

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

**VALFONDO GESTION, S.L.U.**

CIF:B99507469

San Clemente 26 Pis 3

50001 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

Valfondo Gestión S.L.U.

#### 02 - Dirección - CP - Población

Calle Felipe Sanclemente nº26 3º

50001 Zaragoza (España)

#### 03 - Sector. Actividad

Prestación de servicios de gestión inmobiliaria.

CNAE: 7490

#### 04 - Año comienzo actividad.

2017

#### 05 - Número de personas empleadas

29

#### 06 - Persona contacto

Cristina Amoribieta Pérez Villacastín

Directora de Personas y Cultura Corporativa

#### 07 - E-mail contacto

[rrhh@valfondo.com](mailto:rrhh@valfondo.com)

#### 08.- Página web

<https://valfondo.com/>

### GENERAL

#### Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica,

etc)

- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

### **1.1 Información adicional**

Valfondo Gestión es una empresa que tiene como objetivo gestionar edificios inmológicos, desde la búsqueda de suelo y la promoción de su diseño y construcción, hasta la gestión del mismo en su fase de uso.

La sostenibilidad preside el enfoque empresarial de Valfondo Gestión, que se transmite a todas sus operaciones, a través de una Política Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (Política ESG). En ella se encuentran los principios fundamentales y las líneas de actuación para promover y lograr una gestión responsable de la actividad en línea con la creación de valor a largo plazo para todos sus grupos de interés, que incluye a sus inversores, clientes, empleados, proveedores y comunidades donde se implanta, entre otros.

A través de la Política ESG, Valfondo Gestión se compromete a integrar los principios de sostenibilidad, de acuerdo con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por la Organización de Naciones Unidas, en todos los aspectos y áreas de la actividad de su negocio, de forma que la estrategia de sostenibilidad esté alineada con su estrategia empresarial.

La difusión de esta Política ESG desemboca en la construcción y despliegue de una estrategia de sostenibilidad con 5 pilares estratégicos o líneas de actuación:

- 1- Gobierno Corporativo.
- 2- Creación y gestión de Edificios sostenibles.
- 3- Compromiso duradero y de confianza con la comunidad.
- 4- Satisfacción y fidelización de clientes e inversores.
- 5- Inversión en el desarrollo y protección de sus empleados

En cada uno de los pilares estratégicos se definen objetivos, acciones a desplegar para alcanzarlos e indicadores de medición del desempeño, lo que permite el pilotaje de la estrategia de sostenibilidad. Del mismo modo, se identifican a que ODS se contribuye a través de esta estrategia.

## **2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?**

Si

### **2.1. Información adicional**

Todas las organizaciones, sin importar su tamaño, pueden contribuir en mayor o menor medida a las tendencias enumeradas, teniendo claros sus objetivos, sus capacidades y

planificando la mejora. Sin embargo, y sabiendo que algunos de los retos son globales, es muy recomendable actuar en conjunto, ya sea por medio de foros sectoriales o empresariales, de forma que se incremente el conocimiento y el intercambio de buenas prácticas o conocer mejor las prioridades, retos y amenazas a los que se enfrentan.

## **Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

### **3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

#### **3.1. Información adicional**

La planificación de nuestra estrategia se hace anualmente con los criterios ESG como base, de hecho, nuestra estrategia de sostenibilidad en la que trabajamos los aspectos sociales y ambientales en el corto y largo plazo está totalmente integrada en la estrategia corporativa, de manera que entre ellas se retroalimentan y consiguen muchos de los objetivos de manera colaborativa.

Nuestra política ESG está grabada en nuestro ADN y forma parte de nuestra manera de hacer las cosas. Se ve reflejada en nuestros diseños sostenibles, en políticas de cumplimiento que garantizan un gobierno corporativo basado en la ética y las buenas prácticas, en el compromiso con el bienestar de nuestro equipo, en la búsqueda de la máxima satisfacción de nuestros clientes? En definitiva, cada paso que damos está impregnado de la política ESG y del impacto social que causamos.

Nuestros 5 pilares más importantes:

- Gobierno corporativo: La integridad y la ética empresarial como factores clave de nuestro modelo de funcionamiento fomentado por el establecimiento de políticas.
- Creación y gestión de Edificios Sostenibles: Supervisión de los activos y reducción de la demanda energética para minimizar el riesgo y el impacto medioambiental, certificando los edificios según normal de construcción internacionales reconocidas.
- Compromiso duradero y fidelización de clientes e inversores: Mejora continua gracias a una comunicación bidireccional, proactiva y transparente con nuestros grupos de interés.
- Satisfacción y fidelización de clientes e inversores: Mejora continua gracias a una comunicación bidireccional, proactiva y transparente con nuestros grupos de interés.
- Inversión en el desarrollo y protección de los empleados: Desarrollo de herramientas para garantizar un entorno saludable y la retención de talento.

### **4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?**

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

#### **4.1. Información adicional**

Valfondo Gestión es consciente del impacto que genera en las comunidades donde

gestiona sus proyectos, por lo que fija entre sus compromisos el contribuir al desarrollo en ellas, a través del fomento de la educación y de la formación, así como promover acciones sociales en beneficio de la comunidad.

Cada año se trabaja sobre un presupuesto asignado el año anterior. Y se trabaja sobre dos fases,

la primera de ellas es la definición de la estrategia RSC, donde tomamos conciencia del punto de partida, comprendiendo los intereses de las partes relevantes, definimos el objetivo que queremos conseguir.

A nivel externo, comprendemos las necesidades de proveedores, clientes, comunidades locales con reuniones con los agentes locales en las comunidades donde desarrollamos nuestra actividad, y a nivel interno, hacemos un sondeo a todo el equipo donde vemos sus preferencias.

Después aterrizamos los objetivos, que tienen que ser siempre realistas, medibles y alineados con nuestro propósito y nuestros valores.

