

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**VALFONDO GESTIÓN**

CIF: B99507469

San Clemente 26 Pis 3

50001 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

3/09/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

29

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, un plan específico de conciliación

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

A lo largo del año 2023, hemos diseñado un Plan Específico de Conciliación donde se han puesto de manifiesto todas las medidas llevadas a cabo por la compañía de un tiempo a esta parte. Se trata de un documento que hemos compartido con todo el equipo, para que sean conocedores/as de todas las posibilidades que ofrece la compañía en materia de conciliación y que está avalado por nuestro CEO.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Anualmente, lanzamos una encuesta de satisfacción en la que se pide a nuestro equipo que nos de feedback sobre todas las políticas llevadas a cabo por la compañía. Esta encuesta incluye preguntas sobre las medidas que hemos ido implantando en materia de conciliación para conocer si realmente han resultado eficaces para nuestra gente o, por el contrario, es necesario modificarlas en algún sentido.

Además, contamos con un buzón de sugerencias activo todos los días, donde pedimos a nuestra gente que nos aporte ideas sobre cualquier ámbito, incluido, por supuesto, en el ámbito de conciliación. Nadie mejor que nuestro equipo para aportar soluciones a sus

propias necesidades que de verdad resuelvan los problemas que puedan tener en su día a día.

También tenemos un portal de empleado donde lanzamos preguntas sobre su bienestar a diario.

Todo esto nos permite medir el grado de satisfacción del personal de Valfondo de forma periódica y poder acercarnos a sus necesidades reales.

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Como medida de evaluación, nos planteamos como reto para este año, la obtención de la certificación "GREAT PLACE TO WORK".

Esta certificación se consigue a través de un cuestionario que se lanzó a las personas que componen Valfondo Gestión, de manera anónima, con preguntas específicas y preguntas abiertas para que todo el mundo pudiera expresar su opinión más sincera.

Para la compañía, este análisis era fundamental para conocer el estado de bienestar de nuestro equipo y poder valorar si las medidas que estamos implantando de un tiempo a esta parte eran las óptimas y adecuadas o, por el contrario, habría que plantear un cambio sustancial en las mismas.

El cuestionario que se lanzó desde Great Place to Work se compone de 5 dimensiones: Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Camaradería.

A través del ámbito del respeto, se analizó uno de los puntos más importantes, el cuidado de la persona (seguridad laboral, lugar psicológicamente saludable, Instalaciones, Conciliación (tiempo libre) Conciliación laboral-personal, Interés mostrado hacia las personas y Beneficios únicos.

Tras realizar el cuestionario, los auditores de Great Place to Work analizaron los resultados. Podemos decir orgullosos que Valfondo Gestión obtuvo resultados excelentes en todas las cuestiones, y en especial, en materia de conciliación, donde nuestra puntuación fue de un 95 sobre 100. Esto corroboró que las medidas implantadas están siendo útiles para nuestro equipo.

Esta certificación se renueva de manera anual, una nueva oportunidad para que nuestro equipo evalúe y nos aporte su feedback en cada una de las cuestiones que les afecta.

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recogido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

SI

**8. En caso afirmativo, información adicional**

Este año hemos obtenido La Certificación "Great Place to Work" con resultados excelentes, muy por encima de las empresas de nuestro sector. Así como resultados más relevantes destacaríamos:

- El 95% de nuestro equipo opina que Valfondo es un excelente lugar para trabajar.
- El 100% de nuestro equipo afirma que puede coger tiempo de su trabajo para asuntos personales cuando lo necesita.
- El 100% de nuestra plantilla afirma que se siente orgulloso/a cuando dice que trabaja en esta empresa.

