



INFORME DE PROGRESO 2021

ASOLFER GESTIÓN Y ASESORAMIENTO, S.L.



Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis
 Clientes
 Empleados
 Proveedores

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Calle Velázquez, 157- Primera Planta
28002 Madrid

Madrid, 15 de Julio de 2022

Estimados señores,

Otro año más, nos complace comunicarles nuestro compromiso de renovación nuestra adhesión con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como con sus diez Principios en materia de Derechos Humanos, Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Después de esta época tan convulsa que hemos tenido que vivir, debido a la pandemia por el COVID-19, hemos de resaltar el enorme esfuerzo que como empresa hemos tenido que abordar de cara al mantenimiento de la totalidad de la plantilla, así como de ayudar a mantener y asegurar en la medida de nuestras posibilidades la salud de todos nuestros trabajadores, así como el establecimiento del teletrabajo cuando las circunstancias lo han aconsejado.

Nuestra iniciativa de responsabilidad social empresarial persigue dos objetivos complementarios:

Incorporar en las actividades empresariales de todo el mundo los 10 Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de Derechos Humanos y Empresa, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

Canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Nuestra razón de ser, se basa en tres principios éticos irrenunciables, y de obligado cumplimiento:

- 1º.- Ofrecer a nuestros Clientes un servicio profesional de alta calidad.
- 2º.- General empleo de forma sostenible.
- 3º.- Contribuir activamente en la mejora de la sociedad actual

Igualmente queremos hacer extensible este compromiso, además de a nuestros empleados, a clientes y proveedores.

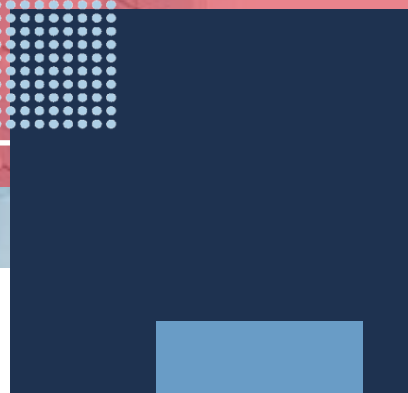
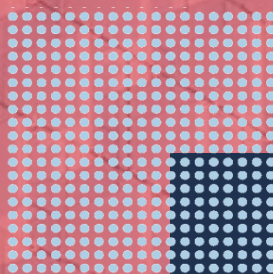
Paso a paso debemos de conseguir que la ética, y la transparencia de todas nuestras actuaciones, pasen de ser conceptos teóricos, a ser conceptos plenamente integrados dentro de todas y cada una de nuestras actuaciones.

Reciban un cordial saludo.


Asolfer Gestión y Asesoramiento, S.L.
CIF: B1-61234628
C/ Velázquez 157, 1ª pla. - 28002 Madrid

D. Pedro Fernández Mariana
Presidente

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

ASOLFER GESTION Y ASESORAMIENTO, SL

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Calle Velázquez, 157.- 1ª Planta 28002 Madrid

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<https://asolfer.es>

Número total de empleados

7

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

Hasta 960.000

MODELO DE NEGOCIO Y

ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Comercio y distribución

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Empresa dedicada a la Gestión de la Formación Bonificada. Igualmente imparte cursos de formación dirigidos fundamentalmente a Empresas / Clientes. Búsqueda de Subvenciones Nacionales y/o Europeas. Formación E-learning 2.0 . Gestión del Conocimiento. Este año hemos incorporado en nuestra porfolio de productos la externalización de los procesos administrativos de RRHH de nuestros clientes (B.P.O) Principales Clientes : Ibercaja, Grupo Barceló.-Hospital CLINIC de Barcelona--. Secúritas-Direct, Covestro (Antigua BAYER).- I. Ministerio Economía y Competitividad ... (Para más detalle consultar página Web (<https://www.asolfer.es>)

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

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

ASOLFER. mantiene una estructura empresarial muy simple, con una muy reducida estructura fija, reforzándonos en función de los proyectos de nuestros clientes, con los mejores especialistas que pueda necesitar dicho proyecto.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Nuestro principal objetivo es el crecimiento orgánico de nuestra empresa, y por ende el crecimiento y la creación sostenible de empleo. En el año 2021 y pese a la problemática surgida del COVID hemos mantenido unos niveles de actividad razonables, en el convencimiento que el año 2022 sea el año de la vuelta a la normalidad.

