el primer momento de las negociaciones y previa celebración del contrato de prestación de servicios, los proveedores deberán superar el procedimiento de homologación y prestar conformidad respecto a los niveles de servicio solicitados por WALLNER EUROPA S.L. En este sentido, la organización realizará auditorias periódicas al objeto de comprobar los niveles de servicio acordados.

Política de contratación - Política

Todas las relaciones comerciales con proveedores se regirán por el correspondiente contrato de colaboración. En el mismo podemos encontrar cláusulas de mantenimiento de homologación, jurisdicción competente en caso de desacuerdo, duración y aquellos supuestos de resolución del contrato, entre los que destacaremos el incumplimiento de lo dispuesto en el mismo. El año pasado aprovechando la aplicación directa del Reglamento de Protección de Datos y de la participación como miembro en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, hemos actualizado el contenido del contrato con la inclusión de los hitos correspondientes.

Reuniones de seguimiento - Acción / Proyecto

Con carácter mensual, o cuando las circunstancias lo requieran el departamento jurídico y de operaciones celebran reuniones al objeto de actualizar el estado de homologación de proveedores. Asimismo, de existir cualquier incidencia se celebrará una reunión extraordinaria, para la confección del correspondiente informe y consiguiente solución. A pesar de lo anterior, el mantenimiento de la vigencia de homologación por parte de nuestros proveedores mitiga de forma considerable cualquier riesgo de incidencia.

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

En WALLNER EUROPA S.L. disponemos de un procedimiento de homologación para proveedores que se sustenta principalmente en la aportación de una serie de documentación de distinta índole, pero que tiene por objeto determinar el grado de cumplimiento en materia de responsabilidad social corporativa. Superado el proceso de homologación se procede a confeccionar el correspondiente contrato de prestación de servicios. Destacar que en el mismo, no solo se establecerán las condiciones del servicio sino también, se obligan a mantener vigente y mientras dure la relación

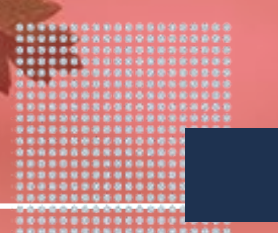
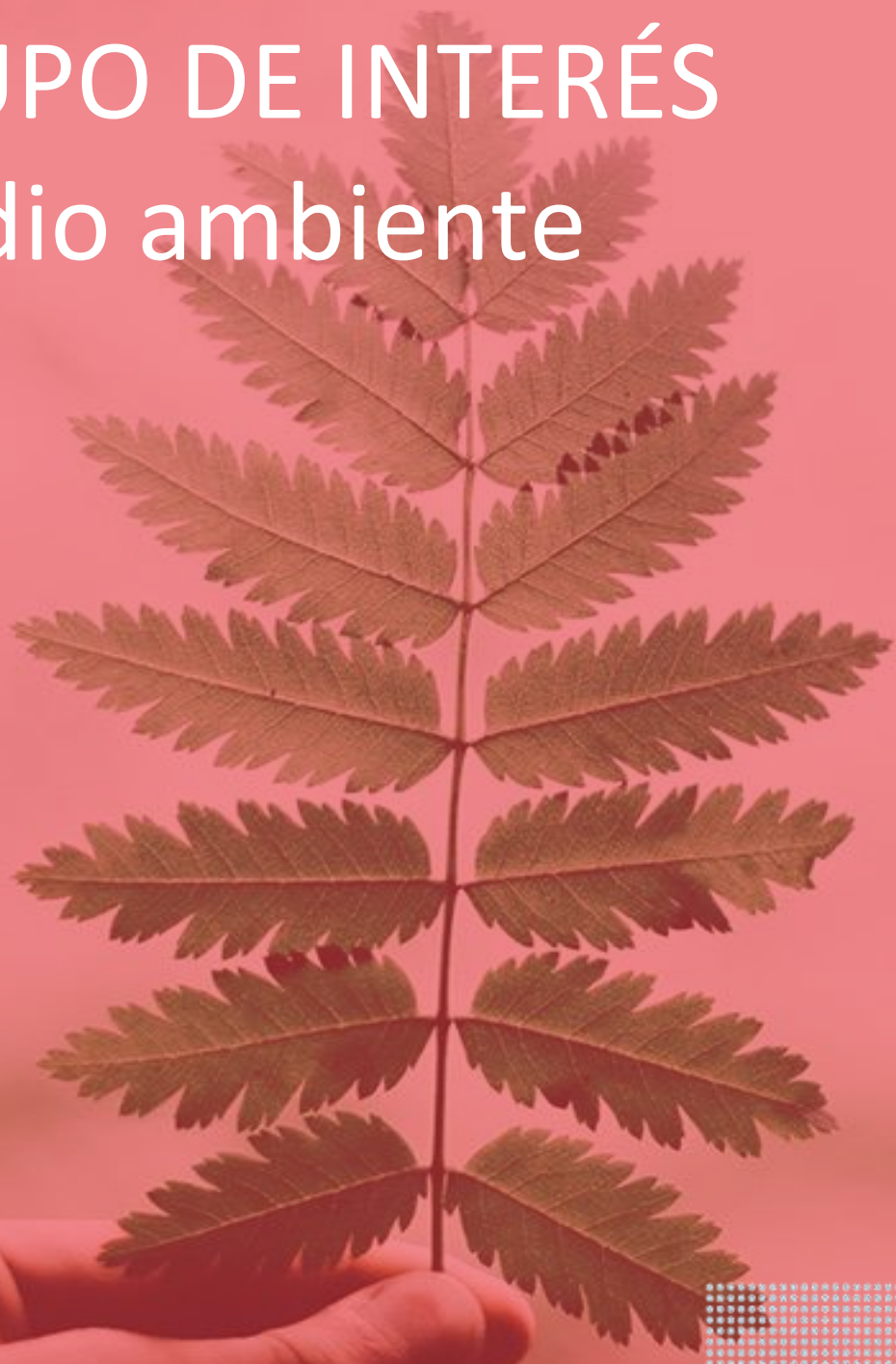
comercial, los hitos superados en la homologación.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Como Anexo a los contratos celebrados con proveedores adjuntamos el Código Ético de la compañía al objeto de que los mismos conozcan los principios y valores en los que se basa WALLNER EUROPA S.L.; y además, se adhieran al mismo mediante la firma del correspondiente documento.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