En la segunda fase encontramos la implementación de estas actividades, definimos las iniciativas que se van a hacer: Voluntariado SOCIAL, CORPORATIVO y Donaciones y colaboraciones y preparamos los reportes, donde supervisamos y evaluamos semestralmente el progreso para asegurarnos de que se están logrando los objetivos establecidos. En base a los resultados se realizan ajustes y mejoras.

Ejemplos de nuestras acciones son:

La colaboración que tenemos con el equipo de Balonmano de Tarazona, donde apostamos por la cantera femenina, ayudándoles tanto en recursos como en acciones de voluntariado.

La colaboración con ASPANOA en la Marcha contra el cáncer infantil, la carrera Centinela, donde apoyamos el cáncer de mamá, el convenio con Helios Club Deportivo donde apoyamos el equipo femenino de baloncesto y la ayuda a nuestra Cámara de Comercio de Zaragoza, tras el incendio que tuvieron.

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

**5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

### **5.1. Información adicional**

Actualmente, los grupos de interés han sido identificados y se realizan acciones específicas para cada uno de ellos. ¿Cuáles?

Inquilinos ? Valfondo gestión ha desarrollado este año una APP mediante la cual se gestiona la relación con el cliente de manera totalmente disruptiva. El desarrollo de un entorno colaborativo con el cliente ha permitido acercarnos a sus necesidades y poder ver en tiempo real sus incidencias. Además, somos capaces de ponerle a su disposición la información relevante del edificio donde se instala, como la documentación técnica, el contrato de arrendamiento o fotos del edificio, un calendario de las inspecciones técnicas

pendientes o a venir, o un seguimiento exhaustivo de las incidencias detectadas, desde su apertura hasta el cierre, con un foro disponible para contactar con el Property Manager en cualquier momento. Igualmente, los inquilinos podrán acceder en tiempo real a los consumos de los edificios, y actuar sobre los mismos.

Proveedores- se les transmite los compromisos y valores de Valfondo Gestión y los proveedores deben estar alineados con los mismos para poder trabajar con Valfondo Gestión. La selección de los mismos se hace aplicando el Protocolo de Selección de Proveedores, del cual estos son informados. .

Empleados - Relación muy estrecha con cada una de las personas del equipo, nuestro tamaño nos permite llevar una gestión de los rrhh al estilo boutique, de esta manera sacamos el máximo potencial del equipo.

Sociedad ? seguimos y tenemos en cuenta los intereses de la sociedad a través de diferentes asociaciones u organizaciones en las que participamos o apoyamos ya que consideramos que tienen un buen impacto para la sociedad:

- WIRES (Women In Real State): tiene como objetivo dar visibilidad a la mujer en el sector inmobiliario
- ASPRIMA (Asociación de Promotores Inmobiliarios de Madrid): organización empresarial que defiende los intereses profesionales de las empresas inmobiliarias de la Comunidad de Madrid,
- CÁMARA DE COMERCIO ZARAGOZA: Representa, promueve y defiende los intereses generales del comercio, la industria y los servicios.
- APPUNLE (Asociación de Promotores, Propietarios y Usuarios de Naves Logísticas en España): tiene como objetivos la representación y defensa de los intereses profesionales de los propietarios, promotores y usuarios de naves logísticas, la participación institucional y la colaboración con los Organismos y Administraciones Públicas para la defensa de los intereses del sector y la resolución de los problemas que afecten al adecuado desarrollo de su actividad, así como el fomento de la solidaridad empresarial entre todos los asociados y la continua mejora en la formación de los grupos humanos integrantes de los mismos
- ADEA (Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón): . tiene como objetivo informar y debatir sobre los temas de presente y futuro. Generar inquietud, con la finalidad de aportar información útil para los directivos en su toma de decisiones, y contribuir así al éxito de las empresas.

En 2022, se desplegará la estrategia de sostenibilidad y se establecerán las distintas vías de interacción con los mismos a través de un análisis y matriz de materialidad que permitirá mejorar la gestión de los intereses de los distintos grupos.

## **6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

### **6.1. Información adicional**

Actualmente, Valfondo Gestión interacciona constantemente con sus grupos de interés por distintos medios, de forma que se identifican las necesidades y expectativas de los

mismos.

Por ejemplo:

**INQUILINOS/ CLIENTES:** Anualmente, se realiza una encuesta de satisfacción de los clientes (inquilinos de los inmuebles) donde se evalúa por parte de los clientes su satisfacción con nuestra capacidad de respuesta, con la comprensión de sus necesidades o con la comunicación entre ambas partes.

Igualmente, se ha implantado una aplicación móvil para los inquilinos, de forma que puedan tener mayor contacto con los Property Manager (quienes gestionan el edificio) para agilizar la respuesta ante incidencias detectadas por ambas partes.

**EQUIPO:** En relación a las necesidades y expectativas de nuestro equipo, se realiza de manera periódica una encuesta de clima, anónima y confidencial que recoge sus inquietudes, sus puntos de mejora y su satisfacción con la empresa en otros.

## **Gobierno de la organización**

### **7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

#### **7.1. Información adicional**

Desde Valfondo Gestión se ha elaborado un Código Ético con la finalidad de mantener y reafirmar los más altos estándares éticos en el desarrollo de su actividad, aplicable en todas las sociedades de la que es gestora.

Este Código Ético, así como las políticas, protocolos y procesos internos en los que se desarrolla, resultan de aplicación y obligado cumplimiento a todos los empleados, directivos y administradores de Valfondo Gestión, con independencia de su cargo y ubicación geográfica.

Adicionalmente a este Código Ético, se realiza una formación anual sobre su contenido y aplicación, dirigida a todos los empleados de la gestora.

