



INFORME DE PROGRESO 2021

PROCOBRO DEBT
SOLUTIONS, S.L.



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

INFORME DE PROGRESO 2021



04 de marzo de 2022

H.E. António Guterres

Secretario General

Naciones Unidas

New York, NY 10017 USA

Estimado Sr. Secretario General,

Desde Procobro Debt Solutions, S.L. nos complace comunicarle nuestro compromiso y responsabilidad con los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

El cumplimiento de estos 10 principios, a los cuales la empresa se adhirió el pasado 12 de marzo de 2021, ha sido el origen para el desarrollo y crecimiento de la empresa, siendo la base de todas las políticas y acciones desarrolladas por la misma.

Para avalar nuestro compromiso con el desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social Corporativa, Procobro ha elaborado el Informe de Progreso a través del cual se pretende mostrar con total transparencia como todas y cada una de las acciones llevadas a cabo por la empresa se ha desarrollado bajo el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial, garantizando la creación y mantenimiento de empleo, facilitando la conciliación de la vida familiar y profesional, impartiendo formación a los trabajadores y trabajadoras de la compañía, así como garantizar la máxima calidad en los servicios prestados a nuestros clientes como algunas de las medidas implantadas en la empresa.

Nos gustaría agradecer su ayuda y apoyo durante este último año, así como reiterar nuestro compromiso con el Pacto Mundial como único camino para lograr una sociedad más justa.

Atentamente,

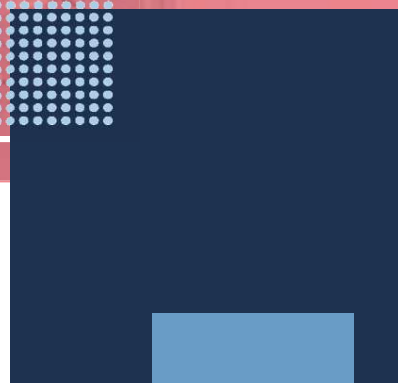
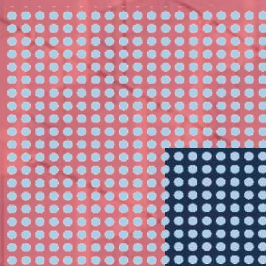
Pablo Martín Requena

CEO

PROCOBRO DEBT SOLUTIONS, S.L.

PROCOBRO
PROCOBRO S.L. - B-5689054
Gulicko Torre Europa
Paseo de la Castellana 56 Etapa 25
28046 Madrid

PERFIL DE LA ENTIDAD



INFORME DE PROGRESO 2021

DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

PROCOBRO DEBT SOLUTIONS, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Paseo de la Castellana 95 28046 Madrid

Dirección Web

<http://www.procobro.es>

Número total de empleados

121

Facturación / Ingresos en €

960.000 – 24 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial

Procobro Debt Solutions S.L. está formado por un Administrador único y un Comité de dirección, que es el encargado de garantizar el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial en la empresa.

INFORME DE PROGRESO 2021

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos:

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

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Para seleccionar los grupos de interés más significativos, se ha tenido en cuenta el impacto de nuestra actividad, es decir, se han seleccionado los grupos de interés que sufren una mayor repercusión en el desarrollo de nuestra actividad.

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

Los canales a través de los cuales se está difundiendo nuestro compromiso son la página Web y las redes sociales de la compañía.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso

El alcance del informe de Progreso de Procobro es España, como único país donde la empresa reporta información del mismo.

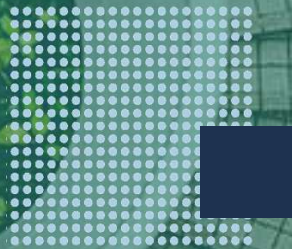
Periodo cubierto por la información contenida
año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual



METODOLOGÍA



INFORME DE PROGRESO 2021

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.

