



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.

UN GLOBAL COMPACT  
APOYAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

# INFORME DE PROGRESO

## 2020

T20 media



# Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis  
Medioambiente  
Comunidad/Sociedad Civil  
Empleados



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



13.10.2022

António Guterres  
Secretario General  
Naciones Unidas  
New York, NY 10017  
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que T2O media apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. T2O media comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (COP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde esa fecha, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial. Esto incluye:

- Una declaración firmada por el director general expresando su apoyo continuo al Pacto Global y la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios. Esta es independiente de nuestra primera carta de compromiso para participar en el Pacto Mundial.
- Una descripción de las medidas prácticas (por ejemplo, la divulgación de las políticas, procedimientos, actividades) que la empresa haya tomado (o planea llevar a cabo) para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).
- Una medición de los resultados (es decir, el grado en que los objetivos/indicadores de rendimiento se cumplieron, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados).

Atentamente,

SR. Oscar Alonso  
CEO





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

24 - 48 millones

## DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

T2O AdMedia Services, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Poeta Joan Maragall, 1, 4ª planta (Edificio Eurocentro) Madrid, Madrid 28020 Spain

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.t2o.es>

Número total de empleados

130

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Medios de comunicación, cultura y gráficos

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Marketing digital

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

Italia, México, España

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

EL CEO es el máximo responsable de la alineación con los procesos de buen gobierno de RSC del Pacto Mundial.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de

## INFORME DE PROGRESO 2021

interés configuran su Informe de Progreso)

Medioambiente, Comunidad/Sociedad Civil, Empleados

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Hemos seleccionado aquellos grupos de interés más significativos que puede verse afectados por la actividad de la empresa.

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

España

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

Criterios Pacto Mundial España, Curso Presencial Informe de Progreso

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

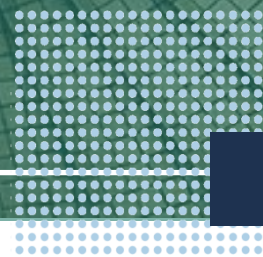
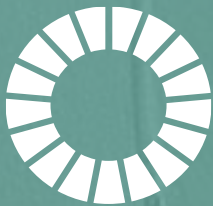
Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

## REPORTE EN ODS



# METODOLOGÍA



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

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



## INFORME DE PROGRESO 2021

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.

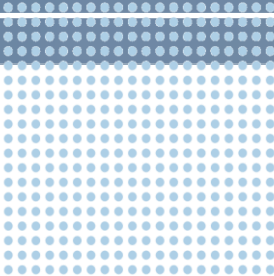
**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**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



4

5

6

1

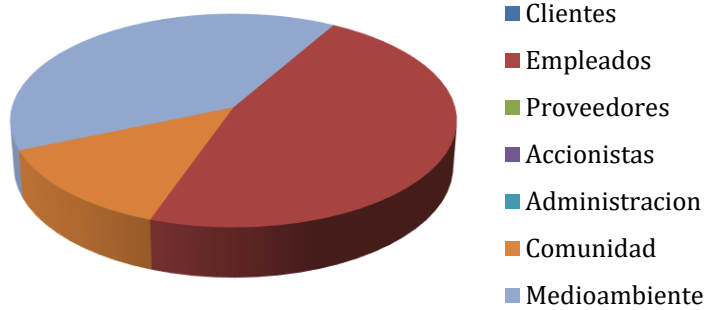
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

## Elementos aplicados por grupos de interés

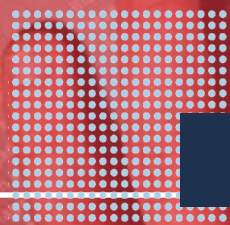




---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



### Igualdad de género

Evitar discriminación en el empleo.

---

#### Política de RRHH - Política

Políticas de Recursos Humanos que velan por la igualdad de género.

#### Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Especial énfasis por seguir manteniendo la igualdad de género.

#### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Buzón de sugerencias como canal informativo al respecto.

#### Objetivos marcados para la temática

El objetivo es mantener paridad de sexo y evitar brecha salarial.