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

D. Pedro Fernández Mariana- Socio Presidente
Carmen Cornide y Julio Del Pie -Socios

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Clientes, Empleados, Proveedores

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Los criterios que hemos seleccionado en cuanto a nuestros Grupos de Interés, los podríamos clasificar en dos apartados. 1º.-Los principales grupos que nos afectan en cuanto a la consecución de nuestros objetivos empresariales son: Clientes-Empleados y Proveedores. 2º.- El contacto cercano y continuo con todos ellos nos permite poder trabajar conjuntamente, y de eso se derive nuestra toma de decisiones empresariales. Nuestra empresa y actividad empresarial tiene muy poco impacto en los temas de Medio Ambiente, dado que nuestras oficinas se encuentran en un Centro de Negocios. No obstante, dentro de nuestras posibilidades llevamos acciones encaminadas a la reducción de dicho consumo.

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

Como en años anteriores, este informe lo publicamos en nuestra Página WEB, así como en las Redes Sociales donde tenemos presencia. Igualmente en todas nuestras propuestas de Servicios de cara a la contratación de nuestros servicios, así como en todas las Licitaciones a las que nos presentamos del Sector Público. Igualmente hacemos referencia al mismo, en la página Web de Global Compact, así como en la Web de la Red Española del Pacto Mundial. Igualmente hemos actualizado nuestra " Presentación Corporativa"

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

El presente informe recoge fielmente la información relativa al año 2021. Se ha realizado desde un prisma, honesto, realista y sincero. Nuestro ámbito de actuación es únicamente nacional.

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

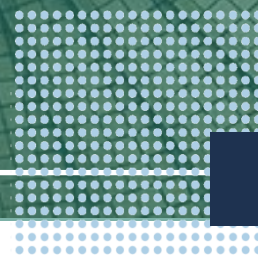
Se han tenido en cuenta las acciones que la Empresa ha considerado debe comunicar de forma transparente a su Grupos de Interés, efectuando análisis internos.

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.

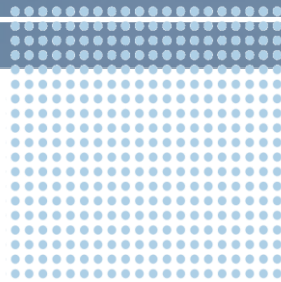
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



6

2

1

2

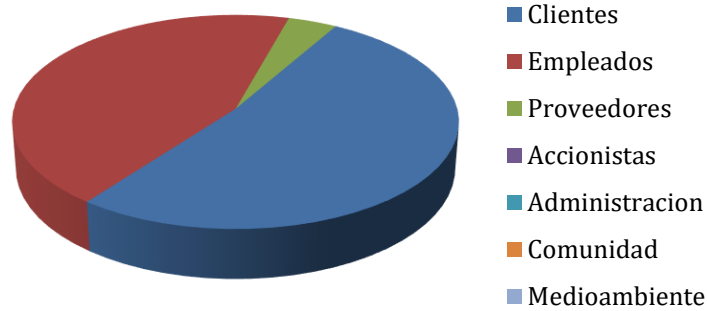
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

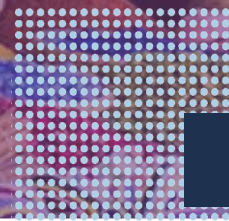
Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Cientes



Fomento de la calidad en la entidad

Entendemos prioritario en nuestra relación con los clientes, que nos perciban como una empresa de máxima calidad en todos y cada uno de nuestros procesos relacionados con nuestra actividad. Para ello un año más, hemos renovado la CERTIFICACIÓN ISO UNE -EN 9001:2015, con una validez hasta Junio del 2024. La Calidad se entiende dentro de lo que consideramos tres vectores: 1º.- Nuestra relación con los proveedores. 2ª En el desarrollo de nuestro trabajo diario y 3º nuestra relación con los clientes.

Política de Calidad - Política

Para Asolfer es de vital importancia que nuestros clientes, nos perciban como una empresa, en la cual la Calidad de los servicios que impartimos está en el ADN de todos y cada uno de los empleados que la conforman. Nuestra Calidad está permanentemente auditada. Anualmente una Consultora externa nos evalúa nuestros procedimientos de cara a estar permanentemente auditados en el cumplimiento de la Normativa en Vigor.

