



INFORME DE PROGRESO 2020

Altran Innovación, S.L.
(Altran, part of Capgemini)



Tabla de Contenidos

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



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

En el nombre de Altran España, desde abril de 2021 Capgemini Engineering, y por primera vez en el mío propio, tengo el placer de anunciar, tal y como llevamos haciendo trece ejercicios, la renovación de nuestro compromiso de adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que estamos suscritos desde el año 2008.

A lo largo del 2020, nuestra compañía ha seguido demostrando que el desarrollo de negocio cuando va de la mano de la gestión sostenible deja notar su impacto, más que positivo, en nuestros resultados empresariales, en nuestros/as empleados/as y en la sociedad de la que formamos parte. Todo ello sin olvidar el reto que nos supuso la pandemia provocada por el SARS-CoV-2. Durante el pasado año fuimos capaces de operar con una media del 85% de la plantilla trabajando desde casa cumpliendo con los compromisos demandados por nuestros clientes y las actividades necesarias para el funcionamiento normal de la empresa.

Como no podía ser de otra forma, frente al escenario que teníamos por delante, seguimos contribuyendo al avance de áreas clave para la sociedad como son los sectores de automoción, aeronáutica, administración pública, energía, las finanzas, transportes y telecomunicaciones.

Invertimos grandes esfuerzos en ayudar a nuestros clientes a conseguir sus objetivos. Todo ello sin perder de vista la construcción de un mundo más justo y sostenible. Estamos altamente comprometidos con el cuidado de nuestro entorno y del medioambiente. Trabajamos en proyectos relacionados con la ciudad del futuro, administraciones eficientes, gestión de recursos naturales y en muchos otros que nos permitirán seguir aportando tecnologías y soluciones cada vez más eficientes.

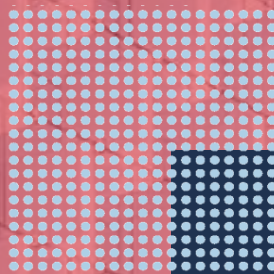
Este año más que nunca, nuestra Fundación tuvo por delante grandes desafíos a los que hacer frente derivados de la crisis de la COVID-19. Estoy especialmente orgulloso de los voluntarios y voluntarias que se pusieron en marcha de forma inmediata para hacer frente a una situación sin precedentes. Personas que entregaron su tiempo y sus recursos para luchar a lado de las personas más desfavorecidas de la sociedad y de aquellos/as a los que la pandemia había golpeado más duramente.

Como compañía afrontamos nuestro futuro inmediato con grandes cambios. Nos encontramos actualmente en fase de integración con el Grupo Capgemini, proceso que culminará en julio de 2022. Durante esta nueva etapa que se abre ante nosotros mantendremos nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa, seguiremos apostando por políticas de igualdad, diversidad y conciliación y, en definitiva, por el bienestar profesional, familiar y personal de todos y todas los que formamos parte de la compañía.

Daniel Iglesias

Director General de Capgemini Engineering en España

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Altran Innovacion, S.L. (Grupo Altran)

Comercialmente: Altran, part of Capgemini.

A lo largo de este documento usaremos indistintamente Altran o Altran, part of Capgemini, para referirnos a la compañía.

Tipo de empresa

Gran Empresa. Multinacional. Actualmente nuestra compañía se encuentra en fase de integración con el Grupo Capgemini. La fecha prevista para la culminación este proceso es julio de 2022.

Dirección

Parque Empresarial Las Mercedes. C/Campezo, No 1 - Edificio 1. Madrid, Madrid 28022 Spain

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<https://capgemini-engineering.com/es/es/>

Número total de empleados/as

4325

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Consultoría tecnológica

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

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

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

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

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

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

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

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

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

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

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

En la presentación corporativa accesible para toda la plantilla.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

España

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

En base a encuestas.

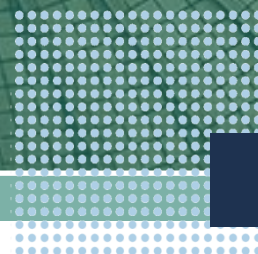
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

METODOLOGÍA



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

grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las

entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar 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



6

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



9

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



4

Temáticas contempladas

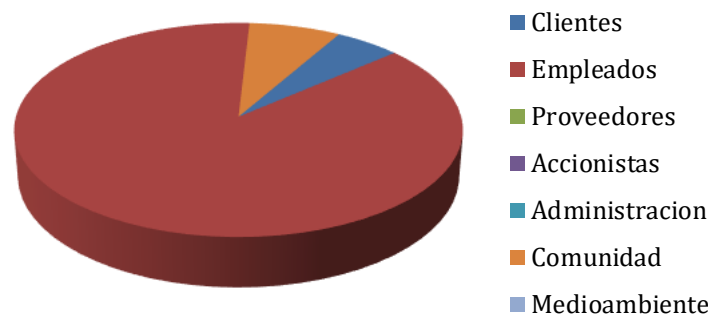
ANTICORRUPCIÓN



1

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Las medidas adoptadas por Altran para dar cumplimiento a los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) son las siguientes: Se ha designado a un Delegado de Protección de Datos y se ha comunicado su nombramiento a la Agencia Española de Protección de Datos y a todos los/as empleados/as de la compañía. Altran dispone de las siguientes políticas: o Política General de Protección de Datos o Política para candidatos o Política para empleados/as o Política de retención de datos personales.

Todos/as los/as empleados/as de Altran, part of Capgemini, deben realizar de forma obligatoria a través de un e-learning formativo sobre las exigencias del RGPD.

Actualmente lo ha realizado el 91% de la plantilla y para el año 2021 el objetivo es llegar al 95% de cumplimiento.

- Existe un Registro de Tratamiento de Datos en el que se detallan todos los tratamientos de datos realizados por la compañía.
- Todos los empleados/as que se incorporan a la empresa firman un Anexo de Protección de Datos.
- Siempre que Altran debe tratar datos personales por cuenta de un cliente, se firma un Contrato de Encargo de tratamiento de datos que regula cómo debe realizarse dicho tratamiento. Del mismo modo, siempre que un proveedor trata datos personales de Altran, este debe firmar un acuerdo equivalente.
- Disponemos de un procedimiento para que cualquier interesado pueda ejercer sus derechos de

acceso, rectificación, cancelación, portabilidad, etc. en el plazo previsto por la normativa.

- Disponemos de un procedimiento para tratar cualquier brecha de seguridad o de información.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Todos/as los/as empleados/as han sido informados mediante una campaña de comunicación interna lanzada expresamente sobre la importancia de la conocer y aplicar la Normativa Europea de Protección de Datos Personales (RGPD). También se ha realizado una campaña de comunicación externa con el objetivo de informar a nuestros clientes sobre la implantación de los nuevos preceptos que dicta la ley.

Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto

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

Protocolo de Cambio de Contraseñas - Acción / Proyecto

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

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Nuestro Código de Responsabilidad Social recoge los principios de gestión de clientes que compartimos en la empresa y que reflejan el cumplimiento de nuestros valores corporativos para responder a sus expectativas, en términos de conductas que desplegamos en nuestra relación

INFORME DE PROGRESO 2020

con cada uno de ellos, y que recogemos a continuación:

Escuchar atentamente sus peticiones para poder hacer propuestas claras, precisas y completas. Buscar el alineamiento de las soluciones propuestas con los objetivos y metas del proyecto empresarial de los clientes para diseñar y desarrollar soluciones y condiciones de servicio en línea con sus necesidades.

Poner a su disposición nuestra amplia capacidad técnica. Desarrollar una relación de negocio, basada en la disponibilidad, confianza y confidencialidad de la información, sobre las bases de la legalidad vigente y de las normas internas y procedimientos de atención al cliente.

Proporcionar un asesoramiento responsable, profesional y transparente, basado en la escucha activa de las necesidades del cliente y de acuerdo a las políticas de Altran.

Dar respuesta rápida y razonada a todas sus preguntas, consultas y reclamaciones, facilitando la accesibilidad con el procedimiento de atención al cliente. Velar por la seguridad y bienestar de los clientes en todos los entornos de su relación con Altran.

Conocer al cliente y su actividad, con el fin de evitar colaborar con transacciones o actividades irregulares o ilícitas, siguiendo la normativa vigente.

Seguir los principios de coherencia en la conducta personal establecidos en este Código, evitando cualquier conflicto de intereses, extorsión o soborno, y comunicándolo en su caso.

Asegurarse continuamente de que la calidad de los sistemas, el equipo, los productos y los servicios que se ofrecen es la más alta.

Respetar los plazos de entrega y los niveles de seguridad del producto prometidos. Realizar un seguimiento y mantenimiento exhaustivo de los sistemas, equipos, productos y servicios.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Altran dispone de una metodología propia para la medición del grado de satisfacción de clientes, su seguimiento y análisis de los resultados; así como un proceso definido para la gestión de reclamaciones, quejas y sugerencias que éstos puedan transmitirnos.

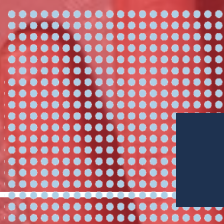
En términos generales, el dato obtenido para el periodo 2020 es 5,01 sobre 6 en satisfacción global de nuestros clientes.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

La página web de Altran dispone de una sección específica ("Contacto") a través de la cual las partes interesadas pueden notificar una reclamación o sugerencia.

En el año 2020 no se ha recibido ninguna reclamación o queja por esta vía.

GRUPO DE INTERÉS Empleados/as



Oportunidades para jóvenes con talento

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

Política de Contratación Responsable - Política

Durante 2020 hemos ofrecido un total de 354 becas.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

La duración de la beca remunerada es de 3 a 6 meses, según la disponibilidad del becario/a (ampliable a un año). Cuentan con un/a tutor/a experto/a que les guía y forma en el transcurso de la beca. Esta persona procurará que el/la becario/a conozca a fondo la empresa, los procesos, las herramientas, los proyectos, les proporcionan los contactos necesarios para desempeñar su función y les asesoran en cualquier tema técnico.

Programa de becarios - Acción / Proyecto

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

Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

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

Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

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

Formación al empleado/a

La compañía apuesta por la formación como una forma de capitalizar el conocimiento experto y difundirlo a toda la organización, así como favorecer el desarrollo profesional y técnico de los consultores y de la empresa. El área de RRHH se encarga de gestionar este proceso de manera integral ofreciendo a los empleados/as una formación estructurada en tres ramas: Habilidades Idiomas Formación Técnica

Plan de Formación y Desarrollo - Política

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

El Departamento de Recursos Humanos establece las necesidades formativas de la empresa, en función de:

- Las necesidades de las líneas de negocio de la empresa que se recogen mediante peticiones formales a los directores de negocio y de operaciones y entrevistas con ellos.
- Las necesidades identificadas por nuestros consultores expertos en foros habilitados al efecto.
- Las necesidades relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales específica para la actividad de cada empleado, impartida por el Servicio de Prevención Propio o por proveedores externos.
- Las necesidades expresadas en los balances anuales realizados al personal de la compañía.
- También existen buzones de sugerencias que permiten a cualquier empleado realizar propuestas para mejorar este plan.

El Plan de Formación es publicado en la intranet corporativa siendo accesible al conjunto de los/as empleados/as. Un sistema de gestión de solicitudes y aprobaciones asegura la igualdad de oportunidades y la adecuación de la formación recibida a las necesidades específicas de cada empleado.

Desde Recursos Humanos se considera muy importante la involucración de nuestros empleados/as en la impartición de la formación y por esta razón se ha creado, hace algunos años, Learning Masters, el equipo de formadores internos (consultores, gerentes y staff) que imparten formación.

Además, nuestro plan prevé la involucración de proveedores externos (empresas de formación como escuelas de negocio) nacionales e internacionales para garantizar calidad y una visión externa de valor.

Punto en común entre formación interna y externa es la metodología experiencial, muy interactiva y dinámica para garantizar la puesta en marcha inmediata del contenido aprendido. Además, estamos apostando por la digitalización de la formación (plataforma de e-learning y MOOC) para dar más flexibilidad y accesibilidad a los empleados/as que lo necesiten.

Nuestro Plan de Formación está diseñado para cubrir las necesidades formativas de todas las áreas de la compañía. Como ya hemos comentado incluye formación técnica, en habilidades e idiomas y se estructura en torno a Itinerarios formativos, Ciclos temáticos, Plan Demeter y Cursos de catálogo.

Dentro de los Itinerarios formativos diferenciamos entre los técnicos y los de habilidades. Ambos están compuestos por un conjunto programado y ordenado de cursos estructurados en diferentes niveles cuya finalidad es ir aportando las competencias necesarias en un área específica. Los Ciclos temáticos, a diferencia de los Itinerarios formativos, no se estructuran en niveles. Los ciclos técnicos agrupan cursos sobre una tecnología concreta y los ciclos de habilidades están orientados a desarrollar una capacidad personal.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Para monitorizar la calidad de nuestro Plan, utilizamos periódicamente encuestas de valoración que nos dan una imagen de la calidad y del retorno de todos los cursos permitiéndonos ir mejorando en todos los aspectos de la formación.

