



INFORME DE PROGRESO 2020

RBH Global



Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis
	Clientes
	Empleados
	Proveedores
	Comunidad/Sociedad Civil
	Medioambiente

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



En León, a 24 de julio de 2020

Estimados lectores,

RBH Global reafirma su compromiso con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Seguimos comprometidos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia y la cultura de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas.

Como empresarios, debemos entender la responsabilidad social empresarial como un atributo más de nuestra actividad e implantar en nuestras compañías medidas que apoyen a los 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible.

Queremos poner de manifiesto el compromiso continuado de RBH Global y nuestro empeño en generar un efecto positivo en las comunidades en las que desarrolla su actividad, generando un beneficio social para todos sus grupos de interés.

Colaboramos con multitud de asociaciones y entidades culturales, deportivas y de acción social que promueven valores que son compartidos por todos los integrantes de RBH Global como parte de la filosofía de la empresa.

Al equipo, clientes, proveedores y colaboradores, nuestro agradecimiento por todo lo que nos habéis dado. Hacéis posible el proyecto en el que creemos: la difusión de la Agenda 2030 y la transformación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en una realidad.

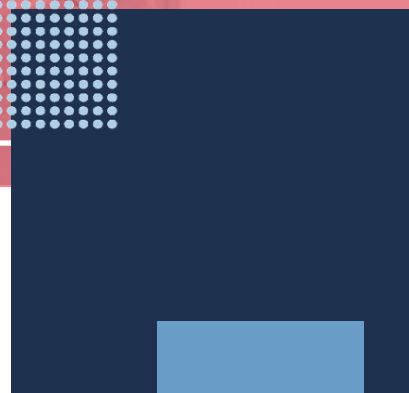
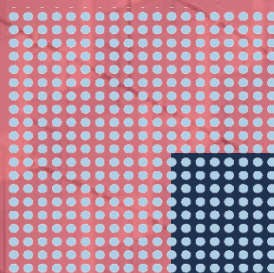
Veamos qué nos trae el próximo año. Nosotros, desde luego, estamos expectantes.

Fdo. Pablo Roberto Herrero

Firmado por 71431197M PABLO
ROBERTO (R: B24432288) el día
24/07/2020 con un certificado
emitido por AC Representación

Presidente Ejecutivo de Grupo RBH Global.

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

RBH Global

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Lucas de Tuy, 20, 2ºDCHA León, León 24001 Spain

Localidad

León

Provincia

León

Comunidad Autónoma

Castilla y León

Dirección Web

<https://www.rbhglobal.com/>

Número total de empleados

24

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

960.000 – 24 millones

Subvenciones públicas

La mercantil Robher Asesores, S.L. ha recibido sendas

ayudas por su compromiso con la igualdad de género y la conciliación de la vida personal, profesional y familiar. Asimismo, por el fomento del ascenso profesional de cuatro mujeres de nuestro equipo, hemos obtenido compensaciones que contribuyen a la subida de su salario bruto anual.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

RBH Global es una firma de abogados y consultoría de empresas con presencia en diferentes ciudades de España. Ayudamos a empresas, autónomos y particulares con un asesoramiento jurídico, laboral y fiscal profesional. Somos un equipo comprometido y organizado por disciplinas sectoriales y áreas de negocio, que combina una relación consolidada con nuestros clientes y un conocimiento profundo de su empresa para dar soluciones complejas a cada reto que nos plantean. Tenemos un compromiso con la responsabilidad social, que sigue los principios del Pacto Mundial y está totalmente alineada con diversas acciones en nuestro entorno. También contamos con un importante reconocimiento a nuestro sistema de gestión de la calidad y la seguridad de la información a través de las certificaciones ISO 9001:2015 e ISO 27001:2013. Buscamos la relación a largo plazo con nuestros clientes y les ayudamos a establecer alianzas estratégicas con otros clientes y partners.

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

La pertenencia a un grupo empresarial que tiene como ámbito de actuación el ámbito nacional (Madrid y

INFORME DE PROGRESO 2020

Sevilla, Barcelona, A Coruña, Valladolid, Zaragoza y Valencia) nos otorga una estructura sólida capaz de alcanzar rentabilidades aceptables y de adaptarse a unas realidades empresariales de por sí muy cambiantes. MISIÓN Proporcionar los mejores servicios de asesoramiento a empresas, particulares y administraciones. Que nuestros clientes cuenten con el apoyo de un buen asesor y convertirnos en un factor clave en la estrategia de su negocio. Alguien que esté al tanto de todas las obligaciones y novedades, y con el que poder contar para la toma de decisiones. Nuestra razón de ser es proporcionar tranquilidad trabajando en todo el territorio nacional con el aval de nuestros más de 30 de años de experiencia en el sector. VISIÓN Nuestro objetivo es ser la mayor referencia en la prestación de servicios profesionales y el asesoramiento a empresas en el ámbito nacional. Una compañía responsable, eficiente y competitiva. Ser un buen lugar para trabajar, así como ofrecer una gran variedad de servicios de calidad mejorados día a día. Nuestro Grupo lo conforman más de 60 profesionales entre abogados, economistas, graduados sociales y licenciados en relaciones laborales y expertos consultores. En la sede central de León, son 24 las personas que conforman el equipo. RBH Global es la marca de la Sociedad Limitada que dedica un departamento a cada uno de sus servicios distintivos y además cuenta con una estructura que da cobertura al desempeño de los demás departamentos. Así, en RBH Global tenemos un departamento propio de servicios jurídicos, fiscalidad, contabilidad, asesoramiento laboral, servicios a administraciones públicas y seguros. Los departamentos que dan cobertura al resto son el de administración, de facturación, tecnologías de la información y departamento de marketing, comunicación y operaciones.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la

entidad

1. Dificultades en el cumplimiento de nuestros servicios dada la dependencia existente con el cliente. Nuestros clientes deben aportarnos información fiel y concisa en tiempo y forma. De lo contrario, nuestra actividad se podría ver negativamente afectada. Las obligaciones contables, fiscales y laborales impuestas por la Administración dependen, en gran medida, de la documentación que el cliente nos suministra. Para evitar que la responsabilidad recaiga sobre nuestra firma y nuestro trabajo se alinee aún más con uno de los ODS (Trabajo decente), hemos incluido cláusulas en nuestro contrato con clientes que disminuyen este impacto, favorecen la transparencia y evitan ilegalidades. Además, se han enviado comunicaciones a los clientes informando de los nuevos protocolos de trabajo y, junto a la actuación responsable de nuestros mandos intermedios, hemos logrado disminuir este tipo de incidencias. 2. Incidencias informáticas que produzcan brechas de seguridad. Con la entrada del RGPD, la empresa ha invertido recursos en la actualización y mejora de su Política de Protección de Datos con arreglo a la nueva legislación europea y nacional. No obstante, hemos querido disminuir este riesgo con la contratación en 2019 de personal experto en Telecomunicaciones y Ciberseguridad y la adquisición de nuevos equipos junto con la asunción de nuevas políticas de Seguridad. Los objetivos, las operativas, así como las políticas de trabajo, etc. son conocidas por todos los empleados a través de un manual de empresa con el que cada uno cuenta. Además, se refuerza el Plan de Continuidad y de Gestión del Cambio con arreglo a la ISO 27001:2013. 3. Recesión económica. La actividad de la entidad se ve afectada por las recesiones que, a su vez, sufre el resto del tejido empresarial. De manera interna se apuesta por la creación de nuevos servicios. Para ello, y en base a la matriz de competencias que dispone la empresa, se contrata a profesionales para que refuercen áreas estratégicamente en crecimiento.