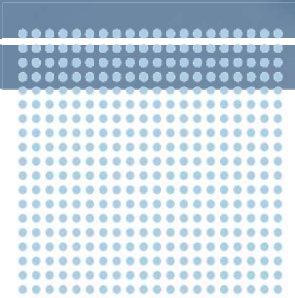
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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.

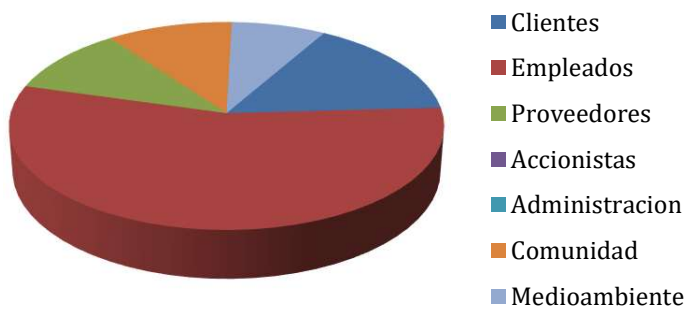
—
ANÁLISIS



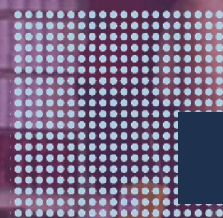
INFORME DE PROGRESO 2021



Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



INFORME DE PROGRESO 2021

Fomento de la calidad en la entidad

La satisfacción de nuestros clientes determina nuestra forma de actuar, ya que son el centro de todo lo que hacemos orientando nuestro trabajo a comprender sus necesidades y superar sus expectativas. Nuestra responsabilidad dentro del sector y en la sociedad no sería íntegra si el cliente y su satisfacción no fuera nuestra mayor preocupación.

Código Ético / Conducta - Política

Nuestro código de conducta avala el esfuerzo de Procobro no solo en hacer lo que es legal, sino también en lo que es correcto, por ello desde nuestro Código Ético y de Conducta se garantiza la integridad, calidad, prácticas de negocio justas, confidencialidad y protección de datos entre otras de las medidas implantadas en la política de la empresa.

Consultas a clientes - Acción / Proyecto

Buscamos una mejora constante de nuestros servicios y para ello desde Procobro entendemos que la mejor forma de medir el grado de satisfacción de nuestros clientes es a través de reuniones y visitas continuas que nos permitan detectar posibles mejoras y adaptación a las necesidades individuales de cada uno de ellos.

Visitas a clientes - Herramienta de Seguimiento

A través de las continuas visitas obtenemos los indicadores necesarios para cuantificar el grado de satisfacción de cada uno de nuestros clientes.

Información transparente al clientes

Desde Procobro garantizamos la transparencia en las relaciones con nuestros clientes a través de la honestidad en los servicios prestados, experiencia y los conocimientos que poseemos, ya que entendemos que los clientes esperan que nuestros servicios estén a la altura de los más altos estándares profesionales.

Política de Regalos - Política

Desde el Código Ético y de Conducta de Procobro se prohíbe cualquier tipo de beneficio personal, regalos, invitaciones, favores u otras compensaciones de clientes evitando así cualquier tipo de favor. Asimismo, está prohibida cualquier clase de remuneración procedente de clientes ajena a los servicios derivados de la actividad propia del empleado.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

A través de la comunicación de los códigos de la empresa, se hace ver a los empleados que cualquier regalo, invitación o atención que pueda ser interpretado como hecho con intención de influir en la voluntad del receptor será rechazado y puesto en conocimiento del director de su área.

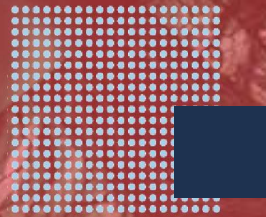
Relación duradera con los clientes

INFORME DE PROGRESO 2021

Procobro manifiesta su propósito de creación de valor para sus clientes con la finalidad de conservar, proteger y aumentar las relaciones con los mismos, buscando, en cada una de sus acciones, aumentar los intereses de cada uno de ellos.