Nuestros/as empleados/as califican la formación online de Altran con un **3,53 sobre 5**. En 2020 no se han realizado formaciones presenciales.

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

Un **73%** de los/as empleados/as de Altran han recibido formación en el año 2020.

Satisfacción Plan de Acogida - Indicador de Seguimiento

Nuestro Plan de Acogida, Get in Altran ha conseguido una puntuación media de **2,71 sobre 4**.

Objetivos marcados para la temática

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

Conciliación familiar y laboral

En Altran, part of Capgemini, el compromiso con las personas es firme, constituyendo uno de los pilares de la compañía. En línea con este compromiso existe un Plan de Conciliación como proyecto a largo plazo estructurado y consolidado, que cuenta con más de 70 medidas.

Dicho compromiso se integra de manera transversal en cada proyecto dirigido a la plantilla y es reforzado también desde el área de la Responsabilidad Social Corporativa con acciones tales como la firma del Chárter de la Diversidad promovido por la Fundación Diversidad. Asimismo, pertenecemos a la Red Concilia del Ayuntamiento de Madrid, red que reúne a un conjunto de empresas que destacan por su apuesta comprometida en la aplicación de medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como elemento de calidad para optimizar la gestión de sus políticas de recursos humanos.

Plan de Igualdad - Política

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

Código Ético / Conducta - Política

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

Política de Conciliación - Política

En Altran, el compromiso con las personas es firme y constituye uno de los pilares básicos de la compañía. Por ello, contamos con el Catálogo de beneficios sociales como proyecto a largo plazo estructurado y consolidado. El plan pone a disposición de nuestra plantilla más de 70 medidas. Este catálogo está colgado en nuestra intranet y es accesible al 100% de nuestros empleados/as/as. Cada año se difunde varias veces con el objetivo de darlo a conocer a las nuevas incorporaciones y refrescar la información a la totalidad de la plantilla.

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

Nuestras medidas de conciliación se resumen a continuación:

- Programa de Trabajo Flexible: posibilidad de prestar servicios desde el domicilio del empleado/a algunos días a la semana. En 2020 se define el teletrabajo como medida prioritaria de plantilla dentro del Plan de Contingencia frente a la Covid19, teletrabajando el 80 % de la plantilla a cierre del ejercicio 2020.
- Horario Flexible: dos horas de flexibilidad diaria para el inicio de la jornada.
- Jornada intensiva los viernes y los meses de verano.
- Flexibilidad en la elección de los días de disfrute de las vacaciones.
- Festivos propios de la empresa.
- Teleasistencia a reuniones: fomento del uso de la tecnología (videoconferencias, Webex, Skype, videollamadas, herramientas para compartir la pantalla del PC, etc.) con el objetivo de reducir los desplazamientos y viajes de trabajo, ahorrando tiempo para la vida personal y ocio de la plantilla.
- AltranLife, servicio de apoyo a la conciliación, aplicando a todo el territorio nacional.
- Formación interna a distancia, modalidades e-learning y MOOC.

Además, entre las más de 70 beneficios sociales y medidas de conciliación que la compañía pone a disposición de sus empleados/as/as encuentran: seguro privado de salud sin periodo de carencia ni copago, seguro de vida y accidentes con cobertura por fallecimiento e incapacidad total, sistema de retribución flexible, club del empleado, con ofertas en actividades de ocio y descuentos en servicios y productos, adhesión a programas deportivos multiactividades, Programa Wellness, plaza de aparcamiento gratuita para personas con discapacidad igual o superior al 33% reconocida con problemas de movilidad, etc.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Altran pone a disposición de toda su plantilla el programa Trabajo Flexible, lo que permite al empleado/a repartir sus jornadas laborales entre su domicilio y la oficina fomentando así la conciliación personal y familiar.

Uno de los objetivos de la compañía es acabar con la creencia de que la conciliación es solo para personas que tienen cargas familiares. Por este hecho, hemos puesto en marcha la campaña "Conciliar es para todos" donde se hace hincapié en que cualquier persona seas cuales sean sus características puede acogerse y disfrutar de las medidas de conciliación que la compañía pone a su disposición.

En Altran tenemos la firme convicción de que la flexibilidad, tanto temporal como espacial, es crucial a la hora de compatibilizar la vida profesional con la personal, facilitando los traslados o incluso disminuyéndolos, optimizando la cantidad y calidad del tiempo disponible para la organización de la vida de las personas.

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

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

Objetivos marcados para la temática

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

Ambiente laboral

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

Nuestro presente y futuro sostenible como empresa rica en capital de conocimiento nos exige desarrollar una sistemática de intercambio de conocimiento a nivel global y una fuerte capacidad de atraer y retener a los profesionales, en la que la gestión de la diversidad, como respuesta a la creciente complejidad de las soluciones que trabajamos para nuestros clientes, constituye un reto clave de gestión del equipo humano.

“Construir la compañía en la que queremos trabajar”. Este es nuestro reto y para ello apoyamos al equipo de Altran durante todo el ciclo de vida profesional en la empresa, ya que ellos son los verdaderos actores y actrices de nuestra actividad, porque servicios son personas y nuestros mejores embajadores son nuestros/os propios/as consultores/as.

El Modelo de Gestión de RRHH se despliega en cinco procesos de gestión que apoyan al profesional a lo largo de todo el ciclo de vida profesional.

INFORME DE PROGRESO 2020

Atracción y selección: Altran está presente de una manera activa en el ámbito universitario y profesional participando, colaborando y fomentando iniciativas con este fin.

Acogida, integración y comunicación interna: Desde el primer día los profesionales de Altran son acompañados para que tengan una buena adaptación a nuestra forma de trabajar, que sepan qué se espera de ellos y qué pueden esperar de nosotros.

Compensación, y beneficios sociales: Los miembros de Altran tienen una serie de derechos y ventajas en materia de conciliación, flexibilidad, apoyo al empleado, igualdad y diversidad articulados dentro diferentes programas.

Formación y aprendizaje como motores de la innovación y mejora continua: Ofreciendo un abanico de posibilidades de desarrollo tanto técnicas como referidas a habilidades.

Desempeño, desarrollo profesional y evolución: De acuerdo con las habilidades y potencial de nuestros profesionales, apoyando y acompañando desde un primer momento a nuestro equipo para que tenga una visión de todo lo que puede hacer y conseguir en cada una de las distintas etapas de su ciclo de vida profesional dentro de la compañía.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

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

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

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

Plan de carreras - Acción / Proyecto

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

Voluntariado/Ocio Corporativo - Acción / Proyecto

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

INFORME DE PROGRESO 2020

El voluntariado social corporativo ofrece los medios y actividades necesarias y de utilidad, redundando positivamente en la sociedad en las áreas de innovación, tecnología, educación, medio Ambiente, Social-Salud y empleo.