El Compliance Officer de la compañía es el responsable de realizar la revisión periódica del Código Ético y de mantenerlo actualizado, así como de formar al equipo.

### **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, se forma/informa a todas las personas de la organización del propósito, visión y valores de la organización

#### **8.1. Información adicional**

Nuestra actividad de desarrollo siempre se ha guiado por los siguientes valores:

- Servicio al cliente, lo que nos permite construir una relación de lealtad con algunos de los

mejores operadores logísticos a nivel internacional.

- La búsqueda de la excelencia en la ejecución de los proyectos que gestionamos, alcanzando compromisos de plazos ajustados con ejecuciones de vanguardia.
- Habilidad para gestionar la realización de proyectos logísticos visionarios y adaptados perfectamente a las necesidades de los clientes (de espacio, confort, digitalización, automatización o robotización) con las soluciones técnicas más modernas gracias a nuestro equipo
- ESG e innovación. La sostenibilidad integrada en todos los procesos de la empresa.

Anualmente, el CEO de Valfondo Gestión realiza una valoración del año n y expone los objetivos del año n+1 y lo comunica a todo el equipo, donde expone los resultados conseguidos y los perseguidos, con el foco puesto en los valores antes mencionados

## **Plan de Responsabilidad Social**

### **9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Este año se ha elaborado un primer plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social

#### **9.1. Información adicional**

Durante este año, con el nombramiento de un responsable de ESG dentro de la compañía, hemos conseguido desarrollar un Plan de Sostenibilidad que nos está permitiendo pilotar de manera adecuada la estrategia ESG.

Para Valfondo, la RSC sigue siendo un tema prioritario a tratar dentro de la empresa, y prueba de ello es el compromiso que mantiene en las distintas comunidades en las que opera. Así, durante el año 2023, se ha colaborado con ayuntamientos y asociaciones de las distintas comunidades donde Valfondo tiene impacto para desarrollar medidas que contribuyan de forma positiva en dichas localidades.

### **10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

#### **10.1. Información adicional**

En la Política ESG de la empresa con sus 5 pilares estratégicos están establecidos los distintos compromisos que ha adquirido Valfondo Gestión en relación a la RSC. Actualmente, ya se está trabajando en los diferentes objetivos y acciones asociadas, cada una de las cuales será controlada por indicadores específicos.

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

#### **11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?**

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

### **11.1. Información adicional**

Anualmente, Valfondo Gestión encarga a un tercero independiente la realización de encuestas de satisfacción de sus clientes. La encuesta se actualiza en función de los resultados del año anterior. Los resultados de la encuesta son analizados y en función de ellos, se construye un plan de acción de mejora de la satisfacción de los clientes. La encuesta además incluye una pregunta específica según NPS (sistema Net Promoter Score), sistema e indicador que permite medir la satisfacción del cliente y su lealtad hacia la compañía.

### **12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?**

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

#### **12.1. Información adicional**

Por medio de realización de encuestas anuales de satisfacción de los clientes, los resultados de las mismas son analizados e incluidos en un plan de acción de mejoras de la satisfacción. Los resultados del año n, son tenidos en cuenta para formular la encuesta del año n+1.

Adicionalmente, los Property Manager o gestores de inmueble, mantienen reuniones mensuales con los inquilinos, donde se identifican específicamente, mejoras a aplicar en cada uno de los activos.

En paralelo, Valfondo Gestión promueve la inserción de novedades y tendencias del mercado en los proyectos a gestionar, de forma que podamos anticiparnos a las demandas de nuestros clientes. Igualmente, la Dirección Comercial mantiene una escucha activa de nuestros clientes, tanto para nuevos proyectos, como para conocer la satisfacción de la gestión de los inmuebles ya arrendados.

## **Innovación en los productos y servicios**

### **13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?**

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

#### **13.1. Información adicional**

En Valfondo Gestión estamos trabajando en nuevas metodologías de trabajo. Ejemplo de ello, es el cambio que estamos aportando para la digitalización de los servicios realizados por la compañía y de su funcionamiento:

- Servicio de atención al inquilino: implantación de una nueva APP para dispositivos móviles y plataforma de gestión asociada, para seguimiento de las incidencias y mejora de la comunicación con los inquilinos. Para ello, se han invertido alrededor de 50k€ en el desarrollo de esta nueva aplicación y del entorno de gestión web.
- BMS (Building Management System): impulsamos la instalación de un sistema BMS en todos los edificios que gestionamos, para aumentar nuestro control y la eficiencia energética de los mismos
- Formación en competencias digitales: dirigida al 100% de la plantilla, fomenta el trabajo



en entorno colaborativo

Además, se ha incorporado recientemente en la compañía un ESG Manager, que tiene entre sus funciones investigar nuevas áreas de mejora a incorporar tanto en el trabajo del equipo como en la promoción de los edificios que gestionamos.

## Calidad de los productos y servicios

### 14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

#### 14.1. Información adicional

Nuestro propósito: Generar valor en el ciclo completo del desarrollo logístico con una metodología diferencial. Y con esto nos referimos al cuidado con el que revisamos el impacto de toda nuestra actividad en la cadena de valor.

Prueba de ello es el resultado logrado para el vehículo Montepino Logística en el Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB), donde la mejora continua ha permitido seguir incrementando la puntuación en las dos evaluaciones donde participamos ? edificios logísticos operativos y desarrollo de nuevos proyectos ? logrando el reconocimiento de 5 estrellas en ambas.

Nuestro crecimiento imparable sigue estando acompañado de un constante compromiso por el bienestar de las comunidades y los ecosistemas en los que nos asentamos.

Es por eso que Valfondo, apuesta por el desarrollo de la sociedad a través del deporte, participa e impulsa con Montepino iniciativas sociales y ayudas a escuelas y clubes deportivos de las que se benefician más de un millar de menores.

