



APOYAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



# Signe, S.A.

Signe, S.A.  
Avenida de la Industria, 18  
Madrid

## INFORME DE PROGRESO 2019

A black and white photograph of a modern, curved building facade with a grid of windows. The "Signe" logo is mounted on the building's exterior. In the foreground, there is a metal fence and some foliage.

signe

# Tabla de Contenidos

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | Análisis



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Desde la dirección ejecutiva de Signe, queremos manifestar nuestro interés en renovar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios y la Agenda 2030 de ODS.

El equipo humano que forma la plantilla de SIGNE, trabaja de forma comprometida para conseguir los objetivos y la mejora continua de la organización. Gracias al compromiso de todos, podemos sentirnos orgullosos de ir avanzando día a día en todos los retos que se plantean, así como de avanzar en los Diez Principios del Pacto Mundial.

Desde sus inicios, Signe ha sido una empresa enormemente comprometida con el medio ambiente, cuya certificación ISO 14001 obtuvimos en 2010, y donde anualmente se han realizado grandes inversiones para garantizar un desarrollo sostenible y respetuoso.

La Responsabilidad Social Corporativa, es uno de nuestros valores más arraigados dentro de la organización y uno de los mayores compromisos que conforman la dirección. Para ello, en los últimos años hemos impulsado el área de Recursos Humanos donde se han desarrollado una serie de políticas y mejoras internas. Igualmente, trabajamos desde la FUNDACIÓN SIGNE, para impulsar y canalizar de una forma mucho más extensiva nuestro compromiso con aquellas personas o sectores más desprotegidos del entorno que nos rodea.

En nuestro compromiso por luchar contra la corrupción, estamos trabajando en la implementación de un plan de prevención de los delitos penales en la empresa.

Bajo este manifiesto, declaramos nuestra firma intención de cumplir el compromiso en la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Tres Cantos a 10 de enero de 2019

Eduardo Quintero  
Presidente Ejecutivo



# PERFIL DE LA ENTIDAD

# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Signe, S.A.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Avenida de la Industria, 18

Localidad

Tres Cantos

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

[www.signe.es](http://www.signe.es)

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Eduardo Quintero Barona

Persona de contacto

Antonio Pinedo

Número de empleados directos

120

Sector

Seguridad Documental

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Impresores de seguridad

Ventas / Ingresos

13.000.000.-€

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos:  
(Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Socios/accionistas,  
Administración, Medioambiente

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

Nacional (actividad de producción) e  
Internacionalmente con la exportación de productos y servicios e importación de maquinaria y materias primas; además de alianzas con otras empresas en el ámbito internacional para implantación de productos y servicios en otros mercados.

Se puede ampliar información en la web de la empresa: [www.signe](http://www.signe)

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

El informe de progreso, se colgará en la intranet, y estará disponible para todos los empleados de la organización.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria  
año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso  
anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

La toma de decisión es una de las acciones más valoradas dentro de nuestra organización. Desde la organización se fomenta el "empowerment", que es la creación de un ámbito laboral donde cada trabajador siente que tiene el poder para tomar algunas decisiones clave en su ámbito de responsabilidad, haciendo que la dinámica de la empresa sea ágil en la adaptación a los clientes y al mercado.

La administración de la estrategia y su aplicación es una disciplina fomentada desde la dirección que permite a los gerentes comprender el ámbito en el que tiene que operar la organización, y de ahí pasar a la ejecución de la acción.

La empresa tiene establecido un Plan de Comunicación interno en el que se hace una constante divulgación de los del Pacto Mundial.

Los principios también están presentes en los objetivos marcados desde la dirección en todos los Sistemas de Gestión implantados en la empresa.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Signe, es una sociedad anónima con una estructura organizativa jerárquica.

Cuenta con una dirección ejecutiva, con sus correspondientes "Staff" y direcciones de gestión. Gobernada por un Presidente Ejecutivo, un consejo de administración, y otros órganos de gestión como el comité de dirección, comité de sistemas de gestión, comité estratégico, etc.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

En la actualidad, la organización se encuentra en un proceso de cambio y modernización tanto en el modelo de gestión como tecnológico.

La implantación de un nuevo ERP de gestión global y la creación o reestructuración de algunos departamentos como recursos humanos, jurídico, calidad y medio ambiente, marketing, control de gestión, etc.

Se están implementando cuadros de mando con el fin de poder medir los objetivos planteados tanto a nivel estratégicos y de áreas operativas donde están integrados los objetivos relacionados con los 10 Principios del pacto mundial.

Indique la estructura de gobierno y 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 e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El máximo órgano de decisión recae sobre el presidente ejecutivo, el consejo de administración y sus directivos.

Desde la dirección se han impulsado diferentes acciones que fomenten y transmitan la cultura de la organización, en los que se recojan la Responsabilidad Social Empresarial y valores de la empresa.