Principales factores y tendencias futuras que pueden

INFORME DE PROGRESO 2020

afectar a la entidad

Las recesiones económicas podrían suponer un cambio en la forma de trabajo y relación con el cliente. Haciendo posible que se abran nuevas campañas que incidan concretamente en los ODS: 1: Fin de la pobreza 2: Hambre cero 8: Trabajo decente y crecimiento económico 10: Reducción de las desigualdades 17: Alianzas para lograr los objetivos Por tanto, nuestras acciones estarían orientadas a la apertura de nuevos servicios, en todo caso alineado con la situación que pase nuestro entorno y grupos de interés.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Nuestra estrategia RSE 2020-2025 pasa por las siguiente acciones: PROVEEDORES Establecimiento de un sistema de evaluación asociado a la ISO 9001 Difusión a través de la newsletter de la cultura Agenda 2030 Implantación de un sistema de Compliance Penal Creación e implantación de una Política de Calidad y Prestación de Servicios Evaluación sistemática del desempeño de todos los proveedores recurrentes en RSE, incorporada al Sistema de Gestión de la Calidad. Detección y minimización de los riesgos penales asociados a la actividad a través de medidas específicas según riesgo. EMPLEADOS Mejora de los procesos de comunicación interna, en particular de las acciones RSE de la compañía Difusión a través de la newsletter de la cultura Agenda 2030 Voluntariado corporativo Organización de campañas para la recolección de alimentos relacionados con la FAO Mejora de la transparencia de los procesos internos y su procedimentalización para evitar la corrupción Implantación de un sistema de Compliance Penal Creación e implantación de una Política de Calidad y Prestación de Servicios Recogida de feedback y evaluación del mismo sobre las acciones de RSE de la empresa, en particular el voluntariado corporativo y la difusión de la Agenda 2030 Realización de un curso de formación bonificada sobre algunos de los ODS: igualdad de género Organización de 2 campañas de

prestación de servicios con honorarios especiales para apoyar determinados grupos de clientes con menos recursos entre 2020-2025 Detección y minimización de los riesgos penales asociados a la actividad a través de medidas específicas según riesgo. CLIENTES Establecimiento de un canal de comunicación directo para cuestiones relacionadas con la calidad de los servicios y el cumplimiento normativo por parte de la organización Implantación de un sistema de Compliance Penal Creación e implantación de una Política de Calidad y Prestación de Servicios Creación de un canal directo de comunicación Difusión de la existencia del canal a través de newsletter y redes sociales durante 15 días de forma recurrente Detección y minimización de los riesgos penales asociados a la actividad a través de medidas específicas según riesgo. Redefinición del objetivo COMUNIDAD Y MEDIOAMBIENTE Valoración de la limitación del uso de papel y agua Revisión de las tareas que requieren uso de mayor cantidad de papel y optimización de los procesos Fomento del transporte público o sostenible Diseño de una zona específica destinada a aparcamiento de bicicletas y otros vehículos de movilidad personal no contaminantes Implantación de un sistema de Compliance Penal Creación e implantación de una Política de Calidad y Prestación de Servicios con arreglo a la sostenibilidad Cálculo de la huella de carbono de la actividad de RBH Reducción del uso de papel en un 50% para 2025 Creación de un área de aparcamiento para vehículos de movilidad personal no contaminantes Valoración de la posibilidad de fomentar el transporte público o estrategias de movilidad menos contaminantes como el carsharing Instalación de nuevos sistemas de calefacción e iluminación que disminuya nuestra huella de carbono.

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

Los procesos de decisión y buen gobierno se llevan a

INFORME DE PROGRESO 2020

cabo por el Presidente Ejecutivo de la compañía en colaboración con el Departamento de Marketing, Comunicación y Operaciones.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Clientes, Empleados, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Los grupos de interés de RBH Global son los propios de una empresa del sector de los servicios jurídicos. Nuestro ámbito de influencia abarca principalmente clientes, empleados, proveedores, Administración y nuestro entorno local, tanto población como sociedad civil y el medio ambiente.

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

El Informe de Progreso tiene acceso público desde nuestra página web www.rbhglobal.com y redes sociales. Asimismo, se ha difundido en medios y a través de las comunicaciones internas de la empresa con sus stakeholders.

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 alcance de este Informe de Progreso se limita a España fundamentalmente.

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

Los asuntos más relevantes a incluir en este documento se han definido teniendo en cuenta los Principios del Pacto Mundial de las Naciones y nuestra actividad como organización.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

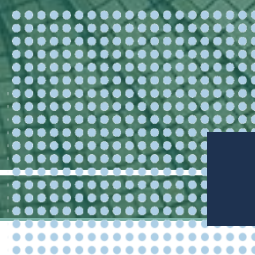
anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

INFORME DE PROGRESO 2020

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



10

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



5

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



1

Temáticas contempladas

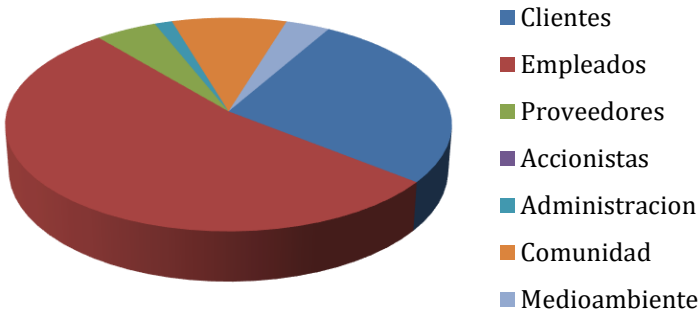
ANTICORRUPCIÓN



1

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



La protección de datos es un derecho fundamental que en RBH Global nos esforzamos en cuidar.

Normativa Vigente - Política

Nuestra Política de Protección de Datos.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Contamos con personal especializado en protección de datos y privacidad, dado que es uno de los servicios que ofrecemos para nuestros clientes. La privacidad es importante para nosotros y además contamos con la certificación de la ISO 9001 y 27001. Cada cliente ha firmado un contrato de protección de datos. Además, se encuentra actualizada en nuestra web.

Documento de Seguridad - Herramienta de Seguimiento

RBH Global dispone de un sistema de documentación y Documento de Seguridad que nos facilita dar cuenta de nuestra responsabilidad proactiva a la hora de gestionar nuestra información personal. Además, hemos incorporado también los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de derechos digitales y se realizan periódicamente auditorías internas y externas.

Documentos adjuntos: [Circular RGPD_1_17ENE2019 .pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Cumplir con la normativa vigente y proteger los derechos de nuestros clientes en materia de protección de datos y ciberseguridad de nuestros sistemas.

Relación duradera con los clientes



Una buena gestión de las relaciones con los clientes facilita una relación generadora de valor para la empresa. La mayoría de nuestros clientes son recurrentes, y tenemos un ratio de pérdida de clientes bajo. Es gracias a ellos que hemos podido seguir creciendo a lo largo de los años.

Políticas Internas de Gestión - Política

Durante el año 2019 se establecieron servicios jurídicos adaptados a niveles de renta más bajos, por lo que nuestros honorarios también se flexibilizaron para poder ayudar, en este ámbito, a todo afectado que quisiera reclamar a su entidad bancaria con motivo de los gastos de formalización de su hipoteca. En este sentido, se eliminaron las provisiones de fondos de manera que el cliente no tuviera que adelantar ningún importe.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Procuramos hacernos eco en distintos medios de las acciones de responsabilidad social que llevamos a cabo. Además, difundimos la Agenda 2030 a través de nuestras redes sociales, web... confiando en la sostenibilidad como una posibilidad de devolver al entorno que tanto nos aporta. Todas estas cuestiones se concretan en nuestro Plan de Comunicación, que incluye acciones a nivel interno (newsletters para trabajadores) y externo (newsletters para clientes y potenciales clientes interesados), tanto en su versión online como offline.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Rbh Global dispone de la certificación ISO 27001 en Calidad de Gestión y Seguridad de Datos que, junto con la implantación de un Sistema de Gestión de la Calidad según la norma UNE-EN ISO 9001; conforman una compañía capaz de generar una mayor confianza entre los clientes. Durante el primer trimestre de cada año, suele tener lugar la auditoría externa para la renovación de estos certificados. El comité de Seguridad para este fin lo conforman el Responsable del Departamento de Tecnología de la Información, orientado a la norma 27001 y el Responsable de Marketing, especializado en

INFORME DE PROGRESO 2020

9001. Para el seguimiento de la relación duradera nuestro CRM contiene datos de los clientes como los servicios contratados por un mismo cliente, el tiempo real durante el cual ha sido cliente llegando a superar el 75% de clientes una antigüedad de más de 5 años.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Se recogen, de manera confidencial, las sugerencias que tengan nuestros clientes y que, periódicamente, se ponen en conocimiento de la Dirección.

Objetivos marcados para la temática

Creemos que pensar en el cliente, adaptarnos a él y trabajar para resolver sus necesidades es la única forma de sentir que hacemos bien nuestro trabajo. Por eso, hemos destinado mayores recursos en Responsabilidad Social Empresarial.

Fomento de la calidad en la entidad



Trabajar buscando la calidad de nuestros procedimientos es una máxima que aplicamos desde hace años, cuando comenzamos a realizar auditorías de calidad y logramos nuestra certificación en la normativa ISO 9001 y 27001.