Política de Responsabilidad Social Corporativa - Política

1. Ofrecer a nuestros clientes un servicio profesional de alta calidad que les permita la obtención de los resultados esperados de forma eficaz y eficiente. Nuestra implicación en el apoyo al cliente supera lo estrictamente profesional, para establecer una relación de enriquecimiento personal por ambas partes, basada en la confianza y el trabajo en equipo. 2. Generar empleo de forma sostenible, y ofrecer a los colaboradores un entorno laboral que facilite su desarrollo profesional y personal, estableciendo una retribución que se relacione directamente con los resultados de la empresa. 3. Contribuir activamente a mejorar la sociedad actual, de forma que tenga un desarrollo sostenible a través de unos valores de ética social y empresarial, que permitan adoptar las medidas

que correspondan en los diferentes ámbitos, económico, social, medioambiental, cultural y laboral. En este sentido ASOLFER, se ha incorporado como Socio de pleno derecho en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Con más 10.000 entidades firmantes en más de 130 países, es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo. .

Certificación ISO 9001:2015 - Acción / Proyecto

Asolfer ha renovado este año la Certificación UNE-EN ISO 9001:2019, manteniendo unos estándares de calidad dentro de los parámetros fijados. .

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Para nosotros es de vital importancia que la calidad la perciban en el día a día nuestros clientes. Para ello mantenemos reuniones periódicas trimestrales con nuestros clientes con el fin de detectar oportunidades de mejora. Disponemos además con la mayoría de nuestros clientes de unos niveles de servicios acordados y consensuados con los mismos

Encuentro con clientes para conocer su opinión - Herramienta de Seguimiento

Normalmente y como mínimos mantenemos reuniones con los clientes, con el fin de profundizar en el seguimiento y plantear las mejoras necesarias para mantener nuestros niveles de exigencia.

Número de reuniones con clientes - Indicador de Seguimiento

Semestralmente tenemos un Comité de seguimiento de las reuniones mantenidas con nuestros clientes y en la que se plantean las mejoras solicitadas por los mismos.

Información transparente al cliente.

Entendemos que hoy en día la TRANSPARENCIA en la relación con las clientes, es un valor en alza, con la cual ganarse la confianza de nuestros clientes. Es un valor cada vez mas necesario que nos permite responder a todas las inquietudes de nuestros clientes,

Política de Calidad - Política

Vamos a empezar a comunicar a nuestros clientes individualmente en nuestras visitas periódicas que les hacemos, nuestros objetivos en esta materia, así como detallarles individualmente los plazos marcados como objetivo.

Código Ético / Conducta - Política

Para nuestra empresa el respeto a los Valores éticos establecidos en nuestro código de conducta, garantiza, entre otros, la transparencia de nuestra actividades, siendo además básica para garantizar la mutua confianza-con nuestras clientes.

Política de Regalos - Política

Tenemos regulado dentro de nuestra política de transparencia, la prohibición en la aceptación y/o recepción de aquellos regalos que superen un valor mínimo que se pueda considerar testimonial. Esto es trasladable a todo el personal de la plantilla. Como en años anteriores hemos incluido una iniciativa a la que denominamos " Regalando Solidaridad", en el cual indicamos a nuestros clientes que nos indiquen una ONG a la cual desean que el contravalor de dicho regalo sea aportado en su nombre a dicha ONG.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Vamos a realizar con cada empleado el análisis individualizado con cada cliente de su cartera, de tal forma que podamos conocer los plazos que queremos marcarnos con cada uno de ellos en la realización y/o finalización de su expediente. Hemos procedido en la medida de lo posible a carterizar a nuestros clientes,

de tal forma que la comunicación e interlocución con los mismos sea más ágil y productiva.

Visitas a clientes - Herramienta de Seguimiento

Entendemos que la mejor manera de realizar un seguimiento de nuestra actividad es mediante el contacto directo con nuestros clientes. Es por ello, que anualmente al menos mantenemos una reunión con cada uno de nuestros clientes, en la que analizamos detenidamente todas nuestras relaciones.

Relación duradera con los clientes

Desde Asolfer intentamos garantizar la satisfacción de nuestros clientes, como parte fundamental de nuestro día a día.

Políticas Internas de Gestión - Política

Hemos carterizado a nuestros clientes por " gestores", de tal forma de cada uno de ellos es responsable directo de cada cliente. Esto nos da una mejor visión del mismo, al tener con cada cliente un único interlocutor.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Se han tenido por parte de la Dirección de la empresa, reuniones video telefónicas, con cada uno de nuestros clientes, comunicándoles nuestra nueva forma de relación estableciendo con ellos un canal a través de correo dirigido a la Directora de Negocio, sobre las posibles incidencias puedan surgir.