---

### Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

Comité de negociación colectiva representando a los empleados

---

#### Política de Comunicación Interna - Política

Comunicación interna de elección del Comité de negociación colectiva representando a los empleados

#### Procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos - Acción / Proyecto

Procesos de Información y negociación

#### Reuniones periódicas con el Comité de Empresa - Herramienta de Seguimiento

Organización de reuniones periódicas de los representantes de los trabajadores con el Comité de Empresa

#### Objetivos marcados para la temática

Periodicidad trimestral de las reuniones

---

### Ambiente laboral

La empresa ha llevado a cabo diversas acciones para ayudar a mejorar el ambiente laboral, tales como la realización de encuestas de satisfacción, el desarrollo de un programa de voluntariado corporativo, la

## INFORME DE PROGRESO 2021

organización de actividades deportivas y jornadas de teambuilding, o la difusión de hábitos saludables.

---

### **Código Ético / Conducta - Política**

Intentar mejorar potenciar la satisfacción de los empleados aplicando el código ético.

### **Cultura Corporativa - Política**

Buen ambiente laboral y su vinculación a la cultura corporativa

### **Reuniones de equipo - Acción / Proyecto**

Organizar reuniones periódicos de equipo para incentivar la mejora del clima laboral, tanto vía presencial -si es posible- como por vía telemática.

### **Acciones de team building - Acción / Proyecto**

Desarrollo de acciones de team building, competiciones de equipo como la liga de fútbol con otras empresas.

### **Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento**

Realizar evaluación de los empleados al menos veces al año, incorporando los comentarios del jefe directo y del propio empleado

### **Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento**

Medición en las encuestas de satisfacción

### **Indicadores Clima Laboral y Comunicación Interna - Indicador de Seguimiento**

Aplicar distintos canales de comunicación interna para intentar seguir mejorando la el clima laboral de la compañía.

---

## Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

---

### **Política RSE - Política**

### **Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto**

### **Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento**

---



### Evaluación de desempeño a empleados/as

Evitar la discriminación

---

#### Política de RRHH - Política

Política de Recursos Humanos orientadas a la medición del desempeño de los empleados.

#### Evaluación continua - Acción / Proyecto

Realización de un proceso de evaluación continua del desempeño.

#### Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Al menos con carácter semestral se evalúa el trabajo realizado por los empleados; para la cual se toman en consideración sus impresiones y las apreciaciones de sus responsables.

#### Objetivos marcados para la temática

Establecer líneas de mejora y herramientas para conseguirlas.

---

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

---

---

### Conciliación familiar y laboral

Como consecuencia del COVID-19, la empresa ha avanzado en la implantación de programa de conciliación de la vida personal y laboral, con la implantación de medidas como el teletrabajo y la flexibilización de horarios. Velar con la salud y seguridad de los trabajadores nos hace seguir trabajando en esta temática día a día.

---

#### Política de Conciliación - Política

En relación a las políticas de conciliación, el código ético desarrolla entre otras medidas, las políticas que permiten la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados. En este sentido se define conceptos como los horarios de entrada y de salida, horarios de verano, y posibilidad de flexibilidad de los mismos vía teletrabajo, con especial atención en este periodo de pandemia.

#### Plan de Igualdad - Política

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

## INFORME DE PROGRESO 2021

Comunicación interna para que todo el equipo disponga de recursos, medios e información relativa a la modalidad de teletrabajo; en el marco de las indicaciones de las autoridades sanitarias. Especial atención a horarios de entrada y salida flexible, jornada reducida, así como las horas de voluntariado corporativo que pueden disponer.

### **Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto**

Comunicación interna sobre la importancia de la no discriminación e igualdad en la compañía

### **Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento**

Las evaluaciones del desempeño de los empleados tienen un carácter semestral; y en la realización de las mismas se tienen en cuenta tanto las opiniones de los empleados evaluados como la de sus responsables directos.

### **Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento**

Medición en las encuestas de satisfacción

### **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**

Durante el próximo año, disponer de medidas como la Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso. Los porcentajes se establecerán teniendo en cuenta las recomendaciones de las autoridades sanitarias en materia de movilidad.