Otro punto fundamental para nosotros que pudimos constatar a través de la certificación "Great Place To Work" es que el índice de bienestar obtenido nos situó entre una de las mejores empresas de nuestro sector con una nota de 94 puntos sobre 100 posibles. Algo que nos enorgullece especialmente. Las calificaciones en materia de conciliación fueron de las más altas, desglosadas de la siguiente manera:

- En el enunciado de "a las personas se les anima a que equilibren su vida profesional y personal" obtuvimos un 95/100
- En el enunciado "Puedo coger tiempo de mi trabajo para asuntos personales cuando lo necesito" obtuvimos un 100/100

De hecho, tras realizar un análisis DAFO por parte de los auditores de la certificación, uno de nuestros puntos fuertes destacados es la conciliación. Los auditores concluyeron: "Valfondo Gestión anima a las personas a que equilibren su vida profesional y personal y valida que los/las colaboradores puedan coger tiempo de trabajo para asuntos personales. Al proporcionar la conciliación laboral, como flexibilidad en horarios, teletrabajo, o días libres por motivos personales, la empresa demuestra la importancia que tiene el bienestar integral de sus empleados/as."

Como conclusión, Great Place to Work certificó que:

"Con los resultados obtenidos, se demuestra un afianzamiento y consolidación de la cultura de confianza muy potentes en Valfondo Gestión, consiguiendo un nivel de confianza por parte del equipo de un 93%, lo que implica que 9 de cada 10 personas tienen una percepción positiva respecto a la organización"

En el camino de Mejora Continua que impregna nuestra filosofía, actualmente estamos trabajando para obtener la certificación de EFR. Estamos seguros de que es un paso muy importante para nosotros y que lucharemos por conseguir a corto plazo.

## **Medidas concretas de conciliación**

### **¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).

- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Nuestras medidas adicionales a las ya indicadas son las siguientes:

- Estabilidad laboral: 100% de la contratación es indefinida desde el momento de la incorporación.
- Retribución flexible del producto de guardería. Se pone a disposición de todo el equipo y supone una importantísima ventaja fiscal, ya que el importe dedicado a esta partida está 100% exento de tributar.
- Disponibilidad y servicio para comer en la oficina. Disponemos de cocina/comedor adecuado para comer en las instalaciones. Puedes encontrar: Microondas, vajilla, alimentos de aliño para comidas, nevera, grill, lavavajillas,... así no se tiene que perder tiempo en ir-volver a casa.
- Yoga 2 días por semana en horario laboral, con material para realizar las sesiones en la propia oficina, con la finalidad de que puedas tener tiempo en tu horario de trabajo para cuidar de tu cuerpo y de tu mente.
- Respiración consciente una vez al mes en horario laboral, con la finalidad de que puedas tener tiempo en tu horario de trabajo para cuidar de tu cuerpo y de tu mente.
- Permiso para hacer las entregas de los empleados de paquetes personales en las instalaciones de Valfondo y en horario laboral.
- Solicitud de préstamos y anticipos. Todo el personal, tiene la posibilidad de solicitar préstamos o anticipos para destinarlos a cuestiones personales.
- Puentes de empresa: Siempre que un lunes o viernes queda en medio de festivo, se da el puente a toda la empresa, haciéndolo coincidir en la mayoría de los casos con los puentes de colegios, para favorecer la conciliación.
- Una semana de agosto de vacaciones a cargo de la empresa, para facilitar la conciliación en los meses de verano.
- Reducción de jornada el día del cumpleaños.
- Flexibilidad para solicitar los permisos de matrimonio, lactancia, ingreso de familiar...
- Complemento de las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor en caso de ser necesario.
- Cesta de bienvenida con detalles por cada nacimiento
- Apoyo en la tramitación de la prestación de nacimiento y cuidado de menor
- Permiso para acompañar a los menores de 12 años al primer día de colegio
- Acumulación de baja maternal/paternal con periodo de lactancia y vacaciones
- Seguro médico a cargo de empresa, y posibilidad de adherir a familiares a la póliza de la empresa.

### **¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!

- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

En ampliación de la cuestión anterior:

- En relación al teletrabajo: Toda la plantilla dispone de días de teletrabajo a su disposición. Solo necesitan informarlo con 24 horas de antelación a su mánager directo y que éste lo apruebe. Para ello se dispone de ordenador de empresa y teléfono de empresa, lo que facilita poder adoptar esta medida.
- Toda la formación se puede realizar de manera online y siempre en horario laboral para que no afecte a la vida familiar de la persona que quiere formarse. Además, toda la formación se abona de manera íntegra por la empresa.
- Servicios de mentoring y coaching según las necesidades de cada persona.