En cuanto al ocio corporativo, Altran tiene un grupo de trabajo encargado de organizar una serie de actividades lúdicas y de team building para toda la plantilla. Estos divertidos afterworks, telemáticos durante el año 2020, fomentan el espíritu de equipo tan importante tanto para el buen ambiente como para el desarrollo de la actividad empresarial.

Objetivos marcados para la temática

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

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

Altran, part of Capgemini, está comprometida en materia de ética y respeta las disposiciones legales y convencionales en materia de lucha contra la corrupción y la protección de datos personales.

Aplicamos las políticas e iniciativas adecuadas de compra responsable con respecto a sus riesgos e impactos. Las medidas adoptadas por la compañía para prevenir la corrupción y el soborno, así como el blanqueo de capitales, las aportaciones fraudulentas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, se encuentran incluidas en Código Ético de Altran, en la Política Anticorrupción y en el Compliance Program, disponibles en la web de Altran. Estos documentos son entregados, junto al contrato laboral, a todos/as los/as nuevos empleados/as de la compañía, por lo que el 100% de las incorporaciones en el año 2020 han sido informadas de manera explícita.

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

Desde el Grupo Altran se lanzó una formación relativa a anticorrupción a todos los/as empleados/as de la compañía, de carácter obligatorio, cuyos objetivos eran:

- Conocer las reglas anticorrupción.
- Estar sensibilizados con los riesgos.
- Autorregularse y reconocer las situaciones de riesgo.
- Practicar cómo se puede responder en situaciones típicas.
- Modificar los comportamientos de riesgo a diario.
- Adquirir unas buenas prácticas anticorrupción y los reflejos adecuados.
- Conocer los principales DOs & DON'Ts.

INFORME DE PROGRESO 2020

Difusión de la política - Acción / Proyecto

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

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Durante el año 2020 no se han registrado incidentes ni denuncias relacionados con corrupción ni soborno.

Documentos adjuntos: [altran anti-corruption policy 2018 online-version \(1\).pdf](#)

Igualdad de género

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

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

Plan de Igualdad - Política

El Plan de Igualdad de Altran, part of Capgemini, refleja su compromiso de ser un empleador responsable para las mujeres y hombres que integran la compañía, mencionando expresamente el fomento de un entorno de trabajo donde se respeten los derechos humanos y laborales, sobre todo los relacionados con la no discriminación, la negociación colectiva, la libertad de asociación, y específicamente, el compromiso de la compañía de no discriminación en todas las fases de la gestión de los recursos humanos: la contratación, la formación, la promoción, y el desarrollo profesional de sus empleados/as.

Nuestro compromiso específico en materia de igualdad de género queda reflejado en nuestro ADN y se comunica y refuerza periódicamente de manera transversal en cada política de la Compañía. En nuestro Plan de Igualdad queda recogido el compromiso específico de la dirección en materia de igualdad de género.

Política de Conciliación - Política

Disponemos de un Plan de Conciliación como proyecto a largo plazo, estructurado y consolidado, que cuenta con más de 70 medidas. El Plan de Conciliación de la compañía aplica de la misma forma a hombres y a mujeres. Todas las medidas están disponibles para todas las personas sin discriminación alguna por razón de sexo, categoría, etc.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Altran, part of Capgemini, está comprometida con la aplicación del principio de no discriminación en todas las fases de la

INFORME DE PROGRESO 2020

gestión de los recursos humanos y, muy especialmente, en todo lo relativo a la contratación, la formación, la promoción y el desarrollo profesional de sus empleados/as.

Fomentamos el desarrollo de la carrera profesional de nuestros/as empleados/as mediante procesos eficientes que integran las mejores competencias, una gestión de la carrera basada en la consideración y la responsabilidad, y una política justa de remuneración y reconocimiento profesional.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

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

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

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Comunicamos periódicamente a través de nuestros canales oficiales los cambios y avances que se producen en materia de igualdad. De la misma manera, se realizan comunicaciones periódicas a toda la plantilla para informar a las nuevas incorporaciones y refrescar la información al resto de la personas que forman parte de la compañía.

El email es el canal más utilizado para informar sobre distintas iniciativas, eventos, actualizaciones o campañas de sensibilización. Los índices de lectura varían de una campaña a otra, pero a través de nuestras encuestas clima detectamos que los/as empleados/as perciben a la compañía como una empresa preocupada por la Diversidad y la Igualdad, por lo que consideramos que la comunicación está siendo efectiva.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Altran, part of Capgemini, cuenta con una Comisión de Igualdad formada por la empresa y miembros de la representación legal de los trabajadores/as con representación de todas las partes sociales. Esta comisión es responsable del seguimiento de la implantación de las medidas desarrolladas, la evaluación del impacto de las mismas, la proposición de nuevas medidas, etc.

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

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

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

Nuestro Comité de Dirección está formado por un 69,3% de hombres y un 30,7% de mujeres. Estas cifras están en consonancia con la proporcionalidad existente en el mercado de licenciados y licenciadas.

Objetivos marcados para la temática

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

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

Altran, part of Capgemini, respeta lo que establecen las leyes, normas y convenciones de cada país sobre negociación colectiva y fomenta el diálogo social en el marco de las normas y prácticas locales.

Asimismo, facilita la comunicación para garantizar que todos nuestros/as empleados/as comprendan los mensajes corporativos y dispongan de información clara y fiable.

El Grupo Altran respeta las leyes sobre libertad de asociación vigentes en los países en los que opera. En cuanto a la libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, los/as empleados/as tienen derecho a crear y a unirse a las organizaciones que deseen con el fin de respaldar una posición colectiva dentro de la empresa.

Código Ético / Conducta - Política

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

Convenio Colectivo - Política

Toda la plantilla de la compañía está cubierta por convenios colectivos o legislación laboral nacional, concretamente por el "Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública para los empleados/as de España".

En Altran existen 4 comités de empresa: Madrid compuesto por 25 miembros, Barcelona compuesto por 21 miembros, Cádiz compuesto por 5 miembros y Sevilla compuesto por 13 miembros.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

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

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

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

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

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

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

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

Debido al tipo de actividad desarrollada en nuestra empresa, el principal impacto sobre el entorno es la emisión de gases de efecto invernadero, derivado fundamentalmente del consumo de energía en nuestras oficinas y en nuestros desplazamientos de trabajo. Con el fin de controlar y reducir en la medida de lo posible dichas emisiones, hace ya varios ejercicios que calculamos nuestra huella de carbono corporativa o huella ecológica (cantidad de CO2 emitido de forma inherente a la actividad de nuestra empresa), estableciendo asimismo medidas de eficiencia energética y movilidad sostenible encaminadas a reducirla.