---

## Formación al empleado/a

---

### **Política de RRHH - Política**

Políticas relativas a los Recursos Humanos

### **Política RSE - Política**

Formación vinculada a proyectos de voluntariado corporativo

### **Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto**

Kit formativo de bienvenida con la información básica para el día a día en la empresa

### **Formación - Acción / Proyecto**

Desarrollo de habilidades por medio de las políticas de acción social de la compañía

### **Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento**

## **INFORME DE PROGRESO 2021**

Evaluación de las políticas de formación

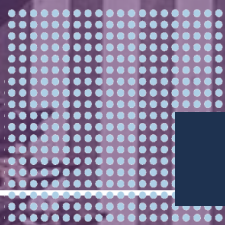
Objetivos marcados para la temática

Vincular formación y responsabilidad social corporativa externa



---

# GRUPO DE INTERÉS Comunidad



### Alianzas entre empresas y tercer sector

El pasado año la empresa llevó a cabo catorce colaboraciones con ONGs y empresas del tercer sector que velan por los derechos de colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión social. En este sentido, manifestamos nuestro firme compromiso para el próximo año seguir trabajando en esta línea.

---

#### Política de Acción Social - Política

Materializar la implicación de la empresa en la comunidad por medio de políticas de acción social.

#### Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Mantener relaciones estratégicas con ONGs a medio y largo plazo.

#### Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de Seguimiento

El Comité de RSC se encarga de mantener el diálogo con las diversas ONGs con el fin de determinar posibles colaboraciones donde pudiéramos aportar valor a la comunidad.

#### Resultados obtenidos - Indicador de Seguimiento

Por medio de la medición del impacto de la acción social y la participación de los empleados en el programa. Hemos colaborado -entre otros canales- por medio del voluntariado corporativo, llevando comida a familias necesitadas durante la pandemia.

#### Número de empleados que han realizado voluntariado corporativo - Indicador de Seguimiento

El 40% de los empleados participa en los programas de voluntariado

#### Número de colaboraciones - Indicador de Seguimiento

12 colaboraciones con ONG o entidades sociales

---

### Compromiso por los derechos humanos

Respeto de los derechos humanos.

---

#### Política de Derechos Humanos - Política

Desarrollo de una política para apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.

#### Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Organización de charlas en la oficina impartidas por ONGs sobre el respeto de los derechos humanos en los territorios donde trabajan.

#### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Implantación de un buzón de sugerencias como herramienta de seguimiento en la temática de la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.

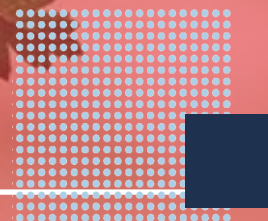
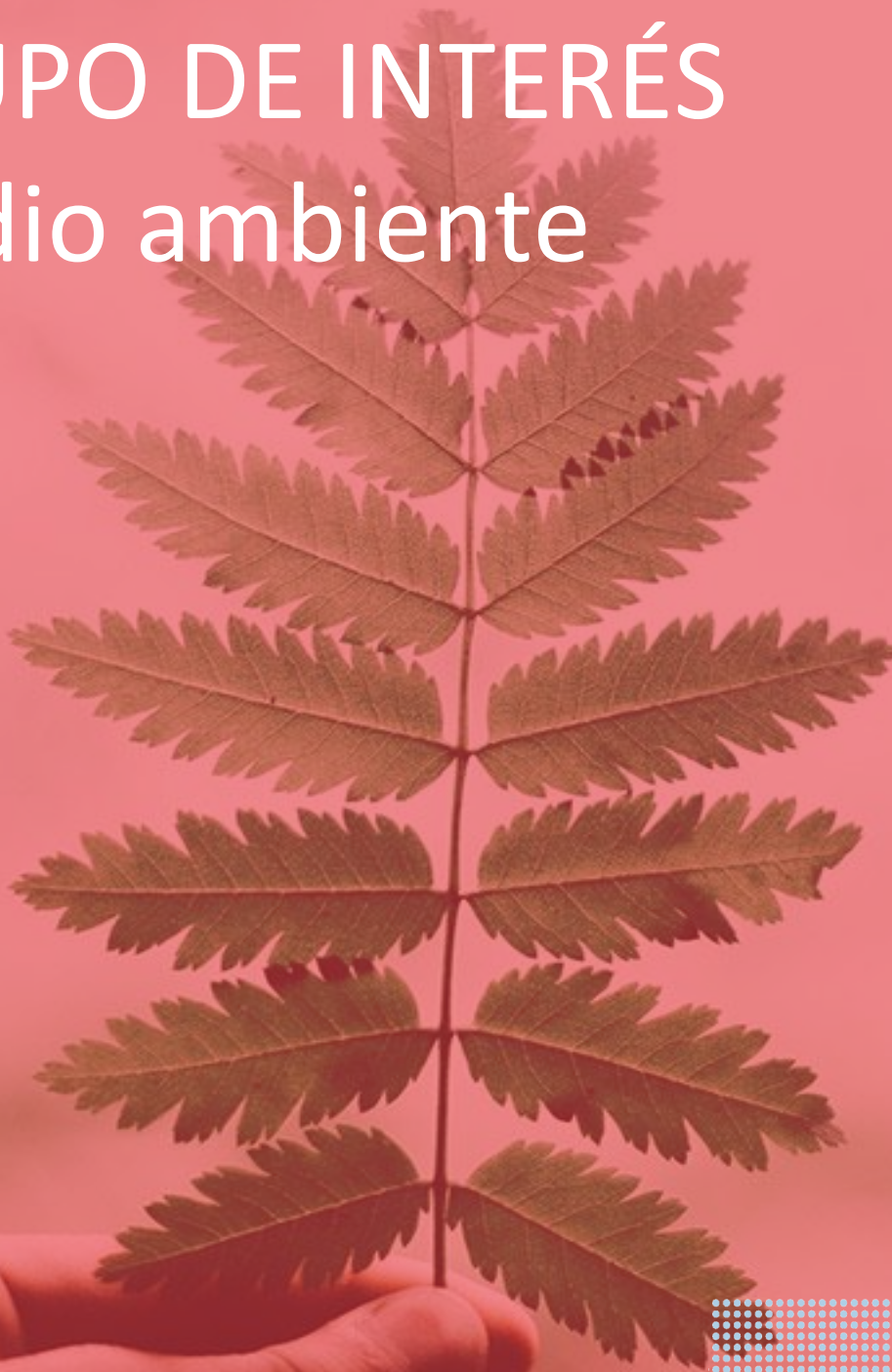
#### Objetivos marcados para la temática