Políticas Internas de Gestión - Política

Las relaciones a largo plazo con nuestros clientes es parte fundamental de nuestra visión, avalando a través de nuestros códigos internos (Código Ético y de Conducta, política de RSC o Código ético de conducta compliance laboral) el desarrollo y apoyo profesional a los clientes, así como el alto rendimiento en nuestras funciones con el único objetivo de adaptarnos y satisfacer las necesidades de cada uno de ellos. Desde Procobro apostamos por la actuación sobre una base de responsabilidad, autenticidad, confianza, compromiso y contribución para conseguir una relación duradera con nuestros clientes.



GRUPO DE INTERÉS Empleados

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Desde Procobro, mantenemos una política y estrategia activa en materia de inserción y accesibilidad a personas con discapacidad con el fin de promover su acceso al empleo. Utilizamos diferentes medidas en materia de selección a través de acuerdos con asociaciones que tienen como objetivo facilitar la integración de personas con discapacidad sensorial, psíquica, intelectual o mental al mercado laboral. Estos acuerdo nos ayudan a potenciar la incorporación y llegar a tener el 2% de nuestros puestos de trabajo cubiertos por personas con una discapacidad superior al 33%.

Política de RRHH - Política

Desde el departamento de Recursos Humanos se fomenta la formación de todos los trabajadores en materia de derechos de las personas con discapacidad. En este sentido se ha desarrollado un plan para que el 100% de la plantilla en 2022 esté formada en esta materia.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Acción / Proyecto

Entre las diferentes acciones que Procobro propone poner en marcha para facilitar la inserción y accesibilidad laboral a personas con discapacidad destacan:

- Aumentar un 10% la contratación de empleados con algún tipo de discapacidad para 2022.
 - Implementar en 2022 un plan de accesibilidad para la eliminación gradual de las barreras en las instalaciones y en el entorno laboral de la organización.
-

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Para Procobro sus empleados son el mayor valor de la organización, es por ello que la empresa está comprometida a actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales y fomento de la salud en el trabajo. Para garantizar el respeto de manera escrupulosa de toda la normativa aplicable a esta materia, Procobro colabora con una empresa de Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de prevenir y minimizar todos los riesgos aplicables a su actividad.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Una de las medidas que avala la responsabilidad de Procobro con la seguridad y la salud de sus empleados en el desarrollo de sus funciones es el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elaborado por el entidad para conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable, en el que se recoge los principios básicos de actuación de la empresa en esta materia.

Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

De forma anual, con la ayuda de la empresa colaboradora de Prevención de Riesgos Laborales, se imparte un curso en la materia con un posterior cuestionario para garantizar la comprensión de todas las medidas explicadas.

Diversidad de la plantilla en la entidad

INFORME DE PROGRESO 2021

La empresa avala el desarrollo de sus relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en especial entre géneros, la no discriminación y el respeto a la diversidad, con establecimiento de medidas concretas que aseguren que en los procesos de contratación y promoción interna no se favorezca ni se discrimine a ninguna persona ni se vulnere el principio de igualdad de oportunidades.

Código Ético / Conducta - Política

En el Código de Conducta de la organización se recogen una serie de principios con el objetivo de garantizar la igualdad y no discriminación en el empleo: - Desarrollar un procedimiento homogeneizado para los procesos de selección de la Empresa. - Favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos. - Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo. - Velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, evitando que en el proceso de selección de familiares de profesionales de la Empresa o de personas con otra vinculación personal análoga intervengan los profesionales con los que estén vinculados. - Favorecer la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades.