En paralelo, hemos asumido el compromiso de la descarbonización del portfolio de Montepino para 2030 y trabajamos actualmente en el establecimiento de objetivos basados en la ciencia que pronto someteremos a la iniciativa SBTi. Igualmente, hemos seguido apostando por el consumo de energía renovable en los activos de Montepino.

Si en 2022 logramos que más del 80% de los residuos de construcción generados no acabaran en los vertederos para que tuvieran una segunda vida, este año la cifra se ha incrementado pasando a ser de un 91% y, además, hemos conseguido que nuestros activos tengan un consumo de energía renovable de un 44,4%.

Como nuestra actividad abarca la totalidad del ciclo de valor de los activos, podemos estar presentes en cada momento de la vida del inmueble, lo que nos permite seguir manteniendo nuestros criterios de ESG.

Prueba de todo ello es el hecho de que el 100% de nuestros activos gestionados han conseguido ya la certificación LEED o están en el proceso de obtenerla. Como logro de

este año 2023, destacamos la obtención de la mayor puntuación hasta la fecha en certificación LEED para un activo de nuestra cartera, LEED PLATINIUM con 86 puntos. Además, hemos logrado mantener en el benchmark de Real Estate de GRESB 2023 una valoración de 5 estrellas en el desempeño de ESG y hemos mejorado en 4 puntos cada categoría.

Además, este año, en nuestro propósito por alcanzar los mejores resultados en materia ESG, hemos logrado una puntuación del 64,10% (Muy Bueno) en BREEAM Urbanismo (Certificado de construcción sostenible) para uno de los polígonos gestionados por Valfondo.

#### **15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

##### **15.1. Información adicional**

La relación con nuestros clientes y el servicio postventa están en el centro de la gestión de nuestra compañía. Como pilar fundamental de este servicio se encuentra nuestro Departamento de Property Management, desde donde se gestiona el uso adecuado del edificio, así como solucionar cualquier incidencia que pueda surgir una vez entregado el activo. Desde esta área no sólo se acompaña al cliente con las incidencias que puedan surgir, sino que de una manera proactiva se está constantemente pensando en incorporar mejoras en el activo que incrementen la operativa del arrendatario, así como la digitalización del servicio incluyendo una App para la gestión del día a día con el arrendatario y la instalación de un sistema BMS que controle en remoto todas las instalaciones del inmueble.

#### **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

#### **16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

##### **16.1. Información adicional**

Valfondo Gestión se apoya para el desarrollo de todos sus inmuebles en Estudios de Arquitectura y empresas de Ingeniería de confianza, lo que permite proporcionar a nuestros clientes una información amplia y clara sobre el desarrollo del producto y facilita la correcta toma de decisión del cliente a la hora de seleccionar nuestra empresa. No sólo en el proceso de comercialización, donde el Equipo Legal in-house tiene un papel prioritario en el análisis de riesgos y en los intercambios de información con los clientes, sino en el periodo posterior a la entrega, poniendo a disposición del cliente toda la información técnica, legal y financiera que pueda necesitar.

#### **PERSONAS EMPLEADAS**

#### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?**

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

### 17.1. Información adicional

En Valfondo Gestión?creemos firmemente que el éxito de las empresas radica en los equipos que la forman, por ello, como empresa de origen familiar, mimamos cada nueva incorporación como la primera y hacemos que cada uno de?nosotr@s?nos sintamos como en casa.

Nuestro principal objetivo es que nuestro rápido crecimiento no disuelva la concentración de talento que tenemos a día de hoy, y que por muchos nuevos proyectos que nos entren, no perdamos nunca el ojo de la excelencia que nos ha hecho tan rápido crecer.??

Para ello, contamos con un Área de Gestión del Talento, área estratégica y que sirve para sacar de cada una de las personas la mejor de sus versiones, todo su potencial.??

Nuestros principales objetivos son:?

1. Ofrecer a todo nuestro equipo un completo paquete retributivo por encima de la media del sector.??

a.- Con la posibilidad de acogerte a retribución flexible donde se puede destinar hasta el 30% del sueldo bruto en conceptos como guardería, restaurante, desplazamiento o formación.?

b.- Paquete?retributivo?completo con bonus por objetivos, aportación al Plan de Empleo y seguro de salud.?

2. Tener bien marcado el pulso del equipo con un seguimiento de su satisfacción?

a.- Con encuestas de satisfacción de los empleados donde hacemos seguimiento de la trazabilidad de los parámetros a corregir en respuestas anteriores.?

b.- Mediante evaluaciones del desempeño donde vemos como han ido los retos propuestos y cómo se abordarán los futuros.?

3. Potenciar la horizontalidad a nivel jerárquico.??

a.- Ofreciendo crecimientos en áreas de responsabilidad sin necesidad de crecimientos verticales, de esa manera ofrecemos un Plan de Carrera?a todo el equipo con un crecimiento asegurado.?

b.- Potenciamos la autonomía y la asunción de responsabilidades a todos los niveles, con eso conseguimos mayor rapidez y flexibilidad en nuestros proyectos.?

4. Potenciar la comunicación interna con herramientas que nos ayudan al trabajo colaborativo?

a.- Mediante grupo de trabajo interdepartamentales y paquetes de trabajo por proyectos.?

b.- Realizar reuniones periódicas en las que se hace partícipe a?tod@s?de los logros y objetivos de la empresa.?

### Igualdad de oportunidades y no discriminación

#### 18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades

**(acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?**

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento de personas, y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

#### **18.1. Información adicional.**

Se llevan a cabo medidas mediante las cuales, se pretende garantizar en la empresa un entorno laboral libre de acoso; el objetivo principal es que todo el equipo respete la integridad y la dignidad del resto en el ámbito profesional y personal.?

Sobre todo, nos centramos en:?