Comité de Seguimiento - Herramienta de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Mensualmente la Dirección mantiene una reunión específica con el fin de analizar las diferentes casuísticas y/o problemas surgidos. De estas reuniones hemos comprobado la mejora en la satisfacción que obtienen nuestros clientes, en base a la información de periódicamente nos envían los mismos a través del

correo electrónico.

Blanqueo o lavado de dinero

Política de Blanqueo de Capitales - Política

Los riesgos identificados son principalmente el uso indebido de los recursos financieros de la compañía, incumpliendo nuestra obligaciones fiscales y/o legales

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

Se han separado los procesos de Compra y de pago. Nuestros compromisos Fiscales y Legales se han subcontratado con una empresa externa especializada..

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Aunque no lo podemos definir como una auditoria propiamente dicha, cada tres meses revisamos con la empresa externa nuestros valores, con el fin de mejorar los procesos internos, y sobre todo en los temas legales y fiscales estar al día en cada uno de los epígrafes.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Actualmente cumplimos escrupulosamente, la Ley Orgánica 15/1999 de 13 diciembre, encargándose una Consultora Especializada en el asesoramiento para su cumplimiento. Asolfer, siempre se ha planteado este desafío en el ámbito de la responsabilidad adquirida con todos y cada uno de nuestros clientes. Igualmente nos hemos adaptado a la nueva normativa de RGPD que entró en vigor en mayo del 2018, adaptando todos nuestros contratos/ clausurados/Pagina WEB/facturas, etc a la nueva normativa

Política expresa de tratamiento de datos según LOPD difundida a personal y clientes vía mail. - Política

Dentro de nuestra Política de transparencia y cumplimiento normativo, nos hemos aliado con una Consultora especializada en RGPD, de cara a cumplir fielmente la normativa aplicada en este aspecto. .Estamos realizando todas las recomendaciones encaminadas a cumplir la Normativa en Vigor, realizando anualmente un seguimiento del cumplimiento de la misma.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

Hemos realizado a lo largo del año, unas jornadas ad-hoc a nuestros empleados, relativos a la nueva Normativa RGPD, con el fin de que conozcan las características de la nueva normativa, y las implicaciones legales que conllevan

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

A partir de este año, elaboramos un pequeño informe de Calidad, empezando este año por los principales clientes, los cuales suponen aproximadamente el 80% de la facturación . Dicha información la elaboramos en base a la información que obtenemos de dichos clientes, en base a nuestras visitas, reuniones/conversaciones, manteniendo con los mismos, reuniones, dado, que por las características propias de nuestro producto, provoca una relación fluida y constante con los mismos. .

Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo claramente es adecuarnos a la nueva normativa, que nos sirva para cumplir la legislación actual, en todos sus apartados, y adaptar todas a la ley, todas y cada una de nuestras actividades.



GRUPO DE INTERÉS Empleados

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

En Asolfer velamos por la seguridad y la salud de las personas en dos vertientes: Obligaciones Legales y fomento de la cultura preventiva dentro de la empresa.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Nuestra política de Prevención de Riesgos Laborales se basa en los siguientes principios Evaluación de Riesgos Laborales y planificación de las acciones preventivas conforme a la legislación vigente. Revisiones anuales, con reconocimientos médicos a todos los empleados. Fomento de la vida saludable. Fomento de la cultura de ergonomía del puesto de trabajo.

Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

Hemos dotado a todo el personal de sillar ergonómicas de tal forma que puedan cuidar su salud postural y minimizar al máximo las malas posturas

Plan Empresa Saludable - Acción / Proyecto

Hemos implantado en el despacho un plan de empresa saludable, dotando diariamente de fruta natural a disposición de todo el personal, así que de agua mineral a disposición del mismo.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Hemos creado una cuenta de correo de empresa, en la cual cada empleado puede proponer cualquier sugerencia que nos ayude a mejorar en estos aspectos.

Formación al empleado/a

Entendemos como una ventaja competitiva que todos nuestros empleados estén permanentemente formados en las áreas de nuestra actividad diaria. Nuestro verdadero objetivo es dotar y ampliar las habilidades y/o

competencias de todos nuestros trabajadores

Política RSE - Política

Ofrecer a nuestros clientes un servicio profesional de alta calidad que les permita la obtención de los resultados esperados de forma eficaz y eficiente. Nuestra implicación en el apoyo al cliente supera lo estrictamente profesional, para establecer una relación de enriquecimiento personal por ambas partes, basada en la confianza y el trabajo en equipo. .