Normativa Vigente - Política

El equipo conoce nuestra Política de Calidad y de Protección de Datos y se compromete, a su vez, con la confidencialidad de la información que maneja. Respeta la normativa de seguridad de la empresa así como la política de uso de Internet. Además, RBH Global está certificada en ISO 9001 de Seguridad de la Información y en 27001 Gestión de Calidad de la Información.

Certificación ISO 9001:2008 - Acción / Proyecto

RBH Global dispone de una política de calidad que cumple con los requisitos de las normas de aplicación: ISO 27001:2013 e ISO 9001:2015 en Seguridad de la

Información y en Gestión de Calidad de la Información. Disponemos de un Sistema de Gestión de la Calidad acorde a los requisitos de las normas señaladas, habiendo identificado los procesos necesarios y desarrollado la documentación y los procedimientos operativos precisos. Es un Sistema efectivo, y presenta una consistencia y una madurez adecuadas, derivadas de los diferentes ciclos de mejora continua desde su implantación en 2014. Desde 2014 hemos renovado nuestras certificaciones en : ISO 27001:2013 e ISO 9001:2015.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente, nuestra firma se somete a una auditoría interna y otra externa según las normas de aplicación señaladas. Además, se ha realizado una actualización de la apreciación de riesgos de seguridad de la información mediante la herramienta PILAR, tal como se viene desarrollando en anteriores ciclos del sistema. Los resultados del análisis realizado se muestran en los Informes por la Dirección, y en los mismos se muestra una reducción sensible de los niveles de riesgos, al haberse realizado la mayor parte de las acciones previstas en el Plan de Gestión. Asimismo, los resultados que obtenemos en las encuestas y los informes que se elaboran tras la gestión de las reclamaciones de clientes funcionan como indicadores de nuestro desempeño, lo que nos permite continuar nuestro proceso de mejora.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Contamos con encuestas de satisfacción de clientes y proveedores. Se han evaluado los clientes, los cuales todos tienen valores aprobados de 3 a 5, en una escala de 1 a 5. Se han producido no conformidades relacionadas con algunos que han sido solucionadas. Consideraremos no conformidades cuando la valoración sea de 1 o 2 en los parámetros evaluados: - Atención del asesor - Servicio de calidad - Agilidad en la resolución de los conflictos - Precio - Incidencias importantes - Recomendación

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Muy satisfactorios. Entre 3 y 5 en una escalada de 1 a 5.

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

El servicio es el medio, pero el cliente es quien aporta los recursos; ambos son necesarios. Una de las decisiones más estratégicamente importantes que ha de tomar cualquier empresa es la de definir quién es su público, aquellos sobre los que; posteriormente, se desarrollarán acciones comerciales con el fin de convertirlos en clientes. A partir de este momento, es labor de todo el equipo desarrollar una relación generadora de valor para la empresa. Por eso, aunque contamos con un Departamento de Consultoría y Atención al Cliente que gestiona esta relación, cada miembro del equipo, como embajador de RBH Global, puede ser desarrollar esta labor en un momento dado. Las posibles incidencias se recogen en un registro de no conformidades para hacer un seguimiento de todas, elaborar un plan de acciones correctivas y cerrarlas lo más satisfactorias posibles. El cliente es la razón de la existencia de la empresa y para satisfacer sus necesidades hay que conocerlos y mimarlos.

Documentos adjuntos: [R-06-01_Registro No Conformidades.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos con la aplicación del Sistema de Gestión estarán centrados, principalmente, en: - Homogeneizar la gestión de la empresa a través de los Sistemas de Gestión, con especial hincapié en el cumplimiento de plazos y la mejora en la atención al cliente. - Consolidar lo que en marketing se conoce como Customer Relationship Management o CRM. Es decir, todas las acciones que ayudan a RBH Global a generar valor mediante la gestión de las relaciones con los clientes, incluidas las incidencias. - Mejorar el control de los servicios, para tener más visibilidad de lo que nos supone en costes y tiempo cada servicio. - Seguir trabajando en difundir las buenas prácticas de la empresa a todas las delegaciones y otros grupos de interés. - Recoger cada sugerencia, queja, idea de nuestros clientes y convertirlo en un objetivo o fortaleza y que forme parte de un plan.

Blanqueo o lavado de

dinero



Teniendo en cuenta nuestro sector de actividad, el cumplimiento de la normativa en prevención de blanqueo de capitales es un requisito legal.

Normas Éticas y Valores Corporativos - Política

Nuestra Área de Corporate Compliance integra servicios jurídicos y consultoría, en la implantación de sistemas internos y externos eficaces para el control del cumplimiento normativo y prevención del delito. El Compliance Penal encuentra su fundamento en la legislación española en el artículo 31 bis del Código Penal. Con la reforma del 2010, se estableció la obligación de las personas jurídicas de contar con un modelo de prevención de riesgos penales lo que implica: - Diagnósticos para la evaluación de los principales riesgos penales que puedan existir en la empresa. - Elaboración de Modelos de Prevención del Blanqueo de Capitales. - Identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos. - Establecer los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquellos. - Disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos - Imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención - Establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo. - Realizar una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los haga necesarios. - Asistencia técnica al Órgano interno de prevención del delito en la labor de revisión continua de sistema. - Formación a Consejos, órganos de control y directivos de las empresas en materia de cumplimiento.

INFORME DE PROGRESO 2020

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

- En todos nuestros contratos de servicios profesionales con clientes y/o colaboradores existe un pacto por el que este debe facilitarnos información veraz y cumplir el orden legal. - Nuestro personal de áreas relacionadas cuenta con formación específica en este tema. - En nuestro manual de procedimientos y operativas de trabajo se menciona la visión de la empresa en esta materia. - Únicamente se pone cuidado en cerrar acuerdos mediante un contrato que tenga en cuenta aspectos sobre el cumplimiento de nuestro ordenamiento y legislación tributaria y laboral, etc. - Entre sus propuestas para los próximos 2 años, RBH Global planea la organización de congresos y jornadas a este respecto con la colaboración de personal especializado provenientes de la agencia tributaria, la autoridad laboral, etc. - Formación del equipo sobre blanqueo de capitales.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Nuestro equipo jurídico no ha detectado ninguna incidencia en este sentido y tampoco se ha previsto, dentro del Plan de formación que se le ofrece a los empleados, ninguna petición ni desde el punto de vista del trabajador ni desde la Dirección.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Como herramienta de gestión de gran utilidad para disminuir el riesgo de que se produzcan comportamientos irregulares en el seno de la empresa, y con ello sanciones económicas, desorganización y daño reputacional.

Documentos adjuntos: [Certificado Experto Compliance.pdf](#)
[Objetivos marcados para la temática](#)

Nos dedicamos exclusivamente al ejercicio de la abogacía y la consultoría cumpliendo siempre con la ley y las normas deontológicas. Entendemos que la excelencia de nuestro asesoramiento es aquella que conseguimos al integrar calidad, eficiencia, honestidad y, también, nuestra contribución a la gestión responsable de las actividades de nuestros clientes.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



La satisfacción del cliente es fundamental para la continuidad de nuestro negocio. Somos un despacho jurídico, consultoría de empresas y personas físicas que asesora en torno a diversidad de temas que, de no hacerlo correctamente, podría ponerles en situaciones muy adversas. Además, la recomendación es un factor importante para la captación de nuevos clientes. Nuestro afán por fidelizar a los clientes toma como centro su satisfacción y nuestras obligaciones legales.

