



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Grupo EINSA

INFORME DE PROGRESO
2013



Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis
		Empleados
		Socios/Accionistas
		Comunidad/Sociedad Civil
		Medioambiente
		Clientes



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Estimados firmantes,

Un año más me dirijo a vosotros con la firme convicción de la enorme relevancia que para esta compañía ha supuesto ser miembro fundador del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

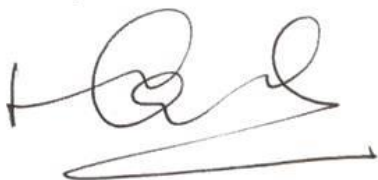
Me viene a la memoria el primer acto de presentación en Madrid de ASEPAM, no faltaban las buenas intenciones y los mensajes de ánimo en el reto de mejora continua de las empresas desde el enfoque de Responsabilidad Corporativa. La mayoría de las empresas allí presentes teníamos esta filosofía en el ADN de nuestras entidades. ASEPAM sin embargo ha hecho posible su implantación de forma organizada y eficaz.

Aprender de retos y herramientas en materia de RSC de otras empresas nos ha enriquecido a todos sin duda y nos ha ayudado a superar estos años complicados en los que nuestros grupos de interés se han visto afectados y han sido especialmente sensibles a cambios necesarios.

Quiero expresar mi agradecimiento a empleados, clientes, proveedores y entorno social por el apoyo recibido, por su colaboración y por el buen hacer de todos y cada uno de ellos. Sin duda, ha contribuido en ello el esfuerzo por parte de todos en mantener intereses basados en los principios fundamentales del Pacto Mundial. Por nuestra parte seguiremos trabajando en ello y nos esforzaremos para devolverle a todos con creces tan inmenso esfuerzo.

Enhorabuena a todos por los retos conseguidos en tiempos difíciles, una vez más os aseguro que saldremos reforzados.

Mis mas sinceros agradecimientos,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. G. L.' followed by a horizontal line.



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Grupo Einsa S.A.

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

C/ Teide 3 , oficina1.2

Localidad

San Sebastian de los Reyes

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.einsa.com> www.gtmotive.com
www.fundacioneinsa.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

José Carlos Martínez Pérez

Persona de contacto

María Martínez Fontana

Número de empleados directos

601

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

EINSA PRINT: Artes gráficas GTMOTIVE: Sistemas de gestión para la posventa de automoción. FUNDACION EINSA: Sector de dependencia y discapacidad

Ventas / Ingresos

58.668.000 €

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

0

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

Empleados, Socios/accionistas, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente, Clientes

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

El Grupo Einsa basa los criterios de selección de Grupos de Interés en los principales hitos del ejercicio 2013.

Cabe destacar la participación de la compañía estadounidense Mitchell International en el accionariado de Gtmotive con el claro objetivo de abrir nuevos mercados en Europa .

Einsa Print centra sus esfuerzos en la reorganización de su plantilla en busca de una mayor competitividad. Y por último, la Fundación Einsa centra parte de su actividad en la formación e inserción laboral para personas con discapacidad dentro del marco de la LISMI.

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

Reino Unido, Francia, Portugal y Estados Unidos de América entre otros.

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

Esta memoria contiene los hitos más relevantes de las tres entidades que componen el Grupo Einsa: Einsa Print, Gtmotive y Fundación Einsa, y así quedará especificado en cada uno de los desafíos.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

El contenido del informe ha sido previamente consensuado y contrastado con las distintas áreas y departamentos de cada una de las sociedades del Grupo Einsa.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

El Informe de Progreso se publica a través de la web de ASEPAM. En el año 2015 nuestras páginas web incluirán un enlace a dicho informe.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

El periodo cubierto en el informe de progreso abarca el año calendario 2013.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

El Informe se presenta anualmente.

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

La actividad de las compañías del Grupo Einsa no se desarrolla en países en vías de desarrollo.

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

No, la entidad no tiene proveedores en estos países.