1. Políticas que integren la igualdad entre hombres y mujeres, sin discriminación por género.??
2. Políticas que integren la igualdad independientemente a su religión??
3. Políticas que integren la igualdad independientemente a su nacionalidad.? ?

A día de hoy, en un equipo de 29 personas:?

- Contamos con 4 nacionalidades distintas.??
- Tenemos un?53% de mujeres.?
- El?25%?del?Comité de Dirección?son mujeres, muy por encima de la media del sector.??

Además, los procesos de selección y promoción de las personas son transparentes y basados en criterios exclusivamente técnicos, basados en los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades.

Como medida adicional a este apartado, hemos realizado a lo largo de este año una actualización del Protocolo frente al Acoso.

Esto responde a la necesidad de garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad y a la integridad, como principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

Además, como punto de mejora, estamos desarrollando a lo largo de este año 2023 un Manual de Buenas Prácticas, que sirva como base para todas las personas que componen esta compañía.

### **Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

**19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y

labores domésticas.

### **19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.**

Se han desarrollado unas medidas de conciliación que aplican al 100% de nuestra plantilla y cuyo objetivo único es favorecer la conciliación personal y laboral de nuestro equipo.:

- Festivos día de Navidad, Día de Nochevieja y Día de Reyes?
- Flexibilidad a la hora de elección de vacaciones con tantos días como se necesite por separado.?
- Puentes colectivos, siempre que un lunes o viernes se queda en medio de dos festivos se da el puente a toda la empresa para no tener que turnárselo.?
- Horario oficina: 08h30- 17h30 de lunes a jueves y los viernes de 8h30 a 15h?
- Disfrutar las vacaciones hasta el 31 de Marzo del año N+1?
- Formación en horario laboral?
- Descanso de 20 minutos a cargo de la empresa?
- La empresa dispone de office y zonas de descanso para quien quiera comer en las instalaciones de la empresa y no perder tiempo en ir hasta su domicilio.?

## **Formación y desarrollo profesional**

### **20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

#### **20.1. Información adicional.**

Al tener a nuestro equipo como pieza clave de nuestra estrategia, su cualificación y mejora continua es uno de nuestros principales objetivos, por ello trabajamos en mejorar su empleabilidad mediante un ambicioso plan de formación.??

El 100% de la plantilla recibe formación cada año, y la tenemos dividida en cuatro niveles:?

##### **1. Formación en soft skills:??**

- Gestión del tiempo,??
- Reuniones eficaces,??
- Presentaciones con Impacto,??
- Negociación.??

##### **2. Formación técnica por áreas:?**

- Programa Avanzado de Dirección Comercial de Productos Inmobiliarios del IE?
- Lean Construction y Last Planner??
- Blanqueo de capitales?
- Corporate Compliance?
- Metodología BIM?
- MBA Edificación en la Universidad Europea?
- Contract Manager?

3. Formación en idiomas, inglés para toda la plantilla?e inmersiones lingüísticas de larga estancia en residencias bilingües.?

4. Competencias digitales: Formaciones orientadas a incrementar nuestras competencias en el entorno laboral.?

Además, sigue varias pautas:?

- Nos adaptamos al horario que mejor convenga a los asistentes.??
- Es en horario laboral, para que no tengan que ampliar su jornada.?
- Potenciar al máximo la formación interna.?

## **21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

### **21.1. Información adicional.**

Anualmente, Valfondo Gestión pone en marcha el proceso de evaluación de desempeño con todo su equipo, con el fin de ofrecer a cada un@ de sus emplead@s un espacio en el que poder comentar sus inquietudes, identificar fortalezas y debilidades, y poner a su disposición todos los mecanismos que tiene la empresa para facilitar su desarrollo tanto profesional como personal.

Por parte de la compañía, se fijan objetivos anuales y se diseña un plan de carrera para todo su equipo que les permita tener conciencia de hacia donde vamos y que se espera de cada un@ de ell@s, ofreciendo siempre las herramientas necesarias para conseguir todo lo que se propongan.

Además, semestralmente se hacen pulsos de clima donde se pueden ver las inquietudes y los siguientes pasos a dar.

## **Seguridad y Salud**

## **22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

### **22.1. Información adicional.**

Para Valfondo Gestión, la seguridad y salud de las personas es fundamental, por ello, se integra en la organización de manera transversal y forma parte de la hoja de ruta del proceso de mejora continua.

Mejoramos los estándares exigidos y fomentamos la práctica de vida saludable de nuestro

equipo con iniciativas como:

- Alimentos saludables disponibles en la cocina de manera gratuita: fruta, frutos secos, agua y té.
- Clases de yoga semanales vía zoom, dos días por semana, sufragadas por la compañía.
- Convenios con descuento en actividades deportivas
- Inscripciones en competiciones deportivas locales.
- Participación en iniciativas solidarias.
- Seguro de salud financiado al completo por la empresa con la posibilidad de adherir a los familiares.
- Oficinas Pet Friendly.

## PROVEEDORES

### Compras responsables

#### **23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

##### **23.1. Información adicional.**

Uno de nuestros pilares estratégicos es el desarrollo y gestión de edificios sostenibles. Para ello, los materiales utilizados en su construcción son sostenibles, seleccionando siempre materiales de bajo impacto ambiental y social (cuentan con Declaración Ambiental de Producto, contenido reciclado y reducción de Compuestos Orgánicos Volátiles). Además, se prioriza la reutilización de materiales existentes siempre que sea posible.

Además, una parte fundamental de nuestra actividad profesional es la compra de suelo. Esta gestión también se realiza bajo los criterios de ESG. Por parte de Valfondo Gestión, previo a la compra de suelo, se realiza una evaluación ambiental preliminar del mismo, para la identificación de riesgos ambientales preexistentes.