Política de Calidad - Política

La certificación ISO 9001 y 27001 acredita un sistema de calidad y seguridad de la información asociado a los servicios que presta el Grupo.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Nuestro equipo de Atención al Cliente se ocupa del tratamiento de las quejas. Estas son tramitadas por el Responsable de Calidad y Seguridad de la empresa, según lo definido en los protocolos de la ISO 9001- No Conformidades y Acciones Correctivas indicando origen de la No Conformidad, su tipología, la realización de un seguimiento de la misma hasta hacer posible un cierre satisfactorio para ambas partes.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realizan de manera periódica una auditoría interna y otra externa: Auditoría interna La última auditoría interna de RBH Global, ha sido realizada de acuerdo a nuestra planificación interna y en base a los requisitos de las normas de aplicación: ISO 27001:2013 e ISO 9001:2015. Se han cubierto los objetivos planteados para el año 2019-2020, orientados a determinar la conformidad del sistema de gestión respecto a las normas de referencia, evaluar el cumplimiento de la empresa de los requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables, y evaluar su eficacia para cumplir los objetivos de seguridad y calidad en la

INFORME DE PROGRESO 2020

prestación de servicios, identificando las posibles desviaciones e incumplimientos, así como las áreas de mejora. Como resultado, disponemos de un Sistema de Gestión acorde a los requisitos de las normas señaladas, habiendo identificado los procesos necesarios y desarrollado la documentación y los procedimientos operativos precisos. Auditoría externa Se ha renovado tanto la certificación ISO 9001 como la ISO 27001.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Es importante evaluar la satisfacción del cliente y valorar así el grado de cumplimiento de los requisitos por parte de la empresa. Uno de los métodos que empleamos son: - Las encuestas de satisfacción: RBH Global evalúa la satisfacción de sus clientes mediante encuestas periódicas enviadas para su cumplimentación junto con las facturas o realizadas al cliente en sus visitas a nuestras instalaciones. La periodicidad de estos envíos es mayor cuanto mayor tiempo de relación se mantiene con el cliente; mientras que se realizan más a menudo en clientes nuevos. Los temas a tratar en la encuesta son tales como la calidad del servicio, trato, atención de reclamaciones, protección de información sensible, etc. Del mismo modo, se identificará cualquier expectativa adicional que no se haya tenido en cuenta

anteriormente, para incorporar los cambios que se estimen oportunos en la prestación.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Contamos con un Departamento de Consultoría y Atención al Cliente y registramos cada no conformidad con el cliente que se produzca hasta cerrar incidencias.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

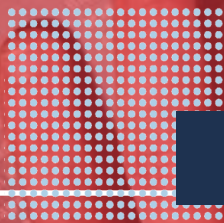
Anualmente desde 2014.

Documentos adjuntos: [R-08-02 Encuesta de satisfaccion RBH Global.pdf](#)
Objetivos marcados para la temática

- Mantener la conformidad con las normas de aplicación. - Mejorar sistema de comunicación con clientes. - Reducir los tiempos de resolución de incidencias graves. - Mejorar el servicio prestado a los clientes. - Optimizar la mejora continua - Trabajar con honestidad y contribuir a la gestión responsable de nuestra actividad.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Formación a empleados/as en aspectos de derechos

humanos



La formación hace más fácil la transformación en valores que hemos venido experimentando. En RBH Global, procuramos facilitar el desarrollo profesional de nuestros empleados destinando parte de la jornada laboral a acciones de formación en las competencias profesionales que son de utilidad para el puesto y nuestra cultura empresarial.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Cada año se actualiza el plan de formación de la empresa en función de la información recogida de los análisis de competencias y de los planes de capacitación del personal.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

Incluimos un plan de formación específica en igualdad de género y conciliación que comienza por el Comité de Igualdad del que forman parte 6 empleados. A través del mismo y, junto con el Plan de Igualdad y el Protocolo frente al acoso con el que cuenta la empresa, se pretende asentar la perspectiva de género en la estrategia y en su equipo. Por este motivo, y para asentar los pasos posteriores a la selección y contratación de personal, una vez el candidato/a forme parte del equipo, se asegurará que sea hombre o mujer no haya discriminación por razón de género en cuanto a oportunidades, condiciones y salario se refiere. Además, se han desarrollado programas de formación reglada en el área jurídica procurando la especialización de un abogado de la plantilla en materia de Compliance.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

La entidad formadora evalúa la satisfacción de los empleados que realizan el curso con un resultado

positivo. Por su parte, RBH Global, mantiene reuniones con los mandos intermedios para medir el grado de competencias que asume cada empleado tras su formación y la capacitación que presenta para acceder a otros puestos, etc.

Documentos adjuntos: [R-03-06 Plan de Formacion 2019 .pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

- Evitar las desigualdades. Se hacen necesarias las políticas de igualdad y la aplicación de medidas de acción positiva que incidan en la no discriminación. La igualdad salarial y la no discriminación retributiva son derechos reconocidos en la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, la brecha salarial es un hecho contrastado desde todos los organismos que investigan el mercado laboral, y los datos oficiales muestran que hombres y mujeres cobran distintos salarios por trabajos del mismo valor. Desde la Dirección de la empresa este hecho no queremos que forme parte de los valores que nuestra firma defiende, por lo que entendemos que la formación en puestos estratégicos como el Departamento de Personas, Laboral y Consultoría será vital para erradicar cualquier posible desigualdad en el Grupo. Lo mismo ocurre en materia Compliance. Se trata de identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que nos enfrentamos nosotros y nuestros clientes y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos, haciendo posible el cumplimiento de algunos de los ODS.

Cláusulas contractuales con los empleados



Apoyamos la transparencia en las relaciones comerciales y profesionales que la empresa mantiene con otras organizaciones, así como con sus propios empleados. Asegurando una praxis empresarial correcta y asesorando a otras empresas para que se comprometan a lo mismo.

Protocolo frente a casos de acoso - Política

INFORME DE PROGRESO 2020

El acoso incluye, pero no se limita a: calumnias o estereotipos negativos; amenazas, intimidaciones o actos hostiles; bromas denigrantes y exhibición o circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo (incluso a través de correo electrónico o de las redes sociales), exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

A cada miembro del equipo que se incorpora a nuestra compañía se le facilita un kit de bienvenida donde aparte de mencionarse el contexto organizativo y las operativas de trabajo, se les especifican las políticas de la empresa tanto en materia de calidad, seguridad, igualdad, acoso y otros aspectos de la cultura nuestra organizativa y de las relaciones informales que tengan lugar en la empresa.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Este buzón de sugerencias existe para establecer un hilo de comunicación entre equipo y Dirección y está disponible e informado a todos sus miembros desde su incorporación a la compañía.

Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento

Se realizan desde una agencia externa encuestas para mejorar como equipo y como organización y conocer ciertas necesidades como la de formación, así como incidencias posibles y/o peticiones.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En nuestra compañía no se ha recibido ninguna denuncia en este sentido. El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases: - Deber de información y denuncia - Desarrollo de la investigación – Elaboración del informe En cuanto al deber de información y denuncia: cualquier trabajador que

considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan También cualquier persona sujeta a este procedimiento que tenga conocimiento de algunos de estos comportamientos y situaciones, tiene el derecho y la obligación de informar a ROBHER ASESORES, S.L. La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante este hecho no pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la Dirección de Recursos Humanos correspondiente, quién lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos. Si la denuncia se hubiese realizado a través de la línea jerárquica, será ésta la responsable de asegurar que dicha información será trasladada a la Dirección de Recursos Humanos. La denuncia también puede realizarse a través del Buzón de Denuncias mediante denuncia firmada o anónima o bien por correo ordinario a la dirección Calle Lucas de Tuy, 20, 2ºD | 24001 León.

Documentos adjuntos: [Plan de Igualdad y protocolo de Acoso Robher Asesores.pdf](#) Objetivos marcados para la temática

Como empresa estamos obligados a eliminar cualquier forma de trabajo forzoso o coacción, pero nuestro objetivo no acaba aquí, sino que debe garantizar el bienestar de nuestro equipo asegurando que puedan desarrollar libremente sus habilidades. Por eso nos aseguramos de: · Confeccionar contratos legales, legibles con arreglo a las normas nacionales e internacionales · Verificar si las empresas colaboradoras incurren en actividades ilegales · Prohibir la relación con empresas que ofrezcan o se beneficien del trabajo forzoso · Participar en eventos nacionales o internacionales para tratar este tema · Asegurar que en la empresa y grupos de interés solo trabajen personas laboralmente activas según la legislación vigente · Prohibir la coacción u otras represalias en el trabajo por discrepancias con las personas trabajadoras

Formación al empleado/a



INFORME DE PROGRESO 2020

La especialización es uno de nuestros valores diferenciadores, lo que ha provocado que la formación sea imprescindible en esta época de crecimiento y en la nueva economía digital.

Política de RRHH - Política

Tiene en cuenta el Plan de formación anual para la mejora de las competencias y la capacitación del personal.