Gestión de la diversidad - Acción / Proyecto

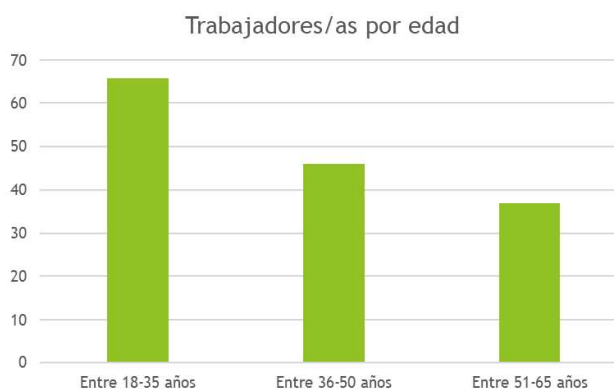
Desde la organización se adoptan políticas de diversidad, para proporcionar la igualdad de oportunidades laborales a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, independientemente de cualquier característica individual.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Procobro promueve el derecho a la no discriminación en todas sus acciones, teniendo como base para la implantación de planes de carrera y desarrollo dentro de la organización únicamente las habilidades, capacitaciones y experiencia de los trabajadores y trabajadoras de la organización, independientemente de su sexo, raza, edad, religión o cualquier otra condición.

Proyecto de inserción laboral - Acción / Proyecto

Como una de las medidas desarrolladas para garantizar la inserción laboral, la organización da oportunidades a personas en situación de vulnerabilidad o dificultad para acceso al empleo, por ejemplo a través de acuerdos de prácticas con jóvenes en situación desfavorable con el objetivo de contratación estable una vez finalice el periodo formativo.



INFORME DE PROGRESO 2021

Cláusulas contractuales con los empleados

Desde su fundación, Procobro ha llevado a cabo su actividad bajo el estricto cumplimiento de la normativa y legislación laboral garantizando condiciones laborales dignas a todos los trabajadores de la organización. El 100% de la plantilla de la empresa está sujeta a la aplicación del convenio colectivo al que la empresa está adherido, cumpliendo con cada una de las normas e incluso mejorándola en algunos casos.

Políticas Internas de Gestión - Política

Por política de empresa se promueve que las contrataciones de sus profesionales se realicen mediante contratos indefinidos y estables, es por eso que en la actualidad, 100% de los trabajadores de la organización están contratados bajo esta modalidad. La empresa sigue un sistema de retribuciones que permita la atracción y mantenimiento de los mejores profesionales alineando así sus objetivos con los de la Empresa creando un entorno favorable. Se han implementado también medidas dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales y a evitar, cuando sea posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

La empresa fomenta la comunicación tanto entre empleados como entre empleados, supervisores y responsables, facilitando incluso un canal de denuncias a mano de cada uno de los trabajadores donde se podrá poner en conocimiento de la autoridad pertinente el incumplimiento de la normativa dentro de la organización.

Igualdad de género

Uno de los objetivos principales de Procobro es garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, por ello tiene en vigor y puesto en práctica un Plan de Igualdad para evitar y erradicar cualquier tipo de discriminación que pudiera existir. Este plan está a disposición de todos los trabajadores con el fin de avalar su cumplimiento, así como fomentar la participación de cada uno de ellos en su aplicación a través de diferentes canales de comunicación por el que se puede tanto hacer sugerencias como denunciar cualquier incumplimiento que observen los trabajadores. El Plan de Igualdad de Procobro está en continua revisión y actualización con el objetivo de adaptarse a la legislación vigente.

Plan de Igualdad - Política

El Plan de Igualdad de Procobro es un conjunto de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa cuyo objetivos son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Comunicación, sensibilización y cultura de empresa.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Existen diferentes canales de comunicación dentro de la empresa, dirigidos tanto para informar a los trabajadores en cuanto a los diferentes planes y códigos implantados en la misma como para recibir cualquier tipo de sugerencia por

INFORME DE PROGRESO 2021

parte de los empleados y fomentar así su colaboración, o incluso denunciar cualquier incumplimiento de la normativa interna que el trabajador tenga conocimiento a través de un canal de denuncias.