### **Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!) )
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

### **En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

También contamos con las siguientes medidas:

- Seguro de accidentes y de vida a cargo de la empresa.
- Retribución flexible en Ticket restaurante y transporte, con la importante ventaja fiscal que eso supone para nuestro equipo.
- Para las personas que se desplazan por motivos laborales a otros países, ofrecemos la posibilidad de aplicar la deducción fiscal a la que los trabajadores desplazados al extranjero pueden acogerse.
- Tarjeta corporativas para las personas que salen habitualmente de su puesto de trabajo, para que no tengan que adelantar importe alguno.
- Si el desplazamiento es a largo plazo, se permite elegir entre pernoctar en hotel o se

facilita un piso según preferencias de la persona desplazada.

- Descuentos en actividades deportivas

### **¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 8. Otras medidas

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Otras medidas:

- Flexibilidad para solicitar el permiso de lactancia, mejorando lo establecido en el convenio colectivo de aplicación
- Se permite unir periodo de lactancia y vacaciones según preferencias de la persona interesada.
- Complemento de las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor en caso de ser necesario.
- Cesta de bienvenida con detalles por cada nacimiento.
- Apoyo en la tramitación de la prestación de nacimiento y cuidado de menor.
- Distribución de jornada según necesidades para las personas que se reincorporan tras periodo de nacimiento y cuidado de menor.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, un conjunto de medidas

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

Sin respuesta

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

En nuestra compañía creemos firmemente en la política de "Mejora Continua". Esto aplica en todos los ámbitos de la compañía, incluido, por supuesto, en materia de igualdad.

Desde el Departamento de Personas y Cultura Corporativa se lleva a cabo periódicamente la revisión en cifras del estado de la compañía en materia de igualdad, con base en las cuestiones que se plantean en los planes de igualdad, pese a no tener la obligación legal de hacerlo. Con esto, somos capaces de identificar cualquier brecha que pudiera ser preocupante (actualmente no existe tal brecha) y ponerle rápida solución, así como establecer las medidas que aplicamos en la actualidad y revisarlas si fuera necesario.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Sin respuesta

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Valfondo es una compañía 100% comprometida en las tres patas de la RSC:

- En el área de responsabilidad interna destacamos:

El cumplimiento de la legalidad sin fisuras lo conseguimos gracias a nuestro Departamento Legal, que diseña, revisa y hace cumplir los protocolos y procesos rigen la compañía.

Con respecto a la responsabilidad comercial, nuestro Departamento Legal ha redactado un protocolo de selección de proveedores. Este protocolo forma parte de la normativa interna de la Sociedad, y nace del compromiso de Valfondo de mantener y reafirmar los más altos estándares éticos en el desarrollo de su actividad empresarial y en disponer de procesos de selección de proveedores adecuados a criterios de objetividad e imparcialidad. Se trata de una guía de actuación que todo el equipo debe seguir para la selección de proveedores conforme a criterios de transparencia, las prácticas anticorrupción y los comportamientos éticos.

Dentro de la normativa que rige internamente, Valfondo, con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende prevenir conductas de acoso en el ámbito laboral y profesional. Por medio de esta política, se establece la obligación de Valfondo de velar y proteger la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral.

- En el área de responsabilidad central, Valfondo cuenta con una Política Ambiental y Política de ESG con el objetivo de establecer los principios y directrices en materia ambiental para garantizar, en una lógica de desarrollo sostenible, la protección del entorno y el cumplimiento de las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente en toda la actividad desarrolla por la compañía. Esta política ambiental forma parte de la Estrategia ESG.

- En el área de responsabilidad externa: Valfondo ha establecido su hoja de ruta en materia de RSC, colaborando y patrocinando varios eventos solidarios y realizando donaciones a varias asociaciones sin ánimo de lucro.

Las diferentes políticas a las que hacemos referencia, se publican a través de nuestra memoria de sostenibilidad y en la web de la compañía.