Se ha creado un Plan de Comunicación interno con diferentes herramientas como la INTRANET con el fin de mejorar la comunicación interna en la empresa y el impulso y transmisión de valores a todos los empleados.

El Plan de Comunicación está canalizándolo a través de los departamentos de recursos humanos y marketing y comunicación y aprobado por la dirección.

Además, Signe ha creado la Fundación Signe, vehículo por el cual pretende canalizar todas las acciones de Responsabilidad Social dentro y fuera de la organización, fomentando e incentivando la colaboración directa y a través de los trabajadores de la compañía.

## Organigrama



## OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

En la actualidad, Signe cuenta con un acuerdo de colaboración con Médicos del Mundo.

El alto grado de responsabilidad social que mantiene Signe, nos ha llevado a crear la Fundación Signe.

Dicha Fundación, cuenta con un presupuesto anual con el fin de promover ayudas y acuerdos de colaboración con organismos para la aportación de ayudas a comedores sociales, educativos, material escolar, becas universitarias, proyectos de investigación con centros educativos de investigación y otros organismos con cierta responsabilidad social.

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web  
[www.signe.es](http://www.signe.es)



# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está realizado bajo el prisma de los 10 Principios del Pacto Mundial que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.

## Principio 1

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

## Principio 2

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos”

## Principio 3

“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

#### Principio 4

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

#### Principio 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

#### Principio 6

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

#### Principio 7

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

#### Principio 8

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

#### Principio 9

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

#### Principio 10

“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”



# ANÁLISIS

## Principio 1

**“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”**

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

### 1. FUNCACIÓN SIGNE.

Durante el ejercicio 2019 ha continuado la colaboración desde la Fundación Signe en varios proyectos relacionados en este objetivo:

#### **Proyecto 1. Ayudas a empresa social de inserción laboral de personas necesitadas de educación especial.**

La actividad consistirá en una aportación económica a la empresa social Specialisterne, que consistirá en dotar dos becas para cursar estudios en el centro.

Realizar un video sobre las necesidades y las capacidades del colectivo de estudiantes universitarios con síndrome de Asperger.

Se hará también una aportación económica al centro APADIS, para comprar material necesario para impartir las terapias a estos niños que necesitan una educación especial, o realizar otro tipo de actividades tendentes a su pleno desarrollo.

#### **Proyecto 2. Ayudas para estudios universitarios de personas que han pertenecido a ALDEAS INFANTILES.**

Colaboración con Aldeas Infantiles SOS para la concesión de becas a jóvenes universitarios que

hayan participado en los programas de Aldeas Infantiles y que hayan iniciado o vayan a iniciar sus estudios universitarios. Adicionalmente, se les facilitará ayuda para su manutención en aquellos casos que los candidatos lo requieran.

#### **Proyecto 3. Ayudas a la integración cultural de personas con algún tipo de discapacidad.**

Aportaciones para poder colaborar con el grupo PALMYRA TEATRO dedicado a través del teatro inclusivo a que la cultura sea accesible a todo tipo de personas incluyendo aquellas que tienen unas capacidades diferentes como la sordera o la ceguera, permitiéndoles disfrutar del teatro.

### 2. COLABORACIÓN CON UN PROYECTO LOCAL.

Signe, ha promovido entre sus trabajadores la colaboración con una ONG local: ABRAZA ÁFRICA.

Esta ONG tiene como misión la acogida y acompañamiento de personas procedentes de África en su llegada a España y actúan desde una sede que tienen en Tres Cantos, municipio de la empresa y de gran parte de sus trabajadores.

En la fiesta de Navidad, la empresa ha hecho un sorteo de regalos entre los empleados que han asistido a la comida de empresa. Los empleados han podido optar al sorteo a cambio de una colaboración con alimentos para un comedor social.

### 3. BÚSQUEDA DE NUEVOS PROYECTOS EN LOS QUE COLABORAR.

Signe, ha participado en las reuniones periódicas de las asociaciones locales para conocer los proyectos en los que se están trabajando a nivel local para analizar cómo poder colaborar o adherirse a alguno de estos proyectos.

## ¿Cómo se han medido los resultados?

1. Los objetivos se han medido a través de los informes de memoria de actividades de las entidades con las que se colabora presentan.

Estas memorias presentadas en las reuniones del patronato de la fundación y sus resultados recogidas en las actas correspondientes.

2. La promoción de una campaña de colaboración social entre los empleados y dirigido a un comedor social cercano a la empresa ha promovido la solidaridad. Ha participado el 95% de la plantilla. Signe, ha desempeñado el papel de canalizador y además ha contribuido triplicando la aportación realizada por los trabajadores.
3. Participación e información a través de las News de los proyectos que se están desarrollando a nivel local.