Formación al empleado/a

Desde Procobro invertimos en nuestros trabajadores para el desarrollo de sus conocimientos y competencias necesarias en el desempeño, de forma adecuada y eficaz, sus funciones en la organización. La empresa busca ayudar a sus empleados a alcanzar su potencial invirtiendo en programas de desarrollo y apoyo tanto profesionales como personales.

Políticas Internas de Gestión - Política

La empresa tiene continuamente en marcha diferentes programas y planes de formación en los que se incluyen las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación de la plantilla, adaptándola a su puesto de trabajo y expandiendo los principios recogidos en el Código Ético.

Formación - Acción / Proyecto

La formación es un elemento clave de cualificación profesional, es por ello que Procobro organiza diferentes planes formativos para sus empleados de forma anual, divididos en formación general, con cursos cuya materia es de obligado conocimiento por todos los empleados de la organización como Protección de datos, Compliance (Igualdad, políticas de respeto y apoyo de los Derechos Humanos y medioambiente) Ciberseguridad o Prevención de riesgos laborales (durante el año 2021 el 100% de la plantilla fue formada en estas materias) y otros cursos dirigidos a perfeccionar las tareas a desarrollar por cada trabajador en su puesto de trabajo (durante el año 2021 el 25% de la plantilla recibió formación específica, relativa a su puesto de trabajo).

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

Desde Procobro se respeta la libertad de asociación y negociación colectiva promoviendo la adhesión de los empleados a los sindicatos.

Convenio Colectivo - Política

El 100% de los trabajadores está cubierto por el Convenio Colectivo al que la empresa está adherido, aplicando cada una de las normas e incluso mejorando las condiciones del mismo en muchos de los casos.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Todos los trabajadores son informados a través de diferentes vías del Convenio Colectivo aplicable (Canal de comunicación interno, contrato de trabajo, anexos al contrato laboral...) con el fin de que conozcan la normativa aplicable en las diferentes situaciones, puedan consultarlo e incluso realizar las cuestiones pertinentes a través de los canales de comunicación.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

En la cultura de Procobro es prioritario el respeto de la legalidad, lo que implica la obligación, sin excepciones, de cumplir con la legislación y con las políticas y reglamentos internos. En particular Procobro: ■ Rechaza cualquier conducta, práctica o forma de corrupción, prohibiendo de forma expresa toda actuación de esa naturaleza. ■ Todos los profesionales deben observar un comportamiento ético en todas sus actuaciones y evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de y afectar de manera negativa a sus intereses y/o su imagen pública.

Código Ético / Conducta - Política

Para avalar el compromiso de la organización con la lucha contra la corrupción, Procobro establece una serie de pautas para evitar incurrir en esa conducta: - Se prohíbe la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera empleados, directivos o administradores de otras empresas para que favorezcan a Procobro respecto de otros competidores. - Las Personas Sujetas deberán rechazar y poner en conocimiento de la Dirección General y el Chief Compliance Officer cualquier solicitud por terceros tanto en España como en el extranjero de pagos, comisiones, regalos o retribuciones de las mencionadas anteriormente a favor de Procobro y en perjuicio de terceros

Difusión de la política - Acción / Proyecto

Todas las medidas aplicables para evitar la corrupción en todas sus formas son recogidas en diferentes políticas internas de la organización, tales como el Código Ético y de Conducta, Código de Conducta laboral, Código de buenas Prácticas Tributarias o Política de Compliance Penal, conocidas por cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la organización y puestas a su alcance a través de los diferentes canales de comunicación interno. Por otro lado, Procobro cuenta con un canal de denuncias, a través del cual los empleados de la empresa para poder poner en conocimiento de la autoridad competente cualquier acción que suponga un hecho de corrupción, extorsión o soborno.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

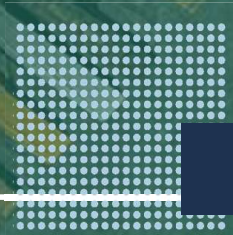
Con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos de los niños y niñas, Procobro ha establecido diferentes normas con el fin de apoyar la erradicación del trabajo infantil