Estudio de las sugerencias para implementar posibles líneas de mejora.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente





### Protección de la biodiversidad

El objetivo es incentivar y sensibilizar la plantilla para lograr una mayor responsabilidad ambiental.

---

#### Política de biodiversidad - Política

Buscar una implicación activa en la lucha contra el deterioro de los bosques.

#### Política de Reducción de Consumo - Política

- Disminuye la diversidad de especies vegetales.
- Desprotege al suelo frente a la erosión.
- Afecta al clima local, que pierde la humedad que le aportan los bosques, y al clima global, ya que la capacidad de fijación de carbono es menor.
- Disminuye nuestras reservas de agua, ya que la capacidad de almacenamiento de los embalses mengua porque en su fondo se deposita la tierra arrastrada por la lluvia.

#### Reforestación y conservación de la biodiversidad - Acción / Proyecto

Colaborar a la solución de problemas como:

- Perjuicio a la fauna, que encuentra menos alimento y refugio.
- Disminución de la diversidad de especies vegetales.
- Desprotección del suelo frente a la erosión.
- Afección del clima local, que pierde la humedad que le aportan los bosques, y al clima global, ya que la capacidad de fijación de carbono es menor.
- Disminución de nuestras reservas de agua, ya que la capacidad de almacenamiento de los embalses mengua porque en su fondo se deposita la tierra arrastrada por la lluvia.

#### Reducción de la huella ecológica - Acción / Proyecto

Política de reducción de la huella ecológica

#### Listado especies amenazadas que se encuentren afectadas por las operaciones de la entidad - Indicador de Seguimiento

Favorecer la biodiversidad de la vegetación del Valle de La Barranca, mejorando el ecosistema en su conjunto.

- Mantenimiento y protección de ejemplares de diversas especies autóctonas ofrecerá más oportunidades de

refugio y alimento a la fauna, a través de los frutos de estas especies.

- Gracias a la fijación del CO2 atmosférico que realizan los árboles, se contribuirá a la lucha contra el cambio climático.