Además, dentro de nuestra estrategia de GOBIERNO CORPORATIVO desplegamos el programa de Corporate Compliance donde la organización ha adoptado políticas y procedimientos que favorecen una cultura ética y establecen mecanismos de prevención, gestión y control de riesgos:

- Código Ético: La razón de nuestro código ético es servir de guía y como documento de referencia a todos los administradores, nuestros equipos, directivos y colaboradores de

Valfondo, para que desempeñen su actividad bajo el mismo marco.

- Política Anticorrupción: El objeto de la política anticorrupción es promover la integridad y la ética en las relaciones con sus stakeholders, así como prevenir las conductas que son susceptibles de dar lugar a un delito según el Código Penal, las cuales son claramente contrarias a la misión y valores de Valfondo.
- Canal de denuncias: Para asegurar el cumplimiento del programa y de las buenas prácticas disponemos de un canal ético en el que se pueden denunciar comportamientos contrarios al programa de Corporate Compliance.
- Procedimiento de gestión de reclamaciones: las renuncias recibidas en el canal ético son gestionadas por el Compliance Officer, que tiene encomendada dicha tramitación según el protocolo aprobado al efecto (hay que hablar de denuncias, reclamaciones es un concepto más amplio más asociado con atención al cliente)
- Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo: la organización incluye dentro de su programa de cumplimiento la prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo aplicando las medidas que establece el manual interno y la normativa de aplicación.
- Política de Protección de Datos: En cumplimiento de la Ley Europea UE 2016/679 del 27 de abril y la ley española 3/2018 del 5 de diciembre, esta política define el compromiso de Valfondo de asegurar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y trazabilidad de la información manejada por las diferentes áreas de la empresa y, garantizar los derechos de protección de datos de los usuarios.
- Código de Proveedores y Procedimiento de Selección de Proveedores; asegura que las partes interesadas actúan bajo los mismos valores que defiende Valfondo.
- Código Telemático: asegura el correcto uso de los recursos telemáticos, permite mejorar la red de comunicaciones y regula el tratamiento de la información confidencial.

Además,

Se ha llevado a cabo el desarrollo de un Manual de Gestión Ambiental enfocado en la mitigación de los impactos asociados a los aspectos ambientales que puedan influenciar o verse influenciados por las actividades de Valfondo, alineado con la norma internacional ISO 14001.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

### **24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal, y aspectos sociales.

#### **24.1. Información adicional.**

Para la selección de todos los proveedores, se realiza por parte de Valfondo Gestión, un proceso de homologación que permita asegurar la concordancia del proveedor con nuestro Código Ético, y nuestra política de ESG.

- Código de Proveedores y Procedimiento de Selección de Proveedores: asegura que las



partes interesadas actúan bajo los mismos valores que defiende Valfondo.

Tenemos un proceso de homologación para asegurar la concordancia con nuestro Código Ético y nuestra política ESG que están públicamente disponibles online, y un proceso de selección de servicio de valoradores y financiadores, previa aprobación por el comité de inversiones de Bankinter y Consejo de Administración. También hemos habilitado un Canal de comunicación permanente con todos los usuarios de los activos, además de las encuestas anuales de satisfacción del cliente.

Participamos en varios foros, encuentros y ferias, donde compartimos experiencias y conocimiento con el fin de lograr una competencia justa y crear negocio de forma constructiva.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización sin planificación específica

##### **25.1. Información adicional.**

Dentro de la cultura de Valfondo Gestión está la apuesta por el fomento del deporte y la vida saludable, ya sea para los propios colaboradores como en las comunidades donde se implantan los activos que gestiona. En la medida de lo posible, ponemos en práctica medidas que apoyen este compromiso. Por ejemplo, en Zaragoza o Guadalajara, donde gestionamos un importante volumen de activos, se han impulsado colaboraciones con clubes deportivos, patrocinios en pruebas deportivas con el objetivo de contribuir de forma positiva en aquellas localidades en las que operamos.

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

#### **26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?**

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con el negocio

##### **26.1. Información adicional.**

La actividad de los activos gestionados por Valfondo Gestión se desarrolla en muchas ocasiones en localidades rurales con poca población. Sin embargo, somos conscientes de la oportunidad que representa para esas localidades para aumentar su valor. Los edificios logísticos gestionados por nuestra compañía crean empleo en la localidad y aumentan sus ingresos a través del pago de diferentes impuestos (IBI, AJD, Licencias). Además, siempre que sea posible, impulsamos la creación de convenios de colaboración del tipo social.

### **Transparencia con el entorno social de la organización**

#### **27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

#### **27.1. Información adicional**

Valfondo Gestión no duda en apoyar de forma activa y económica diversas disciplinas deportivas como el atletismo, a través de la Duatlón de Marchamalo, el ciclismo, con el Club Ciclista Benahavis de Málaga, y el fútbol, con la Sociedad Deportiva Tarazona y el Club Deportivo Marchamalo.

Además, aplicamos de forma activa los valores del deporte a la cultura de Valfondo Gestión y lo utilizamos como una herramienta para el bienestar, la motivación y la mejora de todos los que forman parte del equipo de la empresa. Así, hemos puesto en marcha una serie de iniciativas para fomentar la actividad deportiva entre nuestros trabajadores como es la práctica semanal de yoga o la participación en eventos deportivos como es la Carrera de Empresas ESIC, entre otros.

### **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

#### **28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso

#### **28.1. Información adicional**

En la web corporativa de la empresa, existe un acceso a Actualidad donde se publican Noticias relacionadas con la actividad de la compañía, incluidas las relacionadas con acciones llevadas a cabo en materia social y ambiental. Estas Noticias se difunden igualmente en redes sociales.