Políticas Internas de Gestión - Política

Por política interna de la empresa y como principio de la organización, con el fin de evitar el trabajo infantil, Procobro no realiza contratos laborales con menores de 18 años, asegurándose además que sus colaboradores están igualmente comprometidos con esta medida. Además, para garantizar el cuidado de los menores, desde la organización se facilita a todos los trabajadores y trabajadoras de la organización, medidas de conciliación, facilitando su conocimiento por parte de cada empleado a través del canal de comunicación interna.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Desde Procobro no toleramos ningún tipo de comportamiento ilícito o inmoral por parte de nuestros proveedores. Todos los proveedores de Procobro deben desarrollar sus funciones evitando cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la empresa y afectar de manera negativa sus intereses y/o su imagen pública.

Normativa Interna - Política

Con su Código Ético y de Conducta de la organización, Procobro busca avalar las buenas prácticas de sus proveedores, los que deberán tener una conducta profesional honesta, responsable, cumpliendo con la legalidad a través de un comportamiento ético en todas sus actuaciones.

Crear Sistema de Clasificación Proveedores - Acción / Proyecto

Los procesos de elección de proveedores se caracterizan por la búsqueda de competitividad, calidad y buen servicio garantizando la igualdad de oportunidades entre ellos, así como el cumplimiento del proveedor seleccionado de las medidas recogidas en el Código Ético y de Conducta de nuestra organización. Además estará prohibida la percepción de cualquier clase de remuneración o financiación procedente de proveedores.

Relación duradera con los proveedores

En Procobro nos esforzamos para que la relación con nuestros proveedores sea estable y duradera a largo plazo, de hecho, algunos de ellos colaboran con la empresa desde la fundación de la misma.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético y de Conducta de Procobro garantiza que el proceso de selección de los proveedores de la empresa se realiza a través de la búsqueda de competitividad, calidad y buen servicio, con procedimientos transparentes, adaptándose así a las necesidades de la empresa y garantizando las relaciones a largo plazo

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Este código es difundido entre los proveedores para garantizar el compromiso con el cumplimiento del mismo y así poder disfrutar de relaciones largas en el tiempo.



GRUPO DE INTERÉS Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local

Procobro entiende la Responsabilidad Social como su modelo de gestión empresarial, más allá de la calidad de sus servicios, teniendo como objetivo ser líderes y referentes en responsabilidad y sostenibilidad en nuestra zona de actividad, creando valor para todos nuestros grupos de interés teniendo en cuenta criterios sociales y reputacionales.

Política de Acción Social - Política

Para avalar el compromiso de la organización con el desarrollo local, Procobro ha elaborado un Plan de Responsabilidad Social Corporativa, donde se recogen las actuaciones llevadas a cabo por la empresa con el fin de colaborar con el progreso de la sociedad garantizando, además, su deseo y deber de continuar ayudando este desarrollo local.

Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

En los últimos años Procobro ha llevado a cabo diferentes actuaciones con el fin de colaborar con el desarrollo local entre las que destacan:

- Colaboración con el Banco de Alimentos de Madrid en la recogida de alimentos destinados a los colectivos más desfavorecidos.
 - Colaboración con la Cruz Roja para la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad social.
 - Cooperación con residencias de personas mayores en los meses más complicados del COVID-19.
 - Donaciones a diferentes asociaciones (Cruz Roja, Cáritas, Covid Fighters, Asociación Justicia por la Sanidad o la Parroquia San Juan de Dios).
 - Colaboración con asociaciones de apoyo a los refugiados de la crisis de Ucrania. - Acuerdo de colaboración con la Organización Connet Madrid para apoyar diferentes proyectos sociales.
-

Compromiso por los derechos humanos

Procobro actúa implantando cada uno de los Derechos Humanos en sus actividades y operaciones, garantizando que todos sus colaboradores proceden de la misma forma, evitando así cualquier impacto negativo y colaborando a través de diferentes acciones a contribuir positivamente a la sociedad.