Comprometidos con el medio ambiente y la sostenibilidad, en WALLNER EUROPA S.L. nos encargamos de promover iniciativas internas que tengan como objetivo la minimización del uso de recursos para la satisfacción y desarrollo de las necesidades operativas y de gestión de la compañía.

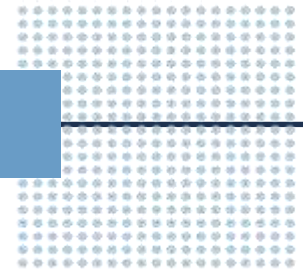
Buenas prácticas para reducir el consumo de energía - Acción / Proyecto

En Wallner hemos instalado unos controles centrales, que permiten apagar todas las luces y aires acondicionados de la compañía, a excepción de aquellos aparatos que para su funcionalidad como Servidores, etc., requieran corriente,

mediante la presión de un interruptor. Asimismo, y durante la jornada laboral, se han instalado varios carteles en distintas áreas de las oficinas recordando las condiciones de ambiente, toda vez que el trabajador abandone una sala de reuniones, el servicio, o cualquier estancia de uso puntual y la misma se quede vacía; a excepción de las zonas comunes.

Gestión de residuos y aparatos eléctricos y electrónicos - Acción / Proyecto

Wallner Europa S.L. a puesto a disposición de todos los trabajadores varios contenedores de gestión documental y trituradoras, al objeto de favorecer al reciclaje. Dichos contenedores se encuentran situados en distintos "corners" de la oficina, facilitando su acceso por parte de los empleados. Asimismo, encima de cada contenedor de gestión documental se han instalado carteles que favorecen a la localización de los mismos, y sirven de recordatorio de lo importante que es para la compañía el reciclaje y el compromiso con el medio ambiente.



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

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

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

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

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

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

Proveedores

Relación duradera con los proveedores



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: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 102-9

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de

RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Proveedores como aliados de RSE en la

empresa



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable,17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Cientes

Blanqueo o lavado de dinero



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: 205

Relación duradera con los 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: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

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

Medioambiente

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



Principio: Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ODS relacionado: 07 | Energía Asequible y no contaminante, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso

Indicador GRI: 302-4



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

2019