Manual de Calidad y Medioambiente - Política

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

La actividad de nuestra empresa consiste en la prestación de servicios intelectuales por lo que el impacto medioambiental relativo a su actividad está relacionado con las actividades de oficina en sus centros (consumo de papel y de energía, gestión de residuos), con los desplazamientos de los empleados/as y las emisiones de CO2 relacionadas con estas actividades. De forma general, nuestro impacto medioambiental es reducido y los riesgos asociados son limitados.

INFORME DE PROGRESO 2020

Además, en disponemos de un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo el estándar ISO 14001:2015 para las oficinas de Madrid, Barcelona y Colombia teniendo, por ejemplo, una política ambiental y desarrollando iniciativas necesarias para el control de su impacto medioambiental.

Política de Reducción de Consumo - Política

El consumo de papel por persona durante el año 2020 se ha reducido en un 49,22% respecto a los datos del año 2019. Se ha considerado el papel de tipo A3 y A4 comprado para los empleados/as trabajando en las sedes certificadas: Madrid, Barcelona y la hoja de tipo carta 75g en Colombia. Se excluye el personal que trabaja fuera de las oficinas de Altran en las instalaciones de los clientes.

Esta reducción está directamente ligada a la pandemia de la COVID-19 que ha provocado que el año 2020 la gran mayoría de los empleados/as que normalmente trabajan desde las oficinas han teletrabajado desde sus casas. En cualquier caso, en el marco del Plan “¡Verde que te quiero verde!”, abril fue el mes del papel y a partir de un comunicado con la frase “¿Sabes que cada dos segundos se destruye una superficie de bosques equivalente a un campo de fútbol para convertirlo en papel?” se daba información sobre cómo contribuir a reducir el consumo del papel. Asimismo, en el MOOC de concienciación ambiental ya mencionado, que está a disposición de todos los empleados/as, uno de los módulos es sobre el consumo de papel.

El consumo de agua en Altran se basa en el uso interno de inodoros, lavabos, fregaderos en cocinas y fuentes de agua. El consumo por persona ha disminuido en un 52% en el año 2020. Como se va a ir repitiendo en todos los consumos, este descenso se debe a que desde marzo de 2020 sólo un porcentaje pequeño de empleados/as han estado yendo a las oficinas (principalmente los miembros del Departamento de Seguridad y Salud, IT, Office Manager, Recepción, Directivos y área comercial) lo que ha impactado directamente en el consumo de agua. Además, el córner de comida de la sede de Madrid, que hace uso del agua y los fregaderos del comedor, ha estado cerrado desde esa fecha.

De cara a concienciar sobre un uso eficiente de este recurso natural y promover la reducción en su consumo, se dispone de cartelería ubicada en los aseos de las distintas oficinas. Asimismo, se destaca que tanto en la sede de Madrid como en la de Barcelona el sistema actual está dotado de limitadores del caudal de la grifería de los baños que permiten ahondar en políticas medioambientales y de sostenibilidad en ahorro de agua.

En cuanto a acciones de concienciación a la plantilla que se han llevado a cabo en el 2020, en el Plan Ambiental 2020 la temática del mes de marzo fue el agua haciendo mención a la celebración del Día Mundial del agua el 22 de marzo y recordando que pueden ahorrar 550.000 litros a lo largo de la vida de una persona si cierran el grifo mientras se lavan los dientes. Por otro lado, en el MOOC de concienciación ambiental ya mencionado se incluye un módulo sobre el consumo de agua.

La media de consumo de electricidad en kWh/per ha disminuido en un 26,09% en 2020 respecto a 2019. Cabe señalar que los datos de electricidad están calculados sobre la población total en las oficinas de Madrid, Barcelona y Colombia. Se excluye el personal que trabaja fuera de las oficinas de Altran en las instalaciones de los clientes.

Cabe destacar que la fuente de energía utilizada para suministrar la electricidad es en un 84,7% proveniente de energías renovables en la sede de Madrid, y en un 100% en la sede de Barcelona. Esta reducción de consumo se debe a la situación de pandemia y al teletrabajo por parte de un alto porcentaje de los empleados/as que trabajan desde las oficinas.

INFORME DE PROGRESO 2020

De cara al ahorro de energía y para mejorar la seguridad de los equipos desatendidos, este año 2020 se ha dado continuidad a la acción implementada por parte del Departamento de Sistemas en el año 2019, la política de bloqueo de sesión y apagado de monitor en equipos desatendidos y sin actividad por parte del usuario: a los 5 minutos disminuye el brillo de la pantalla al 30% y a los 10 minutos se apaga el monitor y se bloquea la sesión.

Para seguir concienciando a los empleados/as sobre la reducción del consumo energético, el mes de junio, dentro del Plan “¡Verde que te quiero verde!” se ha dedicado a la energía. En el comunicado se incluía una curiosidad “¿Sabías que cada hora el sol emite energía suficiente para satisfacer las necesidades energéticas durante un año? y se adjuntaba información sobre la evolución de los principales productores de energía solar a lo largo de los últimos 35 años. En el MOOC de concienciación ambiental también se incluye un módulo sobre el consumo de energía.

Política de Reciclaje - Política

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

Código Ético / Conducta - Política

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

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

Es importante subrayar que, entre términos de recursos materiales, la empresa pone a disposición de sus empleados/as recursos tecnológicos que permiten trabajar a distancia, compartir documentos, mantener videoconferencias, etc. para minimizar los desplazamientos. Así como promover entre sus empleados/as un modelo de trabajo flexible. Estos recursos han facilitado enormemente la rápida adaptación y la continuidad en la prestación de nuestros servicios durante la situación de pandemia debido al COVID-19.

Intranet - Acción / Proyecto

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

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Teniendo en cuenta la actividad de Altran, nuestra organización cuenta con el Departamento de Calidad y Medio Ambiente y el Departamento de Comunicación Interna que promueven, conjuntamente, la concienciación ambiental de los/as empleados/as con el fin de respetar el medio ambiente como parte de su trabajo diario.