Formación - Acción / Proyecto

Nuestro crecimiento ha generado puestos de trabajo de distintas características, lo que ha implicado nuevas incorporaciones pero, también, una mejora en los perfiles profesionales de las personas trabajadoras que llevan varios años desarrollando su carrera profesional en nuestra empresa. En particular, se han desarrollado programas de formación reglada en el área jurídica procurando la especialización de un abogado de la plantilla en materia de Compliance. De igual manera, tres trabajadoras han decidido completar a título personal sus perfiles profesionales y han dispuesto de jornadas laborales personalizadas y adaptadas a las exigencias de sus programas formativos, variando desde jornadas continuas de lunes a viernes con una breve pausa para comer, a la concentración de la jornada laboral en cuatro días o aprovechamiento del horario laboral vespertino para desarrollar el trabajo formativo. Por último, uno de los departamentos ha organizado formaciones periódicas de dos a tres horas semanales, estructurando las sesiones de tal manera que los profesionales más experimentados han podido compartir su know-how con los que no habían desarrollado su experiencia en ciertas áreas, generando un aprovechamiento conjunto y, además, mejorando su cohesión como departamento. La firma ha elaborado un plan de formación que renueva año tras año en función de los objetivos, la capacitación y perfiles de los empleados.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

La compañía elabora anualmente una matriz de polivalencias para conocer qué perfiles profesionales

tienen la posibilidad de desarrollarse más o menos en según qué disciplinas. A su vez cuenta con una matriz de competencias donde se señala el nivel con el que cuenta cada persona en cada una de ellas.

Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

Nuestro Departamento de Personas, así como la Responsable de Calidad, elaboran un registro de la formación impartida, nivel de satisfacción y capacitación del personal que sirve de información para la toma de decisiones estratégicas y de personal de la empresa.

Documentos adjuntos: [R-03-06 Plan de Formacion 2019 .pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

- Promover el desarrollo profesional de nuestro equipo.
- Motivar al equipo hacia la consecución de los objetivos de la empresa alineándolos con los personales.
- La formación nos hace mejores como empresa, mejorando el servicio que podemos dar a nuestros cliente.
- Construir un equipo con mejores competencias
- Convertirnos en un mejor lugar para trabajar y ser capaces de atraer un talento mejor cualificado

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Ser un lugar seguro y salubre que garantice el bienestar de nuestro equipo es imprescindible para el éxito de la empresa.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

RBH Global dispone de este protocolo frente al acoso. Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este protocolo los miembros del Consejo de Administración de RBH Global, así como todos los directivos, directivas, trabajadores y trabajadoras de la Compañía y de todas las empresas, asociaciones o entidades participadas directa o indirectamente en más de un 50% por RBH Global o en las que, sin alcanzar esa participación, esta haya asumido la gestión, y que

INFORME DE PROGRESO 2020

tengan sede social en territorio español. Y estarán sujetos a la misma todos los comportamientos que se produzcan tanto en las instalaciones de la compañía como en los emplazamientos en los que nuestros/as empleados/as desarrollan la prestación de sus servicios. Las conductas prohibidas por este protocolo son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado con el trabajo fuera del lugar de trabajo, como por ejemplo durante los viajes de negocios, reuniones de negocios y eventos sociales relacionados con la empresa.

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

Si bien el trabajo desarrollado en RBH Global, como empresa de servicios legales, consultoría y asesoramiento se desempeña sin grandes esfuerzos físicos, la salud laboral implica sus propios desafíos. Para hacer frente a estos retos y considerando la salud laboral un bien preciado no solo para los empleados sino también para la empresa, nos hemos adherido a la Declaración de Luxemburgo. - Nuestra firma cumple con la prevención de riesgos laborales vigente y plantea mejoras que aseguren la satisfacción del personal. Por eso, hemos formalizado una colaboración con un profesional de fisioterapia que ofrece precios reducidos a los trabajadores y que incluye el compromiso de la empresa de hacerse cargo del importe de una sesión de fisioterapia al mes por cada persona trabajadora que lo necesite. - Realizamos patrocinios y colaboraciones con multitud de entidades deportivas de las que nuestros trabajadores podrían beneficiarse: pistas de pádel, ropa de deporte, squash. Acceso a espectáculos deportivos: fútbol, baloncesto, balonmano, rugby, ciclismo... - Desde abril de 2019 hemos formalizado una colaboración con un profesional de fisioterapia que ofrece precios reducidos a los trabajadores y que incluye el compromiso de la empresa de hacerse cargo del importe de una sesión de fisioterapia al mes por cada persona trabajadora que lo necesite.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Nuestro buzón de sugerencias está abierto para cualquier idea en este sentido. Así como nuestros mandos intermedios, los cuales sirven de enlace entre Dirección y trabajadores para recoger sus propuestas.

Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

Nuestro Departamento de Personas registra cada accidente o incidente ocurrido. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su art. 16.3 "Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos". En RBH Global se analizan todos los accidentes que ocurran en las instalaciones independientemente de que sean lesivas para los trabajadores o no.

Documentos adjuntos: [Declaracion de Luxemburgo.jpg](#)

Objetivos marcados para la temática

- Promover la salud en el trabajo y los estilos de vida saludables.
- Procurar el bienestar de nuestro equipo.
- Mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Oportunidades para jóvenes con talento



La incorporación del talento joven al mercado laboral es cada vez más tardía. En RBH Global entendemos esta circunstancia como una oportunidad.

Política de RRHH - Política

Entre otras actuaciones, la empresa ha firmado convenios con entidades educativas para otorgar a este colectivo una oportunidad laboral.

Programa de becarios - Acción / Proyecto

Así, trabajamos con distintas instituciones educativas de nuestro entorno local para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral y la obtención de experiencia profesional a través de becas remuneradas. En la mayoría de casos, la estancia de estos estudiantes

INFORME DE PROGRESO 2020

se ha prolongado más allá del tiempo becado, incorporándose como trabajadores a tiempo completo.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Disponemos de perfiles profesionales por objetivos, formación requerida y otros requisitos para el desempeño del puesto. De esta forma, se podrán establecer los planes de formación y cada trabajador sabrá lo que la empresa espera de él en el caso de promociones y ascensos. Contamos con fichas de empleados con su formación y experiencia y mapa de capacitación del personal para que cualquier toma de decisiones esté basada en datos objetivos.

Documentos adjuntos: [Convenio-de-Cooperacion-Educativa-para-realizar-practica-.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

- Dar la oportunidad de acceder al mercado laboral a cualquier estudiante o joven profesional capacitado para el desempeño de las funciones para las que fuera propuesto sin importar su experiencia anterior. -
- Formar a jóvenes profesionales que quieran ampliar su experiencia profesional con nosotros en un plan de carrera adaptado a ellos.

Igualdad de género



La igualdad de género, nuestro reto. Desde 2016 RBH Global se suma al cada vez mayor número de empresas que contribuye a que la igualdad sea un objetivo empresarial indispensable para cualquier compañía. Es desde ese momento que se reconoce nuestra labor en igualdad de género en el ámbito laboral a través del Distintivo Óptima en Castilla León en 2019 y ser seleccionados como empresa que más invierte en igualdad en la misma región.

Plan de Igualdad - Política

Tenemos un firme compromiso con la responsabilidad social y un sólido empeño en generar un efecto positivo en las comunidades en las que desarrollamos nuestra

actividad, generando un beneficio social para todos nuestros grupos de interés y empleados. Nuestro equipo cuenta con formación específica en materia de igualdad de género. Además, conservamos parte de nuestro presupuesto de formación para formación específica para las trabajadoras de la empresa, promoviendo que adquieran las competencias necesarias para cubrir puestos en las áreas donde están infrarrepresentadas. Desde hace años disponemos de un Plan de Igualdad y hemos sido galardonados con el Distintivo Óptima por la Junta de Castilla y León por la puesta en marcha de medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional. El comité de igualdad, del que forma parte el máximo responsable del Departamento de Personas, alinea su política de selección y contratación de personal con la de igualdad de género y conciliación.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

El Grupo dispone de un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral. Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este protocolo los miembros del Consejo de Administración de RBH Global, así como todos los directivos, directivas, trabajadores y trabajadoras de la Compañía y de todas las empresas, asociaciones o entidades participadas directa o indirectamente en más de un 50% por la empresa o en las que, sin alcanzar esa participación, esta haya asumido la gestión, y que tengan sede social en territorio español. Y estarán sujetos a la misma todos los comportamientos que se produzcan tanto en las instalaciones de la compañía como en los emplazamientos en los que nuestro equipo desarrolla la prestación de sus servicios.

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

A través de los planes mencionados y del Plan de Formación.

Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso - Acción / Proyecto

El Grupo dispone de un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral: RBH Global, en línea con lo establecido en su Código de Conducta, está comprometida con fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Cada

INFORME DE PROGRESO 2020

persona tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba las prácticas discriminatorias ilegales, incluida el acoso. Por lo tanto, la Compañía, en compromiso de su política de tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia, de acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los/las empleados/as, espera que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de sesgos, prejuicios y acoso. Un incumplimiento de este protocolo no es necesariamente una transgresión de la ley sin embargo, puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Medidas de género - Acción / Proyecto

Como empresarios, debemos ser responsables y estar comprometidos con minimizar cualquier discriminación e implantar en nuestras compañías medidas que desafíen esta realidad. En nuestro caso: -Aplicamos el principio de presencia equilibrada en cada departamento, sobre todo en puestos de responsabilidad, donde presumimos de nuestras directoras. -Impulsamos el ascenso profesional de nuestras trabajadoras/as con incrementos salariales y aumentos de categoría anual a varias. -Facilitamos los permisos necesarios, reducciones de jornada y excedencias entre aquellos trabajadores/as que así lo precisen, ampliando lo establecido legalmente. -Damos formación específica a cada trabajador/a que se incorpora tras su baja por paternidad y maternidad evitando así cualquier discriminación a la hora de desempeñar su trabajo y posibilidad de ascenso, potenciando así su adaptación e incorporación. - Concienciamos a nuestro equipo con cursos específicos en materia de igualdad de género. -En todas nuestras sedes, repartidas por 8 ciudades españolas, hemos implantado la jornada flexible, continua y el teletrabajo para adaptarnos a cada particularidad que necesite el equipo, lo que aumenta la motivación y el buen clima laboral. -Contamos con un plan de igualdad y de prevención del acoso en el trabajo y un módulo de comunicación interna con un buzón de sugerencias. - Colaboramos con multitud de asociaciones y entidades que promueven la igualdad en el deporte y la cultura, entre otros. La transparencia en este ámbito nos ha permitido crecer como empresa y como personas.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Especificado en el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral: La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante este hecho no pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la Dirección de Recursos Humanos correspondiente, quién lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos. Si la denuncia se hubiese realizado a través de la línea jerárquica, será ésta la responsable de asegurar que dicha información será trasladada a la Dirección de Recursos Humanos. La denuncia también puede realizarse a través del Buzón de Denuncias mediante denuncia firmada o anónima o bien por correo ordinario a la dirección de la sede central.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Vía Departamento de Personas y/o buzón de sugerencias. El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases: - Deber de información y denuncia - Desarrollo de la investigación – Elaboración del informe

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [9 Plan de Igualdad y protocolo de Acoso Robher Asesores.pdf](#)
Objetivos marcados para la temática

- Defender que hombres y mujeres deben tener los mismos derechos y oportunidades. - Erradicar de la cultura de nuestra empresa toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. - Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Conciliación familiar y

laboral



Apostamos por la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, apostamos por el bienestar de las personas.

Política de RRHH - Política

Anualmente, nuestra compañía se reúne en su comité de igualdad y conciliación para acordar las medidas y formación anual. Asimismo, se revisan las posibles desviaciones conforme se ha desarrollado el año para toda la plantilla y con este diagnóstico se elabora el plan para el año en curso. Contamos con una serie de medidas implantadas tanto para el ámbito de la igualdad como de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Formamos a nuestro equipo en esta materia y contamos con un Plan en este sentido además de un distintivo, el Óptima de Castilla y León.

Normativa Interna - Política

Aplicamos un diagnóstico transversal de toda la empresa, en todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico tiene que servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de igualdad y nuestra política de conciliación. - Es necesario que, a través de una herramienta tan en nuestras manos como la formación, se siga concienciando al personal. Además, comenzando por los puestos de mayor responsabilidad, los cuales tienen cierta influencia sobre otros empleados, haciendo posible que la toma de decisiones sobre sus destinos profesionales respete tanto la igualdad de oportunidades como la conciliación de la vida personal, laboral y profesional. En este sentido ya hay varios de nuestros empleados realizando cursos en estas materias, todo el comité de igualdad y mandos intermedios. - Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores de la entidad, se pretende renegociar un convenio de

colaboración con una empresa dedicada al cuidado de personas dependientes, menores y que efectúa servicios domésticos. - Se pretende impulsar un principio paritario en el que los trabajadores con facilidad puedan conciliar, al igual que las mujeres, con la vida personal; para que ambos puedan tener oportunidad de desarrollo profesional y personal, sin necesidad de estar condicionados por su razón sexual. - Impulsar el permiso no retribuido más allá de lo establecido legalmente. - Impulsar los permisos para acompañamientos de familiares a consultas, asistencia a actos escolares, etc.

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

Contamos con una serie de medidas implantadas en este sentido: 1. Jornadas continuas los viernes hasta las 15:00 horas. el 90% de la plantilla. Jornada continua de 08:00 a 15:00 horas durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. coincidiendo con las vacaciones escolares de verano. totalidad de la plantilla. 2. Facilitar los permisos necesarios, reducciones de jornada, excedencias... que así precisen los/as trabajadores/as para la atención y cuidado de hijos, familiares... del total de la plantilla. 3. Adaptación de jornadas de 08:00 a 17:00 horas y de 08:00 a 18:30 horas. Así mismo, se permite para aquellas personas que así lo necesiten intercalar jornadas continuas con partidas. 4. Jornada flexible en el intervalo de 08:00-20:00 horas, facilitando la hora de entrada y salida del centro de trabajo con las necesidades familiares de los/as trabajadores/as desde 01/09/2014. Desde 01/09/2016 jornada continua hasta las 15:00 horas en vísperas de festivos: navidades (nochebuena, nochevieja, día de reyes), semana santa, festivos locales... totalidad de la plantilla. 5. Formación en igualdad de oportunidades, no discriminación entre hombres y mujeres y conciliación de la vida laboral y familiar. 6. Teletrabajo.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Todos los trabajadores tienen acceso a un ordenador conectado al servidor para que puedan trabajar desde casa. Algunos empleados, ya lo hacen de manera habitual.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Compuesto por: - La Responsable Departamento Laboral: Administración y Dirección de Empresas y Máster en Asesoría Jurídica. Coordinadora del Comité de igualdad en 2017 y 2018, hoy día miembro del Comité. - El Responsable Departamento RRHH: Relaciones Laborales y Graduado Social. Máster en Dirección de RRHH. Miembro del Comité de igualdad. - La Consultora Laboral: Administración y Dirección de Empresas y Máster en Asesoría Jurídica. Miembro del Comité de igualdad. - La Técnica en RRHH: Relaciones Laborales y RRHH. - La Responsable del Departamento de Consultoría y Marketing: Administración y Dirección de Empresas y Máster en Marketing Digital y Social Media. Actual Coordinadora del Comité de igualdad.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Módulo de comunicación interna en la nube, integrado en la empresa para la recogida de iniciativas, quejas y medidas para la protección frente al acoso y/o discriminación de la empresa. Asimismo, existe una encargada de cumplimiento de igualdad desde 2017 que sirve como hilo de comunicación entre los empleados/as del grupo y la dirección. De esta forma, se consolidan las acciones positivas dirigidas a lograr la conciliación en la organización.

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

*Dirección General (Autónomo). *Director/a Jurídico-Legal (1 mujer). *Director/a Financiero (1 hombre). *Responsable Departamento Asesoría Jurídica (1 hombre). Resto: 2 mujeres y 2 hombres. *Responsable Departamento Asesoría Contable-Fiscal (1 hombre). Resto: 3 mujeres y 3 hombres. *Responsable Departamento Asesoría Laboral (1 mujer). Resto: 2 mujeres. *Responsable Departamento Recursos Humanos (1 hombre). Resto: 1 mujer. *Responsable Departamento Administración (1 mujer). Resto: 1 mujer y 1 hombre. *Responsable Departamento Consultoría y Marketing (1 mujer). Resto 3 mujeres.

Objetivos marcados para la temática

Pretendemos mantener todas las actuaciones que hasta la fecha la empresa ha logrado consolidar. Para ello, nuestros objetivos son: · Mejora del diseño e implantación del plan de igualdad y conciliación. · Intercambiar horas de trabajo por horas de descanso. · Fomentar el trabajo por objetivos y no el presencialismo. · Impulsar la comunicación y la información a través de todos los canales disponibles para que la empresa proyecte una imagen interna y externa de su responsabilidad social corporativa como organización impulsora de las políticas de igualdad de oportunidades. · Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabar la promoción profesional: Impulsar el sistema de flexibilidad horaria. Promover que los hombres se acojan al permiso de paternidad. Reforzar convenios para garantizar el servicio de guarderías, centros de día, cuidado de personas dependientes... · Dar preferencia en la elección de turnos y vacaciones a las personas responsables del cuidado de menores o dependientes. · Facilitar el disfrute de las vacaciones coincidiendo con las escolares a los padres o madres de menores de 12 años. · Posibilidad de prorrateo de doce mensualidades la deducción de haberes correspondientes · Establecer políticas de prevención riesgos laborales para las trabajadoras en el embarazo, parto o lactancia. · Ampliar la oferta formativa on line para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Ambiente laboral



El clima laboral es fundamental para el éxito de cualquier empresa, amén de otros factores.