## Objetivos para el próximo ejercicio

Para el año 2020 los objetivos planteados son los siguientes:

1. Seguir colaborando en proyectos para la defensa de los derechos humanos desde la FUNDACIÓN SIGNE en línea con su ámbito de intervención.
2. Impulsar una nueva acción de colaboración de los trabajadores con una entidad local encargada de la defensa de los derechos fundamentales.
3. Búsqueda de otros proyectos con los que colaborar.

## Principio 2

**“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos”**

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En el año 2019 se ha seguido con la implantación de la política de compras para la evaluación y homologación interna de proveedores que respete los Principios del Pacto Mundial además de otros criterios de calidad.

Se ha extendido esta evaluación a los proveedores de servicios durante el año 2019.

En la política de compras se les comunica a los proveedores la política de compras de la empresa y las prácticas que se esperan de ellos en las distintas materias:

- Medio Ambiente
- Certificados Sistemas de Gestión
- Cumplimiento legislativo en materia laboral
- Compromisos de Confidencialidad
- Protección de datos
- Etc.

## ¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se han medido con la clasificación y homologación del 100% de los proveedores de compras y de servicios.

Evaluación de los proveedores a través de indicadores establecidos y sustitución de proveedores que no

cumplen con los estándares exigidos por nuestras políticas.

### Objetivos para el próximo ejercicio

Un objetivo para el 2020 es identificar de los proveedores de compras cuyas materias primas proceden de la exportación, para poder hacer una trazabilidad de su procedencia.

### Principio 3

**“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”**

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

1. La empresa ha impulsado durante el 2019 que se sigan celebrando los Comités de Seguridad y Salud (CSS) que se puso en funcionamiento en octubre de 2014.

Se invita a participar en los CSS a trabajadores implicados en las medidas adoptadas para la mejora continua en materia de PRL para conocer sus necesidades y el impacto que cada medida está teniendo.

Los CSS tiene su origen en los Comités de representación de los trabajadores y en la empresa no existe este órgano por decisión de los trabajadores.

Con esto se ha conseguido:

- Disminuir la siniestralidad laboral con respecto al ejercicio anterior.
  - Apoyar la cultura preventiva a través del incremento las acciones de formación y de las acciones comunicación.
2. CANAL DE SUGERENCIAS. Se mantiene un canal para recoger propuestas de mejora en materia de prevención de riesgos y bienestar laborales.
  3. Se han publicado en los canales de comunicación internos diferentes contenidos del Convenio Colectivo sectorial para darlo a conocer a los empleados: Clasificación profesional, permisos retribuidos, conceptos salariales, etc.
  4. Se ha trabajado sobre los resultados de la encuesta de clima laboral. En el mes de diciembre se ha realizado la encuesta de clima laboral que tiene una periodicidad cada 2 años.

### ¿Cómo se han medido los resultados?

1. El resultado de esta acción se ha medido por las reuniones trimestrales. Se levanta un acta donde se recogen las decisiones tomadas, la planificación de la actividad preventiva y el seguimiento de la planificación a través de las actividades realizadas.

El informe de siniestralidad publicado por la MUTUA recoge la disminución de los accidentes de trabajo.

Además de haber formado a personal internamente para elaborar los informes de investigación de los accidentes producidos.

2. El plan de comunicación y formación desarrollado durante todo el año recoge todas las acciones realizadas en los puntos 2, 3 y 4.
3. Se ha elaborado un informe sobre los resultados de la encuesta de clima laboral que se ha analizado por la dirección y se ha publicado a todos los trabajadores.

#### Objetivos para el próximo ejercicio

Los objetivos para el 2020 son:

1. Mantener el canal para recoger las iniciativas y propuestas de los trabajadores en materia de PRL.
2. Comunicación continua de forma divulgativa las partes aspectos sobre relaciones laborales y en el convenio colectivo sectorial.

#### Principio 4

**“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”**

**Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.**

En el año 2019 se ha mantenido la política de contratación directa.

No se contempla la subcontratación de personal a través de empresas de servicios ni empresas de trabajo temporal.

De esta forma la empresa controla directamente la supervisión de todos los trabajadores a través de los mandos internos de la empresa.

#### ¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados de esta acción es la generación de un buen clima de trabajo que se puede medir a través de los siguientes indicadores que han aportado resultados positivos:

- Rotación.
- Absentismo.
- Conflictos laborales.

Además, se ha elaborado una encuesta de clima laboral y los resultados han confirmado estos indicadores.

#### Objetivos para el próximo ejercicio

Los objetivos para el año 2020 son:

1. Mantener y concienciar sobre los derechos laborales.

## Principio 5

### **“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”**

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Seguir formando y concienciando al personal encargado de compras para que puedan establecer una política de evaluación homologación de proveedores que respete los Principios del Pacto Mundial además de otros criterios de calidad.