INFORME DE PROGRESO 2020

Algunas de las iniciativas que se promueven están relacionadas con el reciclaje de residuos, la reducción del consumo de recursos naturales, agua, energía, papel, o la movilidad sostenible. Para afianzar esta sensibilización, se dispone también de un espacio, “Be Green Altran”, en la intranet corporativa SIG, donde se incluye información sobre el desempeño ambiental de la organización, buenas prácticas para ser respetuoso con el medio ambiente, proyectos realizados por Altran que tienen un impacto positivo en el medio ambiente, curiosidades, etc.

Además, en el año 2020 realizamos la campaña de sensibilización "Verde que te quiero verde" en la que de forma mensual compartíamos información relacionada con la sostenibilidad, movilidad, reciclaje, entre otros, con todas las personas que forman nuestra plantilla.

Con el fin de facilitar la innovación abierta y distribuida en la organización, Altran cuenta con una plataforma (IDEA) donde cualquier empleado de la compañía puede proponer ideas, comentar, valorar las ideas de otros y conocer aquellos proyectos de mejora implantados a partir de éstas.

Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto

En el marco de esta sensibilización ambiental de los empleados/as, en el mes de febrero de 2020 se lanzó un MOOC (Massive Open Online Course) de concienciación ambiental que dispone de 6 módulos que recogen distintas temáticas: gestión de residuos, consumo de agua, consumo de papel, consumo de energía, transporte y consumo responsable. Se trata de una iniciativa que ha tenido muy buena acogida por parte de los empleados/as/as, el Departamento de Calidad y Medio Ambiente ha recibido felicitaciones por parte de distintos compañeros, que también proponen sugerencias, ideas, para mejorar el contenido del curso. Este feedback se utilizará en la próxima actualización del contenido del curso.

Estrategia Climática - Acción / Proyecto

En cuanto a Economía circular y gestión de residuos, Altran realiza en sus centros la clasificación y el reciclaje de residuos relacionados con la actividad, conforme a lo dispuesto en la legislación y contextos locales.

En Altran se clasifican el papel y los envases para su reciclado. En relación al papel, se dispone también de contenedores de recogida de documentación a destruir que son recogidos por un proveedor que certifica que el material ha sido triturado según la Norma UNE-EN 157 13:2010, que define los requisitos de Destrucción Segura de Material Confidencial, cumpliendo de esta forma con el requisito obligado de destrucción que indica la R.G.P.D.

El residuo es finalmente compactado y se recicla junto con otros residuos papeleros, como materia prima para la fabricación de nuevos productos papeleros. En el primer trimestre del año 2020 se enviaron a destruir un total de 331 kg de papel en las sedes de Madrid y Barcelona. Los residuos de tóner son gestionados a través de un gestor autorizado. En el año 2020 se han generado 46 kg de residuos de tóner, un 68% menos que en el año 2019.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

El canal de comunicación fundamental debido a la dispersión de nuestra plantilla es el email.

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

El consumo total del agua ha sido 3372/m3 y está basado en el uso interno de inodoros, lavabos, fregaderos en cocinas y fuentes de agua. El consumo de agua en Altran se basa en el uso interno de inodoros, lavabos, fregaderos en cocinas y fuentes de agua. El consumo por persona ha disminuido en un 52% en el año 2020. Como se va a ir repitiendo en todos

los consumos, este descenso se debe a que desde marzo de 2020 sólo un porcentaje pequeño de empleados/as han estado yendo a las oficinas (principalmente los miembros del Departamento de Seguridad y Salud, IT, Office Manager, Recepción, Directivos y área comercial) lo que ha impactado directamente en el consumo de agua. Además, el córner de comida de la sede de Madrid, que hace uso del agua y los fregaderos del comedor, ha estado cerrado desde esa fecha. De cara a concienciar sobre un uso eficiente de este recurso natural y promover la reducción en su consumo, se dispone de cartelería ubicada en los aseos de las distintas oficinas. Concretamente, en el Plan Ambiental 2020 la temática del mes de febrero fue el agua y, en la formación online de “Concienciación Ambiental” cuya publicación ha tenido lugar también en febrero de 2020 hay un módulo dedicado al consumo de agua.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

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

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

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

La Dirección de Altran está comprometida con la Seguridad y Salud de todos los trabajadores, más allá del cumplimiento de la legislación vigente, implantando medidas y utilizando recursos para la reducción del absentismo y la mejora del bienestar tanto físico como emocional en el trabajo. Algunas de estas medidas son:

- Firma de la Política de prevención de riesgos laborales.
- Constitución de Comités de Seguridad y Salud en los centros de Madrid y Barcelona.
- Modalidad Preventiva: la Dirección ha constituido un Servicio de Prevención Propio, asumiendo con recursos propios las especialidades de Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial y externalizando, con Servicio de Prevención Ajeno, las especialidades de Vigilancia de la Salud y Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- Actividad Preventiva: o Formación e Información: La formación a los trabajadores se imparte por los técnicos del Servicio de Prevención. Solamente si por la dispersión de los trabajadores o bien por las características del curso así se requiere, la formación es impartida por un proveedor externo.
- Vigilancia de la Salud: Altran realiza reconocimientos médicos periódicos a todos los/as empleados/as de forma anual, aunque la mayoría de los protocolos médicos marquen una periodicidad mayor.
- Investigación de Accidentes e Incidentes.

INFORME DE PROGRESO 2020

- Evaluación y planificación de acciones para minimizar los riesgos, controles periódicos y realización de simulacros en todos los centros de Altran.
- Coordinación de actividades empresariales con todos los clientes y proveedores.
- Desarrollo e implantación de protocolos: Embarazadas y trabajadores sensibles, Protocolo de Coordinación de Actividades Empresariales, Protocolo de comunicación de riesgos.
- Desarrollo de formaciones y campañas divulgativas para la promoción de la salud física y psicoemocional en el trabajo.

Plan Empresa Saludable - Acción / Proyecto

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

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

Formamos parte de Gympass, un programa que permite a nuestros/as empleados/as acceder a más de 1.800 centros deportivos en España con una única cuota a precio inferior a mercado. En nuestra sede de Madrid contamos con un córner de comida saludable que incluye también un servicio de nutricionista para nuestra plantilla.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Las auditorías reglamentarias se realizan cada cuatro años. La última y vigente en estos momentos para la compañía es la realizada en febrero de 2020. Está previsto que se renueve en el año 2024.

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

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

Número de empleados/as afectados por enfermedad laboral - Indicador de Seguimiento

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

Evaluación de desempeño a empleados/as/as

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

Plan de carreras - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2020

En Altran part of Capgemini, contamos con un proceso de promoción anual que nos permite desarrollar nuestra carrera profesional dentro la compañía. Este programa está diseñado a nivel internacional para identificar y desarrollar el talento. Consta de 6 familias y 13 carreras profesionales entre las que nuestros colaboradores se pueden mover tanto horizontal como verticalmente. Adicionalmente, contamos con MOV'ALTRAN, el programa que recoge y coordina las peticiones de movilidad internacional. El programa está abierto a todos los consultores con una antigüedad mínima en Altran part of Capgemini de 1 año y medio. Este programa está diseñado a nivel internacional para identificar y desarrollar el talento.