Cultura Corporativa - Política

Para RBH Global es determinante en el éxito de la compañía, puesto que influye directamente en la actitud y rendimiento de las personas trabajadoras. La contratación del personal debe estar alineada con la misión y cultura de la empresa. Nuestro Departamento de Personas debe tenerla en cuenta a la hora de reclutar nuevo talento. Además, si este no está comprometido con la misión de la empresa su

INFORME DE PROGRESO 2020

rendimiento y motivación será menor. Es imprescindible también que el equipo tenga plena autonomía y libertad para tomar decisiones sin que su compromiso con la compañía decaiga conforme pasa el tiempo. Una buena cultura organizativa debe reconocer y potenciar la autonomía de todos en pro de la organización. Forma parte de la cultura de RBH Global que funcionen como un equipo. En este sentido favorece la cohesión de todos sus empleados como parte de un todo.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Con el objetivo de profundizar en esta área desde hace varios años organizamos anualmente unas jornadas de equipo durante el horario laboral donde realizamos actividades que fomentan nuestros lazos fuera del entorno habitual de trabajo. Estas jornadas sirven para que los empleados, independientemente de su cargo, realicen actividades en las que se fomentan los lazos fuera del entorno habitual de trabajo, el compañerismo y la empatía. Semanalmente, tienen lugar comités de empresa que ponen en conocimiento de los mandos intermedios logros, bloqueos y posibles incidencias en la empresa que favorecen la cohesión del equipo hacia un objetivo o problema.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Dentro del manual que recibe cada empleado al incorporarse, existe un apartado para el cuidado de las relaciones informales en la empresa. Este documento facilita la adaptación del empleado al puesto, a la empresa y a sus compañeros, reduciendo el estrés que supone el inicio de un nuevo trabajo, sintiéndose parte del equipo en menos tiempo.

Encuesta Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento

Disponemos igualmente con mecanismos establecidos para detectar el estado del clima laboral y cualesquiera conductas contraproducentes para el buen mantenimiento del mismo. Ello unido a las sugerencias recibidas en el buzón, captan el ambiente laboral y las inquietudes de los empleados. Asimismo, los mandos intermedios se reúnen con sus equipos para la revisión de objetivos, incidencias, bloqueos o sugerencias.

Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

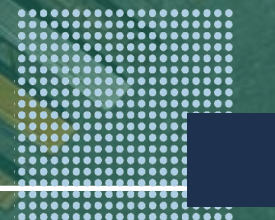
Del estudio realizado entre todo el personal se extrajeron diversas conclusiones: · Participación del 100% · Un promedio de los encuestados está bastante satisfecho con su trabajo, valorando muy positivamente la flexibilidad horaria, aspectos relacionados con salud laboral, igualdad de oportunidades por razón de género, el apoyo recibido por el resto de compañeros del equipo... · En segunda posición se resalta es el ambiente de trabajo. · En último lugar, se encuentra la organización del trabajo en la unidad, las retribuciones o la adecuación de los planes de formación.

Objetivos marcados para la temática

- Mejorar el rendimiento del equipo. - Facilitar la comunicación entre compañeros y compañeros y directiva. - Fomentar el trabajo en equipo. - Aumentar la productividad de cada trabajador y de la propia empresa. - Ser un mejor lugar para trabajar.

GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Conocer el desempeño de nuestros proveedores en materia de Derechos Laborales, Buen Gobierno y Responsabilidad Medioambiental se ha revelado como un requisito a añadir a la hora de establecer relaciones. En el contexto que implica la existencia de procedimientos basados en la normativa de Gestión de la Calidad ISO 9001, el control y evaluación de proveedores es fundamental. En las próximas evaluaciones se contará también con un apartado de evaluación específico para RSE, incluyendo tanto acciones propias de los proveedores como formación de sus empleados y stakeholders.

Política de Calidad - Política

La certificación ISO 9001 en Calidad del Sistema de Gestión de nuestra empresa analiza la relación con nuestros grupos de interés. Entre otros, con nuestros proveedores.

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto

Se envían comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de la empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas, ofreciéndonos como primer contacto con la organización para que conozcan sus beneficios y puedan dirigirse a la Red Española si así lo desean.

Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

Hemos implantado una política que tiene por objeto describir la metodología establecida en RBH Global con el fin de asegurar la calidad de nuestros servicios, mediante la correcta gestión de las compras de materiales, equipamiento y servicios, asegurando que cumplen los requisitos previamente establecidos; así como para la evaluación y seguimiento de nuestros proveedores y subcontratistas, como medio para asegurar que los productos o servicios que proporcionen cumplen con los requisitos especificados en los contratos y con nuestro compromiso con los 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible. De igual modo, que se cumplan todos los requisitos para mantener una correcta seguridad de la información manejada dentro de la organización. Este procedimiento es de aplicación en las compras y subcontrataciones de materiales, equipamiento y servicios que afecten a la calidad final del servicio. Igualmente, este procedimiento se aplica tanto a los proveedores como a los subcontratistas que proporcionan tanto los materiales como los servicios que afectan a la calidad de los servicios que RBH Global proporciona a sus clientes. Todos los proveedores son sometidos a seguimiento durante la ejecución de los trabajos en función de:

- Las No Conformidades encontradas, que serán tratadas según se indica en el procedimiento correspondiente.
- Una valoración realizada por el Responsable del Proveedor, de manera anual, para revisar la satisfacción con respecto a los servicios/productos proporcionados, según la encuesta a proveedores y subcontratistas. La dirección evaluará anualmente el listado de proveedores homologados, las evaluaciones de satisfacción realizadas, las incidencias, no conformidades y toda la información que se tenga de los proveedores.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Baja de proveedores homologados Los proveedores y subcontratistas podrán ser dados de baja por los siguientes motivos: A lo largo del año cuando se produzcan no conformidades, especialmente en alguna de las siguientes causas: En el cumplimiento de los plazos de entrega En el cumplimiento de los ODS En la cantidad de pedidos defectuosos

INFORME DE PROGRESO 2020

Cumplimiento de las condiciones administrativas Calidad de producto suministrado Respuestas del proveedor antes estas no conformidades Cuando las valoraciones de satisfacción del proveedor sean negativas (Puntuaciones 1 y 2) Cuando al efectuar la revisión anual se compruebe que se llevan tres años sin realizar operación alguna con el proveedor. La baja de proveedores o subcontratistas se hará mediante el establecimiento de una acción correctiva.

Número de quejas y consultas de/sobre los proveedores - Indicador de Seguimiento

Se han revisado y gestionado en el ámbito tecnológico, haciendo inevitable la ruptura del compromiso con un proveedor dada la inseguridad en la información que le suponía a la empresa, nuestro Sistema de Gestión y, por lo tanto, a nuestros clientes.

Documentos adjuntos: [Certificados ISO 9001 27001.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Que nuestros colaboradores, proveedores, en definitiva, stakeholders, sigan suponiendo una influencia positiva a nuestra empresa y a nuestro entorno.



GRUPO DE INTERÉS Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local



Apoyamos el desarrollo local con una labor que proteja y beneficie a nuestro entorno.

Protocolo frente a casos de acoso - Política

Se realizó un plan de igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad de género en la empresa. Dicho plan está compuesto por: una descripción del marco a aplicar, análisis de situación presente y pasada, establecimiento de indicadores, medición de los objetivos cumplidos, establecimiento de recomendaciones a aplicar en el horizonte temporal de los próximos 3 años.

Tras la elaboración de dicho plan dio comienzo la implementación de medidas. Además, se realizó de forma expresa un protocolo de actuación ante casos de acoso laboral y sexual. Ambas políticas de empresa se han implementado y se han dado a conocer entre los empleados de la entidad, que formaron parte activa de la redacción de su contenido a través del departamento de RRHH.