¿Cómo se han medido los resultados?

Aplicando la política de evaluación de los proveedores.

Introduciendo mejoras en la política de compras para mejorar la evaluación de los proveedores.

Objetivos para el próximo ejercicio

Hacer una trazabilidad del origen de las materias primas para conocer su procedencia.

## Principio 6

### **“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.”**

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En el año 2019 se ha implantado un plan de igualdad

Presentado en el organismo competente (Comunidad de Madrid) en julio de 2018.

Alguna de las acciones desarrolladas en el plan han sido las siguientes:

- Creación de un Comité de Igualdad dentro de la empresa para analizar e impulsar las acciones en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Implantación de un Protocolo de Selección de personal que incorpore la perspectiva de género para garantizar el trato igualitario y no discriminatorio.
- Creación de un Manual de Estilo del lenguaje no sexista ni discriminatorio.
- Revisión y análisis de las comunicaciones corporativas para corregir posibles usos del lenguaje sexista y / o discriminatorio.

¿Cómo se han medido los resultados?

Con la implantación y aprobación del Plan de igualdad tanto internamente en la empresa como a través del registro y aprobación del organismo.

Objetivos para el próximo ejercicio

Los objetivos para el año 2020 son los siguientes:

1. Creación de un protocolo para protección del embarazo y la lactancia.

2. Divulgación continua de noticias que pongan en valor la acción de mujeres.
3. Análisis de las posibilidades de la plantilla y producción para la flexibilización de la jornada de trabajo e implantación del teletrabajo.
4. Búsqueda de empresas de reclutamiento de personal que fomenten la igualdad para establecer posibles colaboraciones.

Las acciones de comunicación/concienciación se han medido a través de preguntas específicas sobre este tema en la encuesta de clima laboral.

Las auditorías internas se han registrado en los informes correspondiente.

Se ha reducido en un 90% los residuos textiles con la introducción en el proceso productivo de trapos lavables.

## Principio 7

### **“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”**

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En el 2019 se ha incrementado la formación especializada en materia de medio ambiente y gestión de residuos.

Se ha implementado un plan de concienciación a través de los canales de comunicación internos generando un contenido mensual para favorecer el medio ambiente.

Se han establecido una planificación de auditorías internas para identificar áreas de mejora.

Introducción de trapos lavables (empresa que se encarga de la recogida, lavado y reposición) en el taller de impresión para la disminución de residuos textiles.

¿Cómo se han medido los resultados?

La formación se ha evaluado a través de la eficacia de la formación.

## Objetivos para el próximo ejercicio

Para el ejercicio 2020 los objetivos son:

1. Mantener acciones formativas específicas en esta materia para el personal interno.
2. Desarrollar una acción de concienciación
3. Plan de sustitución de la flota de vehículos hacia vehículos ECO.

## Principio 8

### **“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”**

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

En el año 2019 se ha mantenido como uno de los apartados concreto acciones para concienciar a todo el personal sobre la responsabilidad medioambiental.

### ¿Cómo se han medido los resultados?

En el plan de comunicación interno de la empresa se ha incluido información preventiva relacionada con el medio ambiente. Se incluye un artículo relacionado con el medio ambiente en el “newsletter” interno que tiene una periodicidad mensual.

### Objetivos para el próximo ejercicio.

1. Mantener en el Plan de Comunicación interno de la empresa acciones mensuales sobre medio ambiente.
2. Valorar la oportunidad de extender algunas acciones de concienciación en esta materia a otros grupos de interés (clientes y/o proveedores).

### Principio 9

#### **“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”**

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Se ha seguido con el plan de sustitución de luces convencionales por luces led en los talleres y en las oficinas.

### ¿Cómo se han medido los resultados?

El resultado se puede medir con el inventario de las nuevas luces instaladas.

### Objetivos para el próximo ejercicio

El objetivo planteado para el 2020:

1. Continuación con el plan de sustitución de luces convencionales por luces de led en el resto de las instalaciones.
2. Apertura de puntos de luz en el centro de trabajo de Colmenar, para reducir el consumo energético y mejorar la visibilidad y la ventilación en las instalaciones.

### Principio 10

#### **“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”**

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Se han mantenido entrevistas con una muestra significativa las diferentes áreas y posiciones en la empresa para evaluar los riesgos relativos a responsabilidad y COMPLIANCE PENAL de la empresa.

El departamento jurídico ha profundizado en la formación en esta materia para poder implantar el Plan y

### ¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se han medido a través de la evaluación de la satisfacción y eficacia de la formación.

### Objetivos para el próximo ejercicio

El objetivo para el 2020 están en torno al COMPLIANCE PENAL:

1. Evaluación de los riesgos de incumplimiento en la empresa.
2. Implantación del PLAN DE COMPLIANCE.



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