Estandarización de procesos de evaluación de desempeño - Acción / Proyecto

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

Acciones de coaching - Acción / Proyecto

Altran ofrece procesos de coaching y mentoring como parte del Programa de Formación Grow up a partir de determinados niveles.

Formación a los evaluadores - Acción / Proyecto

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

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

Altran, part of Capgemini, cuenta con varias herramientas comunes a todo el Grupo que permiten llevar a cabo tanto la auto evaluación de los/as empleados/as/as, como la evaluación del responsable, el establecimiento de objetivos, y las necesidades de formación de cada una de las personas que pertenecemos a compañía.

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

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

Diversidad de la plantilla en la entidad

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

La compañía pone su foco en fomentar un entorno de trabajo donde se respeten los derechos humanos y laborales, sobre todo los relacionados con la no discriminación y la diversidad. La compañía fomenta y respeta la diversidad en su globalidad, genera estados de igualdad dentro de la organización e implanta la legalidad vigente en la organización.

Las políticas de lucha contra la discriminación se llevan a cabo de forma local de acuerdo a la legislación y los reglamentos vigentes. El Grupo Altran es signatario de la Carta de la Diversidad en España.

Gestión de la diversidad - Acción / Proyecto

Creemos en la diversidad como fuente inequívoca de innovación. Por ello nuestras políticas van dirigidas a garantizar un ambiente de trabajo en el que respeto y el valor por lo diferente sean las bases sobre las que construir relaciones profesionales sanas y proyectos innovadores. La puesta en marcha de actuaciones relacionadas con la diversidad ha mejorado la cooperación intergeneracional, el clima laboral, el sentimiento y orgullo de pertenencia, innovación, imagen de empresa como empleador de referencia y por supuesto, la reputación. Además contamos con un decálogo de buenas prácticas en Gestión de la diversidad dirigido a las capas de gestión de la compañía.

Formamos parte de INTRAMA, la Red de Empresas comprometidas con la Diversidad y la Igualdad, compuesta por profesionales, empresas e instituciones. La compañía se une a INTRAMA para trabajar a través de la investigación, el análisis y la formación, con la finalidad de concienciar sobre la importancia de la aplicación de políticas de Gestión de la Diversidad en nuestra empresa. INTRAMA reconoce a Altran, part of Capgemini, como TOP DIVERSITY y nos incluye en el Informe VariableD como una de las TOP30 Empresas en España más comprometidas con la Diversidad y la Inclusión.

Proyecto de inserción laboral - Acción / Proyecto

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

Documentos adjuntos: [altran_ethical_charter_2019_es\(1\).pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Nuestros objetivos pasan por seguir trabajando por la igualdad y la diversidad fomentando un entorno de trabajo donde se respeten los derechos humanos y laborales. Apostamos por lograr una mayor incorporación de talento femenino a la organización, equilibrar la presencia de hombres y mujeres en aquellas categorías en las que exista algún género subrepresentado, avanzar en la gestión y concienciación por el respeto a la diversidad sexual y abordar nuevas actividades e iniciativas relacionadas con la gestión de la diversidad generacional.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

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

Presentamos cada año una memoria anual ante el Servicio Público de Empleo, mediante la cual acreditamos el cumplimiento de las medidas alternativas a la reserva del 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Fomento del empleo de personas con discapacidad - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2020

Disponemos de una Declaración de Excepcionalidad emitida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en fecha 4 de mayo de 2018, en virtud de la cual puede cumplir con la cuota de reserva del 2% de su plantilla para personas con discapacidad a través de medidas alternativas como la suscripción de diversos contratos de prestación de servicios con Centros Especiales de Empleo.

En virtud de dicha declaración, tenemos contratados con diversos Centros Especiales de Empleo la prestación de servicios distintos al propio de su objeto social -tales como limpieza, mensajería e imprenta- cuya facturación anual cubre el importe requerido por el Real Decreto Ley 1/2013 y el Real Decreto 364/2005.

Adicionalmente, en la sede de Madrid, disponemos de un córner de comida saludable gestionado por la Fundación Juan XXIII Roncalli y gestionado por personas con diferentes tipos de discapacidad tanto física como intelectual favoreciendo así la inclusión sociolaboral de estos/as trabajadores.

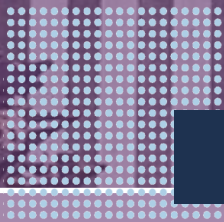
Además, en colaboración con la Fundación ONCE en España, mediante un acuerdo de colaboración que existe entre ambos desde el año 2015, Altran trabaja la integración e inclusión laboral de perfiles con discapacidad de ingenieros/consultores y personal de soporte a las áreas de negocio. Dentro del proceso de selección Altran dispone de políticas activas para la captación de candidatos con discapacidad, realizando las siguientes actividades:

- Publicación de ofertas de empleo en el portal de Inserta de la Fundación Once “PorTalent”.
- Participamos en el programa de becas para Universitarios con discapacidad “Becas Crue”.

Inversión realizada en la adaptación de los puestos de trabajo - Indicador de Seguimiento

En relación a las medidas de infraestructura, antes de habilitar una nueva planta u oficina y durante su uso, se realiza un proyecto y una evaluación de riesgos donde se incluyen cuestiones relativas a la accesibilidad de los empleados/as sensibles o con discapacidad.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Alianzas entre empresas y tercer sector

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

Esta actividad se lleva a cabo a través de dos vías: proyectos de voluntariado corporativo o donación de horas de consultoría.

Desde la Fundación Altran para la Innovación cada vez son más las alianzas que la compañía establece con asociaciones, ONG's y otra entidades para lograr una mejora social. Un buen ejemplo de ello pueden ser nuestra colaboración con más de 100 entidades sin ánimo de lucro con las que cooperamos.

La Fundación Altran trabaja en fomentar el interés de los/as niños/as españoles/as por los estudios STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics –Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas-). Para ello, organiza a lo largo del año distintos talleres que tratan de acercar a los más jóvenes la tecnología de una manera amena y divertida.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

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

Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

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

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

Horas de voluntariado corporativo - Indicador de Seguimiento

En el año 2020 se han donado 12.000 horas de voluntariado corporativo. Esta cifra triplica el número de 2019.