Política de RRHH - Política

Hemos realizado formación específica de " Ofimática" y de "Prevención de Riesgos Laborales" , en función de las necesidades específicas de cada empleado.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Mantenemos reuniones mensuales con los empleados, en las que analizamos las necesidades de formación de nuestros empleados.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Una vez al año y en reunión personal con cada uno de nuestros empleados, fijamos con ellos un plan de formación individualizado en función de las necesidades que ellos mismos consideran, independientemente de la formación que entendemos hay que dar de forma general para contribuir a la mejora de la eficiencia y eficacia de su puesto de trabajo. Este año continuaremos de forma general con formación específica en herramientas Office,.

Objetivos marcados para la temática

Mejorar la habilidades colectivas e individualizadas de cada uno de nuestros empleados

Conciliación familiar y laboral

Desde Asolfer entendemos que el buen clima laboral y su conciliación dentro de su vida familiar, contribuye de una forma exponencial a la mejora

y/o evolución de la empresa

Política de Igualdad - Política

Asolfer considera fundamental la Igualdad como Política fundamental en el desarrollo de la misma. .

Política de Conciliación - Política

Asolfer entiende como Política de Entidad dentro de su RSC, que la conciliación de la vida Familiar y Laboral es de vital importancia para sus empleados, y que la misma repercute de manera positiva en el " clima laboral de la empresa". Hemos establecido una política individual de horarios en función de las necesidades individuales de cada empleado,

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Actualmente tenemos implementado que todos los miembros del equipo trabajen desde casa al menos 1 día a la semana. Analizaremos cada cierto tiempo la posibilidad de ir incrementando este valor añadido de cara a la mejor conciliación familiar.

Porcentaje de empleados 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

Nuestros Ratios en este aspecto son : el 38 % de la Plantilla disfruta de Jornada reducida. el 78% de la Plantilla son Mujeres. Las vacaciones anuales del personal, son disfrutadas en función de sus necesidades familiares .

Igualdad de género

Asolfer garantiza la no discriminación entre los miembros el equipo

Garantizar la no discriminación del personal - Política

Nuestra política de Selección garantiza la no

discriminación a la hora de contratar nuevos miembros del equipo. Dicha política está basada en la igualdad de oportunidades laborales. La cualificación, los conocimientos y la experiencia serán los únicos factores a tener en cuenta a la hora de promocionar y/o contratar un nuevo miembro par el equipo, sin evidentemente no tener en cuenta otros factores como sexo, raza, nacionalidad o religión de la persona candidata. En este sentido nuestra Política de ascensos está basada únicamente en los factores del desempeño, así como de las competencias de cada uno de los empleados. Para ello cuando se produce una vacante para ocupar un nuevo puesto, el Comité de Dirección se reúne con el objetivo de analizar los distintos candidatos al mismo, y buscar un consenso en base a los descrito anteriormente, es decir elegir al mejor candidato por motivos unica y exclusivamente de desempeño o conocimientos y competencias del puesto de trabajo.

Brecha salarial - Acción / Proyecto

Nuestra Política Retributiva está definida por niveles jerárquicos, facilitando con ellos la definición de promociones internas así como la valoración e los puestos de trabajo. Lógicamente factores, como la raza, la religión o el sexo no intervienen en nuestra Política Retributiva.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

A finales de cada año en comité de Dirección se reúne con el fin el analizar los salarios den cada uno de los componentes del equipo de Asolfer, con el fin ver las posibles diferencias salariales, con un único fin , equiparar salarialmente a todos los miembros.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

En Asolfer, entendemos que la problemática del cambio climático y la contaminación medioambiental, requiere que todos estemos concienciados en esta problemática que nos va a exigir en el futuro que todos y cada uno de

nosotros actuemos dentro de nuestras posibilidades.

Política de Reciclaje - Política

Además de utilizar papel reciclado, el mismo es de nuevo reciclado siempre que no contenga evidentemente datos sensibles. Igualmente mantenemos nuestras oficinas a una temperatura de 21°. Igualmente estamos concienciando a todo el personal de la posibilidad de reducir el Gasto en papel que tenemos actualmente

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

hemos mantenido telemáticamente píldoras de información con todos nuestros empleados sobre la concienciación de la reducción de papel en nuestros quehaceres diarios

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

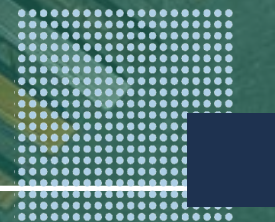
valorar la disminución del nuestro consumo de papel, y compararla con años anteriores

Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo para el 2021, es la reducción del al menos 10% del consumo de papel respecto al 2019 dado que compararlo con el 2020 no tendría sentido.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

Implantación de algún literal en nuestros contratos que fijen las Reglas de nuestra Política de RSE, así como el deber de nuestros partners en el cumplimiento de los mismos.