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?
La entidad no tiene alto impacto medioambiental.

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

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

La comunicación interna con los empleados y el trato directo con proveedores y clientes nos permite recibir sugerencias susceptibles de ser implantadas en nuestra estrategia. La decisión y operativa dependerá de su alcance y será sometida a criterio de cada uno de los órganos competentes: Comité de Dirección y Comisión de Seguimiento del Consejo de Administración que se reúnen de forma mensual y bimensual respectivamente.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

El Grupo Einsa está formado por:

Einsa Print Sociedad anónima de accionariado 100% familiar.

GTMotive Sociedad limitada participada por el Grupo Einsa y la compañía americana Mitchell International. Fundación Einsa inscrita en el Registro de Fundaciones de la Xunta de Galicia.

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

La persona responsable de la RSC del Grupo Einsa es miembro del Consejo de Administración del Grupo y desde ese órgano vela por el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. No obstante no existen indicadores de medición para su

implantación.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

Los máximos órganos de gobierno de la compañía y sus directivos asumen y conocen los diez principios del Pacto mundial y lo implantan en su planificación anual.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

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

El Grupo Einsa participa en las mesas cuadradas y en las jornadas de casos de implantación promovidas por el Pacto Mundial en Madrid. Además colabora con diferentes ONG, y entidades benéficas y tiene su propia Fundación. La Fundación Einsa se constituye en escritura pública otorgada en Madrid el 18 de Diciembre del 2002 por José Carlos Martínez Pérez, María Luisa Fontana Ruiz, María Martínez Fontana y Nicolás Martínez Pérez-Mendaña. El primero intervino en calidad de consejero delegado de la compañía Ediciones Informatizadas Sociedad Anónima. Fundación inscrita en el Registro Único de Fundaciones de Interés Gallego, clasificada como

benéfico social por la orden de la Consellería de Presidencia, de Relaciones Institucionales y Administración Pública del 5 de febrero del 2003 (D.O.G.A. nº29, del 11 de febrero), declarada de interés gallego por la Orden de la Consellería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales del 26 de Marzo del 2003 (D.O.G.A. nº 68, del 7 de abril), figurando inscrita con el número 2003/10 y con CIF nº G-83628412. El nacimiento de la Fundación Einsa se origina como respuesta a la invitación de las empresas españolas de iniciativa privada a adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Nuestra decidida apuesta por contribuir a la protección del entorno donde se desarrolla la actividad empresarial del Grupo Einsa, abarca un amplio abanico de acciones dirigidas al colectivo de la infancia, dependencia y discapacidad, tal y como reflejan los Estatutos en el artículo 6 -fin fundacional-: “ El objeto social de la Fundación Einsa entre otros será la formación profesional, la inserción laboral o la creación del empleo a favor de las personas con discapacidad. La Fundación tiene por objeto la realización de acciones encaminadas a la atención de personas dependientes, en consecuencia, de todas aquellas que sean necesarias para la referida atención. Es voluntad fundacional la de emplear los medios que resulten adecuados para el fomento de la conciliación familiar y laboral, entre otros en el ámbito de la infancia y la adolescencia. Entre los medios a emplear para el cumplimiento de sus fines, la Fundación podrá facilitar la formación profesional adecuada”.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

<http://www.einsa.com> www.gt motive.com
www.fundacioneinsa.com



METODOLOGÍA

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

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la

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

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

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

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

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



11

Desafíos u Oportunidades
contemplados

NORMAS LABORALES



6

Desafíos u Oportunidades
contemplados

MEDIOAMBIENTE



4

Desafíos u Oportunidades
contemplados

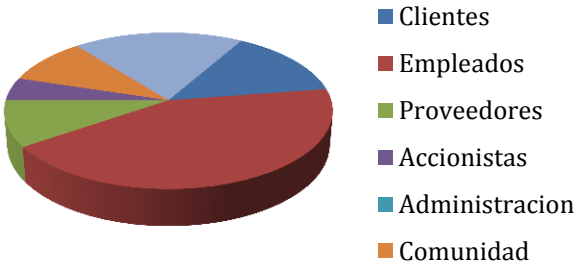
ANTICORRUPCIÓN



1

Desafíos u Oportunidades
contemplados

**Políticas aplicadas
por grupos de interés**



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 3
Empleados: 9
Proveedores: 2
Accionistas: 1
Administración: 0
Comunidad: 2
Medio ambiente: 4