En añadido, por parte de nuestro CEO se ha hecho público el compromiso de Valfondo Gestión con el Pacto Mundial y la Agenda 2030, a través de nuestra Memoria de Sostenibilidad, la cual se encuentra publicada en la propia web de Valfondo. En el año 2023 redactamos la Memoria de Sostenibilidad de 2022, un hito fundamental para nosotros en materia de ESG, y próximamente se publicará la Memoria de Sostenibilidad de 2023 que ya tenemos redactada y aprobada por nuestro Comité de Dirección.

## **10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

### **Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

#### **Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la



formación adecuada y con una asignación presupuestaria.

- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros

aspectos que impliquen discriminación.

- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

### **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

#### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Valfondo tiene un compromiso duradero y de confianza con las comunidades en las que más impacto tiene por su modelo de negocio. Por eso en los últimos años se han impulsado los siguientes acuerdos de colaboración:

Guadalajara

- Ayuntamiento de Marchamalo: Convenio de mecenazgo con el Ayuntamiento con el fin de incentivar el desarrollo de actividades deportivas en los ciudadanos del municipio, en especial, colaborando con las Escuelas Deportivas.
- Club Deportivo Guadalajara: Se firma convenio para apoyar la promoción y fomento del fútbol en edad escolar, equipos base y veteranos, y el primer equipo (masculino y femenino).
- Balonmano Guadalajara: 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.

Aragón:

- 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 en niños y jóvenes.

- Apoyo en la lucha contra el cáncer infantil: Participamos en diferentes proyectos e iniciativas que contribuyen a avanzar en la lucha contra el cáncer infantil. Por ejemplo: Apoyo a la asociación sonrisas sin cáncer o apoyo en la Marcha en Tarazona "Moncayo en marcha contra el cáncer infantil"

- Agrupación de Waterpolo.

-Colaboración con Cooperación Internacional en el torneo de pádel solidario.

-Colaboración en la "Centinela Running" una carrera solidaria para el cáncer de mama

-Bosque de los Zaragozanos. Proyecto impulsado por el Ayuntamiento de Zaragoza donde Valfondo colaboró con la plantación de 53 árboles.

En total más de 200K se han invertido impulsando diferentes acciones de voluntariado en las distintas comunidades donde la compañía tiene su mayor impacto.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

Las asociaciones con las que realizamos actualmente acciones de voluntariado y de acción social son:

-Ayuntamiento de Marchamalo

-Club Deportivo Guadalajara

-Asociación Balonmano Guadalajara

-Escuela de Waterpolo de Zaragoza

-Cooperación Internacional

-Asociación Centinela Zaragoza

-Asociación de padres de niños oncológicos de Aragón - Aspanoa-

-Agrupación Deportiva Balonmano Tarazona

- Ayuntamiento de Zaragoza

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

Todas estas acciones de voluntariado tienen una periodicidad anual, renovando los convenios año tras año. Podemos decir que desde que iniciamos nuestro proyecto social, cada año son más las asociaciones con las que trabajamos de manera activa.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

Siendo conscientes de la importancia que tiene el bienestar de las comunidades en las que operamos y el cuidado de los ecosistemas allí presentes, colaboramos con diversas iniciativas de impacto en Aragón. Destacamos las siguientes:

- 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 en niños y jóvenes.

- Apoyo en la lucha contra el cáncer infantil: Participamos en diferentes proyectos e iniciativas que contribuyen a avanzar en la lucha contra el cáncer infantil. Por ejemplo:

Apoyo a la asociación sonrisas sin cáncer o apoyo en la Marcha en Tarazona "Moncayo en marcha contra el cáncer infantil"

- Agrupación de Waterpolo.
- Colaboración con Cooperación Internacional en el torneo de pádel solidario.
- Colaboración en la "Centinela Running" una carrera solidaria para el cáncer de mama
- Bosque de los Zaragozaños. Proyecto impulsado por el Ayuntamiento de Zaragoza donde Valfondo colaboró con la plantación de 53 árboles.

#### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

- Escuela de Waterpolo de Zaragoza
- Cooperación Internacional
- Asociación Centinela Zaragoza
- Asociación de padres de niños oncológicos de Aragón - Aspanoa-
- Agrupación Deportiva Balonmano Tarazona
- Ayuntamiento de Zaragoza

#### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

La mayor parte de los convenios de colaboración que firmamos son de carácter anual con posibilidad de prórroga. Si bien es cierto que algunos proyectos son puntuales, por las características del mismo, pero con carácter general, optamos por participar en proyectos duraderos y largoplacistas con el fin de salvaguardar las comunidades donde mayor impacto generamos por nuestro modelo de negocio, como es el caso de Aragón.