### **AMBIENTAL**

#### **Impacto ambiental**

#### **29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

#### **29.1. Información adicional.**

La empresa es consciente del impacto ambiental de las actividades ligadas a la promoción, construcción y gestión de la edificación, siendo parte de un sector con importante margen de maniobra en la reducción de dichos impactos, en especial en el consumo energético y en la reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero. Es por esto que todos los proyectos gestionados por Valfondo Gestión incorporan los criterios de la certificación de construcción sostenible LEED, de carácter voluntario.

La certificación LEED, de sus siglas en inglés Leadership in Energy & Environmental Design, es un sistema de certificación de edificios sostenibles, desarrollado por el Consejo de la Construcción Verde de Estados Unidos (US Green Building Council) que clasifica a los proyectos en función de su impacto ambiental y de acuerdo a una serie de pre-requisitos y requisitos a cumplir y asignando una puntuación. Los proyectos obtienen más puntos cuantos más criterios de construcción sostenible cumplan. Todos los proyectos gestionados por Valfondo Gestión deben optar como mínimo a un nivel de certificación GOLD (Certified - 40 a 49 puntos; Silver - 50 a 59 puntos; Gold - 60 a 79 puntos; Platinum - 80 o más puntos) estableciendo un nivel exigente de compromiso en cuanto a la reducción del impacto ambiental de los proyectos.

En base a este objetivo de desempeño ambiental de los proyectos, la empresa construye las diferentes políticas de carácter ambiental e implanta las acciones, indicadores y metas específicos, dentro de su Estrategia ESG (pilar estratégico 2.-Creación y gestión de Edificios sostenibles). De esta manera, se establecen ciertos criterios en los procesos de licitación, de forma que los proyectos cumplan con las exigencias de la certificación LEED y de la propia estrategia ESG de Valfondo Gestión.

Podemos destacar entre otros, la orientación de las empresas contratadas por Valfondo Gestión para el diseño y ejecución de los proyectos hacia:

- la selección de materiales que integrarán el proyecto con menor impacto ambiental (materiales con Declaración Ambiental de Producto, con bajo contenido en Compuestos Orgánicos Volátiles o de origen controlado y sostenible con sello FSC o PEFC por ejemplo),
- la mejora en la eficiencia energética de los mismos o
- una gestión de residuos de construcción con un mínimo del 75% de valorización de los mismos.

Todas las acciones implantadas tienen asociado un KPI o indicador de seguimiento de forma que se pueda medir el desempeño ESG de la gestión de la empresa y que incluye indicadores ambientales.

## **Compromiso frente al cambio climático**

### **30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

#### **30.1. Información adicional.**

La política ESG de Valfondo Gestión, engloba por igual las acciones ligadas al Medio Ambiente, a la gestión Social y de Gobierno Corporativo. En dicha Política ESG están recogidos los diferentes compromisos adquiridos por la empresa y publicada en su página web. A partir de esta Política, se está trabajando en la Estrategia ESG y que incluirá una medición de su desempeño a través de la implantación de un reporting ESG con metas, objetivos e indicadores asociados.

## **Economía circular**

### **31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

#### **31.1. Información adicional**

Apostamos por una gestión sostenible de los edificios logísticos, y para ello utilizamos contratos con cláusulas "verdes" que sirvan para medir el impacto indirecto en el medio ambiente. Se procura reducir la producción de residuos y aumentar el porcentaje que se desvía de vertedero, promoviendo una gestión sostenible de los recursos naturales. Del total de los residuos generados por la compañía, un 91% han sido desviados de vertedero.

Nuestro objetivo es que para el año 2025 todos nuestros proyectos alcancen un 85% de residuos derivados de vertedero en fase de construcción y para el 2030, ese porcentaje se vea incrementado en un 90%. A día de hoy, todos nuestros proyectos superan el 75% de valorización de residuos, y trabajamos con la empresa COCIRCULAR, para garantizar el seguimiento de la gestión de los residuos.

También se prioriza la reutilización de materiales existentes siempre que sea posible, y se seleccionan materiales de bajo impacto ambiental y social.

Desde Valfondo Gestión, se desarrollan los proyectos teniendo en cuenta la entrada de luz natural en los edificios, favoreciendo la reducción de consumo energético y en todos los desarrollos hay puntos de consumo de agua y se utiliza vegetación autóctona o naturalizada y proyectos de jardinería con bajas necesidades hídricas para reducir la demanda de riego.

## **Comunicación ambiental**

### **32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS

#### **32.1. Información adicional**

En la página web corporativa se pone a disposición de todos los grupos de interés, información relevante en materia ambiental, así como las Políticas del grupo que se vayan publicando, relacionadas con el ESG.

Igualmente, el departamento de Comunicación y Marketing de Valfondo Gestión y dentro de su plan de Comunicación, establece e identifica diferentes noticias o acciones ligadas a ESG que se publican en redes sociales.

Tras el logro alcanzado en el año 2022 con la publicación de La Memoria de Sostenibilidad del año 2022; actualmente nos encontramos en la redacción y elaboración de la Memoria de Sostenibilidad del año 2023, donde poder reflejar las metas alcanzadas a lo largo de

este año y poder exponer los objetivos a corto, medio y largo plazo de la compañía en materia de ESG.

## VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

### Priorización de temas

**33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 2 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 3 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 4 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 5 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 6 - Disponer de presupuesto
- 7 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 8 - Capacitar a las personas de la empresa
- 9 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 10 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local

### Valoración Global

**34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

9

### Puntos fuertes y áreas de Mejora

**35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

En Valfondo creemos firmemente que el éxito de nuestra organización radica en el bienestar de nuestro equipo. Para ello, nos centramos en crear un Experiencia Empleado que se adapte a las expectativas de cada persona. Desde el área de People and Culture, intentamos sacar la mejor versión y obtener su máximo potencial.