Política RSE - Política

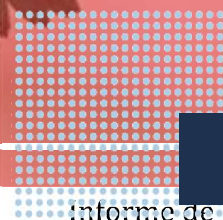
La política de Responsabilidad Social Corporativa de la empresa se recogen tanto las acciones llevadas a cabo por la organización para garantizar los Derechos Humanos como el compromiso de la organización para contribuir de forma positiva en la sociedad.

Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Una de las principales acciones llevadas a cabo por la empresa para promover el apoyo de sus trabajadores a la protección de los Derechos Humanos, es la sensibilización de los mismos en esta materia, fomentando su participación en las diferentes campañas desarrolladas por la organización (Colaboración con el banco de alimentos, donaciones a diferentes asociaciones de ayuda contra el Covid y asociaciones de refugiados de la crisis de Ucrania o inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad social en colaboración con la Cruz Roja)

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

Procobro declara su preocupación por el medioambiente, es por eso que se compromete a llevar a cabo todas las acciones necesarias para reducir o evitar en la medida de lo posible, el impacto medioambiental de sus actividades. Desde hace mucho tiempo, la empresa lleva a cabo un consumo de recursos eficiente, responsable y lo más sostenible posible a través de diferentes medidas implantadas en la organización.

Política RSE - Política

A través del Plan de RSC implantado en la Procobro, la empresa pretende trasladar su compromiso con el medio ambiente a todos los trabajadores y trabajadoras, así como fomentar la colaboración de cada uno de ellos con esta iniciativa, con el objetivo de que las medidas implantadas traspasen la política empresarial y se apliquen a su día a día fuera de la misma.

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

Entre las acciones más destacadas para el uso responsable de los recursos, Procobro utiliza equipos eficientes energéticamente, iluminación a través de LED y uso de climatizadores como medidas para reducir el consumo energético

Cambio Climático

Tal y como afirma el artículo 12.2b del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es necesario que, para poder disfrutar de un máximo nivel de salud física y mental, los estados adopten medidas para mejorar la higiene del trabajo y del medioambiente, es por ello que Procobro tiene como objetivo colaborar con esta práctica y reducir lo máximo posible el impacto de su actividad con una mayor responsabilidad medioambiental.

Medidas adoptadas para mitigar el cambio climático - Acción / Proyecto

Entre las medidas aplicadas por la organización para mitigar el cambio climático destacan: - Reducción de consumo de papel a través de la configuración de impresoras a doble cara en todos los ordenadores, eliminación de impresoras individuales por impresoras por departamentos donde es necesario aceptar la impresión con el fin de evitar impresiones innecesarias, envío de comunicaciones a través de canales de información interna de manera digital. - Fomento del uso de papel reciclado. - Colaboración con empresas de reciclaje de papel. - Uso de contenedores de reciclaje en cada una de las oficinas (papel, plástico, vidrio y orgánico). - Envío de equipos obsoletos a centros de reciclaje para poder reutilizar sus piezas. Además de todas estas medidas ya instauradas, se está valorando desde la organización la implantación de transporte colectivo en las horas de entrada y salida del trabajo para reducir el uso del transporte privado. y con ello las emisiones de CO2

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad |

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

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Salud y seguridad en el lugar de trabajo |

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

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

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

Indicador GRI: 403

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

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, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

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

Formación al empleado/a |

INFORME DE PROGRESO 2021

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

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

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

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

Proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE |

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

Relación duradera con los proveedores |

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

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

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

Indicador GRI: 102-9

Cientes

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: 09 | Industria, Innovación e infraestructura,12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Información transparente al clientes |

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: 417

Relación duradera con los clientes |

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

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

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

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

Indicador GRI: 413-1

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

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente |

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

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

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

Indicador GRI: 302-4

Cambio Climático |

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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 201-2



INFORME DE PROGRESO

—
2021