### **COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

#### **En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

Actualmente, estamos trabajando para la adhesión al Pacto Mundial de la ONU, objetivo que nos hemos fijado para finales de este año 2024.

#### **¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

#### **Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles 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.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

### ¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

#### En caso afirmativo, información adicional

De la mano de nuestra ESG manager, procuramos asistir a todo tipo de eventos en los que poder aportar nuestro granito de arena sobre los ODS.

Así, por ejemplo, hemos tenido una presencia significativa en jornadas como:

- Sostenibilidad y descarbonización de edificios existentes. Nuevas Tecnologías, organizada por JG Ingenieros en Zaragoza.
- Mesa de Sostenibilidad de "elEconomista" para impulsar la sostenibilidad en Aragón.
- Profesor en el Programa de ESG para el Real Estate patrocinado por CBRE España Santander.
- Ponente en la conferencia celebrada por el IE Business School sobre la ventaja competitiva del ESG en el Real Estate y su Impacto en la cuenta de resultados.
- Participación en el evento "Desayuno2" de ReTree

En estos eventos no solo participa la ESG manager. Como la sostenibilidad está impregnada en nuestro ADN, todas las áreas de la compañía tienen algo que aportar en esta materia. Así, nuestro CEO ha asistido a varias mesas redondas, como la celebrada en el X Foro Inmobiliario del IE Business School para hablar sobre "los desafíos de la sostenibilidad en los activos logísticos de las áreas metropolitanas del siglo XXI" o nuestro Asset Management and Acquisitions Director asistió recientemente al Foro Logístico celebrado por Savills para debatir sobre "Sostenibilidad, inversión, resiliencia y demanda".

También desde el área de Personas y Cultura Corporativa se trabaja por transmitir nuestra política de ESG. Así, la Directora de Personas y Cultura Corporativa de la compañía, fue entrevistada por AEDIPE Aragón, donde expuso la importancia de la sostenibilidad también desde este área.

Todo lo anteriormente expuesto son ejemplos de como nuestro equipo entiende la importancia de dar voz a la sostenibilidad, y de su compromiso por conseguir resultados.

### ¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

#### En caso afirmativo, información adicional

Valfondo, con la sostenibilidad como un eje primordial en su estrategia, ha integrado este enfoque en todas las áreas de la compañía de manera transversal. Para asegurar la implementación de estas estrategias, se ha creado el área de ESG, la cual realiza un seguimiento riguroso de las acciones identificadas y de la gestión de los impactos.

De hecho, en el año 2023, Valfondo dio un paso más en su compromiso por la sostenibilidad, ajustando su organigrama para que el área de ESG dependiera del Director de Desarrollo de Negocio. Esta decisión ha permitido una mayor integración entre los objetivos de negocio y sostenibilidad. Además, hemos creado el rol de Embajador ESG dentro de las áreas de Asset Management y Desarrollo de Proyectos, para apoyar la implementación de las acciones de sostenibilidad de manera más efectiva.

### **¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

#### **En caso afirmativo, información adicional**

La Compañía contribuye al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, a través de las iniciativas y acciones desplegadas en favor de la sostenibilidad y que materializan la Política ESG.

El objetivo de Valfondo es ofrecer productos y servicios que aporten a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo conscientes de la importancia de crear valor de manera sostenible maximizando los resultados.