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

En el año 2020, más de 1800 voluntarios/as han realizado voluntariado corporativo.

Número de proyectos compartidos - Indicador de Seguimiento

Durante el año 2020, hemos desarrollado más de 475 actividades.

Número de beneficiarios de los proyectos o acciones sociales realizados - Indicador de Seguimiento

En 2020 no podemos proporcionar este dato porque está impactado por el Covid.

Compromiso por los derechos humanos

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

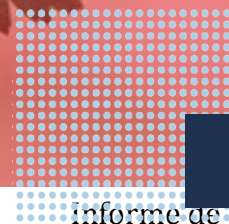
Código Ético / Conducta - Política

El Document de Référence del Grupo Altran describe en su apartado 2.1.5.4 y concordantes las medidas

adoptadas en el Grupo para la prevención de vulneraciones de derechos humanos. El Código Ético de Altran subraya por su parte la aceptación y reconocimiento por parte de la compañía de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre los Principios y Derechos Fundamentales de los Trabajadores. Esta documentación, disponible en la web de Altran, incluye el compendio de medidas para prevenir vulneraciones de derechos humanos, así como para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos, y promover y gestionar el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. No se han registrado denuncias por vulneración de derechos humanos.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Medidas de economía circular

Altran realiza en sus centros la clasificación y el reciclaje de residuos relacionados con la actividad, conforme a lo dispuesto en la legislación y contextos locales. Cabe destacar que hay ciertos tipos de residuos de pilas (alcalinas y salinas) y de RAEE's (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos) que son también gestionados como residuos no peligrosos (residuos con código LER-Lista Europea de Residuos- 160604, 160214 y 200136).

Este año 2020 se han generado también 11 kg de residuos de baterías. Se trata de baterías de portátiles que, normalmente son gestionadas junto con el resto del portátil y, por tanto, no tienen un código independiente, pero, este año, al disponer de una caja de cartón únicamente con estos residuos de baterías fueron gestionadas con su código LER específico.

Dentro de cada tipo de residuo, dependiendo del residuo en concreto y la peligrosidad de sus componentes, el gestor lo gestiona con distintos códigos LER. Dentro de los residuos peligrosos se incluyen RAEE's, fluorescentes, baterías y pilas y los residuos no peligrosos incluyen tóner, RAEE's y pilas alcalinas y salinas.

En el caso de la sede de Colombia, no ha sido necesario realizar ninguna recogida de residuos en el año 2020.

En Altran se clasifican el papel y los envases para su reciclado. En relación al papel, se dispone también de contenedores de recogida de documentación a destruir que son recogidos por un proveedor que certifica que el material ha sido triturado según la Norma UNE-EN 157 13:2010, que define los requisitos de Destrucción Segura de Material Confidencial, cumpliendo de esta forma con el requisito obligado de destrucción que indica la

R.G.P.D. El residuo es finalmente compactado y se recicla junto con otros residuos papeleros, como materia prima para la fabricación de nuevos productos papeleros.

En el primer trimestre del año 2020 se enviaron a destruir un total de 331 kg de papel en las sedes de Madrid y Barcelona. Los residuos de tóner son gestionados a través de un gestor autorizado. En el año 2020 se han generado 46 kg de residuos de tóner, un 68% menos que en el año 2019.

Esta disminución se debe a que desde marzo de 2020 sólo un porcentaje pequeño de empleados/as han estado yendo a las oficinas (principalmente los miembros del Departamento de Seguridad y Salud, IT, Office Manager, Recepción, Directivos y área comercial) lo que ha impactado directamente en el número de impresiones realizadas y, por tanto, en el tóner utilizado.

Esta tendencia decreciente se repite, por el mismo motivo, en la cantidad generada de los residuos de pilas.

Es importante mencionar que en Altran no se generan prácticamente residuos de pilas, sin embargo, se mantienen los contenedores de recogida de este tipo de residuos para dar la posibilidad a los empleados/as a que traigan los residuos de pilas que generan en sus casas.

La cantidad generada de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEEs) sigue disminuyendo en el año 2020. Dado que a día de hoy se dispone de un acuerdo de renting de portátiles con el proveedor, se espera que esta tendencia en la generación de RAEE's siga siendo decreciente.

En cuanto a los residuos de fluorescentes, en este caso en concreto, a excepción de las semanas del confinamiento más restrictivo, la iluminación de los edificios ha estado funcionando con el horario establecido de 8.00h a 20.00h. Dado que los fluorescentes tienen una vida útil determinada, hay picos en los que se generan más residuos por sustitución de fluorescentes que ya no dan los luxes necesarios para cumplir la normativa correspondiente de riesgos laborales.

Todos estos residuos son gestionados a través de gestores autorizados. En cuanto al destino de estos residuos, todos son gestionados de acuerdo al código "R" del Real Decreto 833/1988: "Operaciones que llevan a una posible recuperación, regeneración, reutilización, reciclado o cualquier otra utilización de los residuos".

Protección de la biodiversidad

Altran, part of Capgemini, es una empresa de servicios profesionales, donde no hay producción ni procesos de fabricación y cuyas sedes están ubicadas en emplazamientos urbanos, lejos de hábitats naturales. Por este motivo, el impacto de nuestra actividad sobre la biodiversidad y capital natural es muy bajo.

Movilidad Sostenible

Dentro del Plan Ambiental 2020, en el mes de septiembre y, coincidiendo con la Semana Europea de la Movilidad Sostenible, se lanzó un concurso en el que se animaba a los empleados/as a mostrar sus prácticas de movilidad sostenible y se sorteó una bicicleta.

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados/as

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

Conciliación familiar y laboral |

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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

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

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Ambiente laboral |

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

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

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad |

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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

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

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

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios |

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

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

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

Indicador GRI: 102-41

Erradicación del trabajo infantil/forzoso |

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

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

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

Indicador GRI: 408, 409

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental |

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

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

Salud y seguridad en el lugar de trabajo |

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

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

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

Indicador GRI: 403

Evaluación de desempeño a empleados/as |

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

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

Indicador GRI: 404-3

Diversidad de la plantilla en la entidad |

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

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

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

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

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

Clientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes |

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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

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, 12 | Producción y Consumo Responsable

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector |

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

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

Indicador GRI: 102-13

Compromiso por los derechos humanos |

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

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

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

Medioambiente

Medidas de economía circular |

Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

Indicador GRI: 301-2, 301-3

Protección de la biodiversidad |

Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Protección de la biodiversidad

Indicador GRI: 304-2, 304-3

Movilidad Sostenible |

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

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles



INFORME DE PROGRESO

—
2020