Nuestros objetivos incluyen:

1. Paquete retributivo completo, incluyendo bonus por objetivos, ILP, seguro de salud, seguro de vida, aportación al Plan de Empleo. Además, se ofrece Retribución Flexible con ticket guardería, restaurante, desplazamiento, y seguro de salud adicionales para familiares.
2. Paquete formativo integral para acompañar en el crecimiento profesional. Idiomas, Soft Skills, Competencias Digitales, y Formación Técnica son los 4 pilares que conforman nuestro Programa de Formación, 100% subvencionado por la organización y hecha en la jornada.
3. Feedback del equipo. Pulsos del equipo con un seguimiento de su satisfacción, encuestas de clima, evaluaciones de desempeño y análisis del rendimiento son algunas de las acciones que marcan nuestra estrategia de seguimiento.

#### 4. Comunicación interna estructurada:

En general, pretendemos implantar una cultura corporativa que promueva el crecimiento sostenible de nuestro negocio y se preocupe por el día a día de nuestro equipo.

Además, como parte de nuestra estrategia corporativa, que tiene como pilares los criterios ESG, se establecen objetivos anuales con KPIs de seguimiento que nos permiten seguir un modelo de mejora continua y garantizan un ambiente laboral basado en el bienestar. Siguiendo esta política, se han incorporado diversas iniciativas para el Desarrollo personal y profesional del equipo de Valfondo, basadas en la: Conciliación, Formación, Salud Mental y física y Seguridad en el trabajo.

Trabajamos por un modelo que nos permita tener un crecimiento sostenible.

Para ello, tenemos implantadas medidas como:

- Horario flexible de entrada y de salida

- Teletrabajo

- Festivos día de Nochebuena, día de Nochevieja y víspera de Reyes

- Flexibilidad en la selección de vacaciones con tantos días por separado como se necesite.

- Puentes colectivos, siempre que un lunes o viernes se queda en medio de dos festivos, se da el Puente a toda la empresa para evitar turnos.

- Horario de obra: adaptado a las necesidades de los proveedores siempre velando por el bienestar de nuestro equipo.

- Disfrutar las vacaciones hasta el 31 de marzo del año N+1.

- traDescanso de 20 minutos a cargo de la empresa.

La empresa dispone de office y zonas de descanso para quien quiera comer en las instalaciones de la empresa.

Inversión en el desarrollo y protección de nuestro equipo.

La Formación es una parte fundamental de nuestra estrategia, enfocada en la mejora continua y crecimiento de nuestro equipo.

- Existe un canal formal por el que se recogen y analizan las necesidades formativas de nuestros colaboradores.

- El 100% de la plantilla recibe formación anual en cuatro niveles.

- \*Formación en Soft Skills (gestión del tiempo, reuniones eficaces, negociación, etc.)

- \* Formación técnica por área

- \* Formación en idiomas

- \* Competencias digitales

- \*Existe adaptación del programa a los horarios que mejor se adapten a los asistentes, dentro del horario de trabajo.

Implementamos medidas para asegurar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.

Nuestro objetivo principal es que todo el equipo respete la integridad y dignidad de las personas tanto a nivel profesional, como personal.

Nuestros esfuerzos en implementar políticas que integren la igualdad sin discriminación por género, religión o procedencia, se han visto reflejados en el ejercicio 2022.

Hoy en día, nuestro equipo cuenta con personas de cuatro nacionalidades distintas, está compuesto en una misma proporción por mujeres y hombres. Además, el 30% del Comité de Dirección está conformado por mujeres, por encima de la media de nuestro sector.

Los procesos de selección y promoción son transparentes y basados exclusivamente en criterios técnicos, y en los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades.

### **36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

Para los próximos años, nuestro foco se va a poner en seguir ampliando nuestros recursos en el área de "Compromiso con la Comunidad".

A día de hoy tenemos:

- Convenio con el Ayuntamiento de Marchamalo: Se renueva por segundo año el convenio de patrocinio con el Ayuntamiento de Marchamalo con el fin de incentivar el desarrollo de actividades deportivas en los ciudadanos del municipio, en especial, colaborando con Escuelas Deportivas.

- Club Deportivo Guadalajara: Se firma un nuevo convenio para apoyar la promoción y fomento del fútbol en edad escolar, equipos base y veteranos, y el primer equipo (masculino y femenino) en la ciudad de Guadalajara.

- Balonmano Guadalajara (Asociación Deportiva Ciudad de Guadalajara). Nuevo convenio para fomentar la práctica del balonmano en edad escolar y equipos base a través de la adquisición de valores mediante la práctica del mismo.

- Agrupación Deportiva Balonmano Tarazona: Colaborar con el Club en la promoción del balonmano en todas sus categorías como herramienta eficaz de educación y socialización especialmente de niños y jóvenes.

- Bosque de los Zaragozanos: Desde Valfondo, quisimos contribuir en la iniciativa colaborativa de El Bosque de los Zaragozanos con la plantación de 53 árboles, uno por cada persona del equipo.

Este proyecto, impulsado por el Ayuntamiento de Zaragoza, tiene el propósito de modificar la ciudad y su entorno para crear nuevos espacios naturales y potenciar la salud de los ciudadanos.

- Apoyo en la lucha contra el cáncer infantil: Apoyar la lucha contra el cáncer infantil es importante para garantizar que los niños tengan la oportunidad de vivir una vida saludable, para brindar apoyo a sus familias afectadas, para impulsar la investigación y los avances médicos, y para crear conciencia y educación en la sociedad sobre esta enfermedad.

Es por eso que desde Valfondo participamos en diferentes proyectos e iniciativas que contribuyan a avanzar en la lucha contra el cáncer infantil.

Pese a los convenios e iniciativas en las que ya participamos, desde Valfondo sabemos que todavía se puede hacer más, y es por ello que nos ponemos como área de mejora, continuar y mejorar el Compromiso con la Comunidad.

## **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

### **¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

**En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Si

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?**

- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.