De dicho análisis, y tras definir los ODS en los que Valfondo tiene mayor impacto se ha establecido la hoja de ruta que debe seguir la compañía:

- Agua limpia y saneamiento: Se calcula la huella hídrica azul de los activos y sedes y se implantan medidas para reducirla.
- Energía asequible y no contaminante: La compañía está muy comprometida con la reducción del uso de energía por lo que trata de optimizar la eficiencia energética de los activos.
- Trabajo decente y crecimiento económico: La compañía cree en la posibilidad de lograr una gestión responsable del negocio a la vez que crea valor para todos sus grupos de interés.
- Industria, innovación e infraestructura: La compañía se esfuerza por promover la edificación sostenible y apuesta por la innovación como herramienta para construir infraestructuras resilientes.
- Reducción de las desigualdades: La compañía refleja en su cultura empresarial la reducción de desigualdades, promoviendo un ambiente de diversidad e inclusión, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades.
- Ciudades y comunidades sostenibles: La compañía está concienciada con la creación de valor social y con garantizar que su presencia y actividades sean beneficiosas para las comunidades locales.
- Producción y consumo responsables: Ante la preocupación global por la disminución de recursos naturales, la compañía ha establecido unos férreos compromisos de reducción, reutilización y reciclado de materiales, desarrollando año tras año, nuevas técnicas de edificación más sostenibles.
- Acción por el clima: La compañía, en su compromiso con la mitigación del cambio climático, ha decidido establecer estrategias de medición del impacto y reducción de emisiones de GEI para 2030.
- Vida de ecosistemas terrestres: Mediante un proceso de evaluación ambiental previa a la compra de las parcelas se analizan los potenciales impactos que la compañía pueda generar en el desarrollo de sus actividades y, además, confirmar la ausencia de áreas

protegidas en las cercanías que puedan verse afectadas por la construcción de nuevos desarrollos.

- Paz, justicia e instituciones sólidas: A través de un Código de conducta de tolerancia cero con la corrupción y el soborno, que se aplica firmemente en el desarrollo de todas las actividades y con los colaboradores.

- Alianzas para lograr los ODS: Mediante los diversos proyectos de colaboración con instituciones y agentes públicos y privados.

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

Como parte de su compromiso en materia de sostenibilidad, Valfondo tiene un objetivo global de mejora de su puntuación GRESB cada año, y las metas de la Agenda 2025 y 2023 son las siguientes:

Para 2025:

En relación con el cambio climático:

? 15 % de reducción de emisiones de GEI respecto a año base?

? >60 % de consumo de energía renovable en operación?

? > 20 % de consumo procedente de energía renovable in-situ?

? 100% de activos con BMS con registro de consumos por subsistemas

Respecto a Biodiversidad y ecosistemas:

? 100% de proyectos con puntuación en crédito ?Protect or restore habitat? de la certificación LEED

Economía circular:

? >85 % de residuos desviados de vertedero en fase de construcción

Personal propio:

? NPS ? año anterior

? 100% colaboradores con evaluación de desempeño anual

Trabajadores de la cadena de valor:

? 100% cuestionarios de homologación de contratistas.

Colectivos Afectados:

- Nº de iniciativas activas durante el año

Consumidores y usuarios finales:

? NPS ? año anterior

? 100% activos con informe de errores

Conducta Empresarial:

? 0 quejas recibidas/año

- ? 100% respuestas emitidas vs nº quejas recibidas
- ? 100% colaboradores con formación recurrente

Para 2030:

Cambio Climático:

- ? 35 % de reducción de emisiones de GEI respecto a año base?
- ? 100 % de consumo de energía renovable en operación?
- ? > 35 % de consumo procedente de energía renovable in-situ?

Biodiversidad y ecosistemas:

- ? % proyectos con puntuación máx. en este crédito LEED

Economía circular:

- ? >90 % de residuos desviados de vertedero en fase de construcción

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Aunque Valfondo Gestión no tiene obligación legal de redactar una Memoria de Sostenibilidad, vemos esta publicación como una gran oportunidad para informar de manera interna de nuestro compromiso con los ODS, entre otras cosas.

Para ello, utilizamos los canales de comunicación habilitados para notificar cualquier novedad a nuestro equipo, que cuenta con un apartado específico sobre ESG, para publicar la Memoria de Sostenibilidad. En ella se detalla el compromiso que la Compañía tiene con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas y la estrategia que se va a seguir para su consecución.

Entendemos que la sostenibilidad debe impregnar todas las áreas de la compañía y solo junt@s alcanzaremos los objetivos definidos y, para ello, es clave que todo el equipo sea conocedor del punto en el que estamos y hacia donde vamos en nuestro compromiso con los ODS.