Acción social - Acción / Proyecto

La acción social que llevamos a cabo en RBH Global se centra especialmente en la colaboración con organizaciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión, como Cáritas y Cruz Roja. Si las circunstancias lo permiten, procuramos hacer coincidir nuestras actividades socialmente responsables con nuestros compromisos de acción social, de tal manera que los beneficios de los torneos benéficos se entregan a alguna asociación de las nombradas. Además, RBH Global fue nombrada “Empresa Solidaria” por el Ministerio de Hacienda. El Ministerio de Hacienda certifica a la firma RBH Global como Empresa Solidaria por destinar el 0,7 % de sus impuestos a Fines Sociales. Este año RBH Global se sumó a la campaña de Empresas solidarias, empresas eXtraordinarias que la Plataforma de ONG de Acción Social, organización sin ánimo de lucro de ámbito estatal, ha puesto en marcha para

contribuir a la realización de actividades de interés social a través del Impuesto de Sociedades. Hay muchas formas de marcar la diferencia. El liderazgo empresarial debe encontrar ideas inspiradoras que contribuyan a liderar un cambio, pasar de la teoría a la acción con buenas prácticas que están al alcance de cualquier empresario. Es por eso que, en los últimos años, RBH Global ha construido un plan de medidas en línea con la visión y objetivos estratégicos de la organización con el fin de transformar la sociedad y la economía hacia una más productiva, sostenible e integradora. Es importante que las empresas hagan públicos sus compromisos con este tipo de fines. Queremos dar a conocer las formas en que se puede contribuir en materia de desarrollo sostenible. En nuestro caso ya sea mediante acción social, en materia de igualdad, cultura, deporte...se trata de sensibilizar para crear una cadena de valor global.

Reuniones con los principales representantes de las comunidades - Herramienta de Seguimiento

Nuestro CEO participa en cónclaves, reuniones con asociaciones de empresarios, emprendedores, organizaciones sin ánimo de lucro, clubes, etc. para poner en marcha las acciones detalladas.

Impacto de la actividad en la sociedad local - Indicador de Seguimiento

Hay muchas formas de marcar la diferencia. El liderazgo empresarial debe encontrar ideas inspiradoras que contribuyan a liderar un cambio, pasar de la teoría a la acción con buenas prácticas que están al alcance de cualquier empresario. Es por eso que, en los últimos años, RBH Global ha construido un plan de medidas en línea con la visión y objetivos estratégicos de la organización con el fin de transformar la sociedad y la economía hacia una más productiva, sostenible e integradora. En nuestro caso ya sea mediante acción social, en materia de igualdad, cultura, deporte...se trata de sensibilizar para crear una cadena de valor global que ha provocado que nos galardonen: Como “Empresa Solidaria” por el Ministerio de Hacienda. Distintivo Óptima en Igualdad de Castilla y León, 2019. Empresa que más invierte en Igualdad y Conciliación en Castilla y León, 2019. Empresa certificada por el Ministerio de Hacienda como Empresa Solidaria, 2019. Sello + Responsabilidad Social de Aragón, 2019.

Documentos adjuntos: [Reconocimiento Optima CyL 2019.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

- Evitar las desigualdades y el empobrecimiento en nuestro entorno - Asegurar el bienestar de las personas

Alianzas entre empresas y tercer sector



El establecimiento de alianzas nos motiva a seguir contribuyendo a que crear valor sea un objetivo empresarial indispensable para nosotros pero también para cualquier otra compañía u asociación y que esto beneficie a toda la comunidad.

Marketing con causa

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

La influencia de RBH Global en la comunidad local se realiza a través del patrocinio y promoción de actividades que se pueden enmarcar en tres frentes fundamentales: Encuentros deportivos y asociaciones: Los patrocinios a clubes, ligas deportivas y eventos puntuales son una constante en RBH Global. Se colabora con la actividad de numerosos equipos de fútbol en varias modalidades, y se presta especial atención al fomento del deporte femenino y el practicado por menores de edad. Hemos creado una Escuela de Rugby y contribuimos con la Escuela de Trail Pablo Villa y con el Club Deportivo Trail Gordón, mixto. Además, patrocinamos las actividades del Club León Balonmano (CLEBA, de balonmano femenino). Colaboramos también con otras 16 entidades entre clubes con categorías de ambos sexos y todas las edades, encuentros solidarios y ligas deportivas. Cultura y asociaciones sin ánimo de lucro: formamos parte desde su origen del grupo de patrocinadores del Festival de Cine y Televisión Reino de León y colaboramos con las asociaciones Síndrome Contenta, que trabaja con personas con Síndrome de Down y su entorno personal, y la Asociación Leonesa de Familiares y Amigos de Enfermos Mentales, además de Cáritas de

León y la Asociación Leonesa de Altas Capacidades. Servicios con clara orientación RSE: Iniciativas que tienen como fin paliar los efectos socioeconómicos de la desigualdad. Por ello, se han puesto en marcha campañas de marketing con causa como la asistencia jurídica sin coste para el cliente, moratorias en el pago de nuestros honorarios, reducción de los mismo al nivel de cuotas simbólicas, consultas jurídicas pro-bono, voluntariado corporativo en épocas puntuales del año.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Organizamos torneos solidarios cuya recaudación se destina a organizaciones de renombre en la ciudad y la provincia que trabajan con personas en riesgo de exclusión, como Cruz Roja y Cáritas.

Colaboración con Universidades - Acción / Proyecto

Somos formadores en los programas de formación de emprendedores de la Fundación General de la Universidad de León y de la Empresa en sus proyectos de viveros de empresas y acogiendo a alumnos de prácticas de la universidad que, en algunos casos, han continuado en nuestro equipo tras su formación.

Apoyo a pymes y emprendedores - Acción / Proyecto

Apoyo al emprendimiento y la consolidación del tejido empresarial local: colaboramos con la Asociación Leonesa de Comercio Electrónico, el Círculo Empresarial Leonés y el León Blockchain HUB.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios) - Indicador de Seguimiento

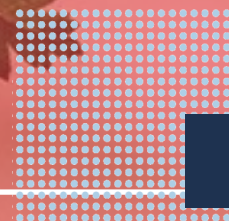
En nuestro presupuesto hay partidas específicas que contemplan el marketing con causa, el voluntariado, eventos, colaboraciones y patrocinios en nuestra comunidad.

Objetivos marcados para la temática

- Crear un efecto positivo en nuestro entorno. - Humanizar nuestra empresa, ser mejores.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Movilidad Sostenible



La movilidad sostenible, nuestra aportación al medio ambiente.

Política Ambiental - Política

En concreto nuestra organización está preparando para que en 2021 dispongamos de una política medioambiental y nuevas instalaciones y protocolos de trabajo que la cumplan para:

- Evaluar el impacto directo e indirecto que generamos en nuestro proceso.
- Reducir progresivamente las emisiones de contaminantes a la atmósfera, disminuir el uso de papel garantizando la sostenibilidad económica de nuestra compañía.
- Planificar nuestros proyectos y condiciones técnicas de partida para causar el menor impacto ambiental.
- Conocer las alternativas que ofrece el mercado de nuestros proveedores para que sean, a su vez, respetuosos con el medio ambiente.
- Impulsar la formación y capacitación del equipo para favorecer la participación en la mejora continua medioambiental.

Dotar de recursos económicos, de estructura y organización para mantener un sistema de gestión medioambiental basado en normas internacionales, así como el cumplimiento de esta Política. Con estos principios de actuación medioambiental para los próximos 2 años pretendemos retornar en beneficio de todos. Sobre todo de un entorno capaz de un desarrollo económico y social más limpio.

Flota de vehículos corporativos eléctricos - Acción / Proyecto

Ponemos a disposición de nuestro equipo vehículos eléctricos para las gestiones que deban realizarse fuera de nuestra sede que, dada nuestra actividad profesional, son elevadas (reuniones con clientes, trámites con la Administración, etc.).

Objetivos marcados para la temática

- Respeto del entorno. - Evitas las emisiones y la contaminación acústica favoreciendo el cuidado del medio ambiente.
- Ahorro económico. - Amplia autonomía y agilidad.

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Formación a empleados/as en aspectos de derechos

humanos



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, 05 | Igualdad de género

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

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Cláusulas contractuales con los empleados



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

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

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

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, 09 | Industria, Innovación e infraestructura

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

Indicador GRI: 404

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

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: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 04 | Educación de Calidad

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

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, 10 | Reducción de las desigualdades

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

Conciliación familiar y laboral



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 03 | Salud y Bienestar

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

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Ambiente laboral



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

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Proveedores

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

Clientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 09 | Industria, Innovación e infraestructura
Indicador GRI: 418

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, 10 | Reducción de las desigualdades

Fomento de la calidad en la entidad



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

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

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

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

Indicador GRI: 205

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



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

Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local



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: 10 | Reducción de las desigualdades

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

Indicador GRI: 413-1

Alianzas entre empresas y tercer sector



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

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 10 | Reducción de las desigualdades

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

Indicador GRI: 102-13

Medioambiente

Movilidad Sostenible



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

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles, 13 | Acción por el clima



INFORME DE PROGRESO

—
2020