---

### Movilidad Sostenible

Fomento Movilidad sostenible

---

#### Política de Movilidad Sostenible - Política

Fomento empleo de medios de transporte sostenibles

#### Código Ético / Conducta - Política

Comunicación Interna del Código de conducta

#### Fomento de las videoconferencias - Acción / Proyecto

Fomento de las videoconferencia en lugar de las reuniones presenciales

#### Fomento del coche compartido - Acción / Proyecto

Fomento del coche compartido para los desplazamientos al lugar de trabajo

#### Teletrabajo - Acción / Proyecto

Fomento del teletrabajo y reducción de la presencialidad laboral

#### Fomento del uso de bicicletas eléctricas - Acción / Proyecto

Fomento del uso de bicicletas eléctricas. Aparcamiento próximos a la oficina

#### Fomento del transporte público - Acción / Proyecto

Fomento del uso de medios de transporte público muy próximos a la oficina

#### Formar o sensibilizar a cerca de la movilidad sostenible - Acción / Proyecto

## INFORME DE PROGRESO 2021

Sensibilización a los empleados sobre la necesidad de una movilidad sostenible

### Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Reducir emisiones de CO2

---

## Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

Uso sostenible de recursos

---

### Política de Reciclaje - Política

Reducción de los niveles de consumo de energía, agua y papel

### Gestión de residuos y aparatos eléctricos y electrónicos - Acción / Proyecto

Correcta gestión de los residuos en comedores y cocinas; así como luminarias y equipos eléctricos

### Reforestación y conservación de la biodiversidad - Acción / Proyecto

Participación en actividades de voluntariado ambiental

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Comunicación a los empleados de la importancia del uso sostenible de recursos y de las políticas de reciclaje

---

## Consumo de la entidad

Reducción de consumo de la entidad

---

### Política de Reducción de Consumo - Política

Acciones internas encaminadas a reducir el consumo de papel, energía eléctrica y agua. Igualmente, fomenta alternativas al vehículo privado, como el uso de la bicicleta y del transporte público.

### Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

Proyectos de concienciación, como la sensibilización en consumo responsable

Objetivos marcados para la temática

Concienciar y sensibilizar a empleados sobre la importancia de los impactos que tienen nuestras decisiones de consumo sobre la sostenibilidad del planeta.

---

## Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

Realización de jornadas de voluntariado medioambiental basadas en la plantación de árboles para compensar CO2. En este sentido, la empresa también ha apadrinado un olivar para su conservación. En la medida de lo posible, pretendemos mantener la realización de estas actividades el próximo ejercicio.

---

### Política de Reducción de Consumo - Política

Ampliar las política de Reducción de Consumo de recursos: agua, luz y elementos de papelería.

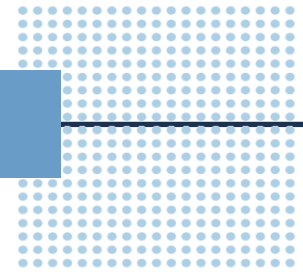
### Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Designar una persona Responsable de Medioambiente de potencie esta línea.

### Indicador compensación kilogramos CO2 emitidos a la atmósfera - Indicador de Seguimiento

Compensación kilogramos CO2 emitidos a la atmósfera





# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



## Empleados

---

### Igualdad de género |

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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

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

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

---

### Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios |

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

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

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

**Indicador GRI:** 102-41

---

### Ambiente laboral |

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

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

---

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos |

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

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

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

**Indicador GRI:** 410, 412, 412-2

---

### Evaluación de desempeño a empleados/as |

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

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

**Indicador GRI:** 404-3

---

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental |

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

## INFORME DE PROGRESO 2021

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

---

### Conciliación familiar y laboral |

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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

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

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

### Formación al empleado/a |

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

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

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

**Indicador GRI:** 404

---

## Comunidad

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector |

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

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

**Indicador GRI:** 102-13

---

### Compromiso por los derechos humanos |

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

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

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

---

## Medioambiente

---

### Protección de la biodiversidad |

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

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

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

**Indicador GRI:** 304-2, 304-3

---

## Movilidad Sostenible |

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

**ODS relacionado:** 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

---

## 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

---

## Consumo de la entidad |

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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

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

**Indicador GRI:** 301-1, 302-1, 302-2

---

## Cálculo y compensación de las emisiones en CO2 |

**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: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

**Indicador GRI:** 305-1, 305-2, 305-3

---



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

—  
2021