Política de RSC - Política

Asolfer tiene una Política clara de RSC, incluida en su código ético que tiene que ser conocida por todos y cada uno de los grupos de interés con los que Asolfer tiene vinculación. Todos nuestros proveedores entendiendo como tal a nuestros PROFESORES, deben conocer nuestra política de RSC.

Código Ético Comercial - Política

Asolfer rechaza todo tipo de ofrecimiento o aceptación de regalos que directa o indirectamente suponga cualquier tipo de pago en especie, monetario, o cualquier otro tipo, dirigidos a la obtención de forma ilícita de cualquier tipo de contrato. Por supuesto esto se hace extensible a todos nuestros empleados o colaboradores. .



Compromiso Derechos Humanos

DECLARACIÓN /COMPROMISO/ POLÍTICAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS

Creemos que los negocios únicamente pueden prosperar en las sociedades donde se protegen y respetan los derechos humanos.

En este sentido el Grupo ASOLFER, es consciente de que los derechos humanos, aportan una importante base moral con el fin de poner al alcance de todos, las oportunidades que en esta nueva era pueden surgir.

Reconocemos que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y la capacidad de contribuir de manera positiva sobre los mismos.

El respeto a la dignidad de todas las personas, así como los derechos que les son inherentes, constituyen un requisito indispensable de actuación, que el GRUPO ASOLFER vincula a su compromiso de favorecer y preservar el bienestar de los distintos entornos sociales en los que desarrollamos nuestro negocio.

Esta declaración sobre los derechos humanos contiene los principios generales que se incorporan en nuestras políticas.

ASOLFER, incorpora en su gestión diaria estos valores fundamentales como parte integral del desarrollo de su propósito. Estos valores están incluidos también en nuestro Código de Conducta, así como el respeto a la dignidad de las personas y sus derechos, el respeto a la igualdad y a la diversidad. así como el cumplimiento del marco jurídico y de responsabilidad profesional. Generamos un entorno de confianza y de respeto a los derechos humanos entre nuestros empleados y nuestros clientes.

ASOLFER, es una empresa socialmente responsable, que se basa en los principios sociales de apoyo al desarrollo económico sostenible con justicia distributiva. Nuestra razón de ser se basa en tres principios éticos o valores de obligado cumplimiento:

1ª.- Ofrecer a nuestros clientes un servicio profesional de alta calidad que les permita la obtención de los resultados esperados de forma eficaz y eficiente. Nuestra implicación en el

apoyo al cliente supera lo estrictamente profesional, para establecer una relación de enriquecimiento personal por ambas partes, basada en la confianza y el trabajo en equipo

2º.- Generar empleo de forma sostenible, y ofrecer a los colaboradores un entorno laboral que facilite su desarrollo profesional y personal, estableciendo una retribución que se relacione directamente con los resultados de la empresa.

3º.- Contribuir activamente a mejorar la sociedad actual, de forma que tenga un desarrollo sostenible a través de unos valores de ética social y empresarial, que permitan adoptar las medidas que correspondan en los diferentes ámbitos, económico, social, medioambiental, cultural y laboral.

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

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: 12 | 03 | Salud y Bienestar,4 | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Indicador GRI: 403

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: 6 | 04 | Educación de Calidad,4 | 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: 11 | 05 | Igualdad de género

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

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Igualdad de género



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

ODS relacionado: 11 | 05 | Igualdad de género

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

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



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

ODS relacionado: 21 | 06 | Agua Limpia y Saneamiento,2 | 13 | Acción por el clima

Proveedores

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



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

ODS relacionado: 4 | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,5 | 12 | Producción y Consumo Responsable

Clientes

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: 3 | 09 | Industria, Innovación e infraestructura,5 | 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: 13 | 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: 4 | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,5 | 12 | Producción y Consumo Responsable

Blanqueo o lavado de dinero



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

ODS relacionado: 13 | 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

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: 13 | 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

Asolfer Gestión y
Asesoramiento. SL

2021