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



20

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

La calidad en la entidad a todos los niveles forma parte de la filosofía del Grupo Einsa; calidad en el producto, en el servicio, calidad en el trabajo, en la política implantada, en las instalaciones, en el trato.....

Política de Calidad

El Grupo Einsa dispone en cada una de sus compañías de Políticas de Gestión Integral que incluye su compromiso con la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.

La calidad del producto está garantizada gracias a la política de gestión integral y a las auditorías en materia de certificaciones de que disponen las compañías del Grupo.

Políticas Internas de Gestión

La exigencias contractuales y las expectativas de los clientes son el principal criterio a la hora de establecer el patrón de calidad de nuestros productos y servicios. Esta política es viable gracias a la identificación de objetivos periódicos que contribuyen a la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión.

Número de auditorías llevadas a cabo

El Grupo Einsa se somete a auditorías de control de calidad anualmente, como así lo demuestran sus certificaciones ISO9001 auditadas por AENOR.

Servicios de atención al cliente

A pesar de la austeridad necesaria en los presupuestos del ejercicio 2013, en el Grupo Einsa se ha apostado por la formación en distintos ámbitos.

De hecho en el departamento comercial y de atención al cliente de cada una de las entidades está involucrada la alta dirección formando parte de este área y participando activamente en la labor de campo.

Formación

El Grupo Einsa apuesta por el desarrollo profesional y el reciclaje formativo de sus empleados.

En GTMotive las acciones de formación se centraron en el año 2013 en el conocimiento de los nuevos productos del nuevo Partner así como formación en Inglés y formación técnica en IT para atender a las nuevas necesidades de la creación del datacenter en

Amsterdam.

En GTMotive número total de horas recibidas en formación en el ejercicio 2013 asciende a 5.532 horas suponiendo un incremento de inversión con respecto al ejercicio anterior de un 34% y un aumento de personas formadas del 24%. El promedio de valoración del grado de satisfacción de las formaciones recibidas en el año 2013 asciende a un 4,03 sobre 5. La entidad considera que estos datos se traducirán en una mejor calidad de producto y servicio a nuestros clientes.

Accesibilidad de los productos y servicios

El producto final de la más alta calidad y el mejor servicio al cliente son los retos más importantes del Grupo Einsa en cada una de sus actividades.

Servicios de atención al cliente

A pesar de la austeridad necesaria en los presupuestos del ejercicio 2013, en el Grupo Einsa se ha apostado por la formación en distintos ámbitos.

Encuestas de Satisfacción

La satisfacción de nuestros grupos de interés es nuestro mayor reto. Es frecuente que en las compañías existan áreas realmente diferenciadas por su función. Desde el Grupo Einsa trabajamos por eliminar el aislamiento entre departamento y se fomenta la coordinación de todas y cada una de las áreas para atender las necesidades de la cadena de valor de cada compañía.

Consideramos que el éxito no depende del departamento comercial o de atención al cliente, cada uno de los integrantes de la compañía debe formar del éxito o fracaso con un cliente, el departamento de compras, RRHH, administración, PRL.....

Satisfacción del cliente

El Grupo Einsa apuesta por mantenerse fiel a las necesidades del cliente y apuesta por una relación personalizada y flexible en materia de desarrollo del producto.

Política de Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa debe estar en el ADN de la empresa no ser un mero departamento que vela por el cumplimiento y compromiso de principios fundamentales. En el Grupo Einsa la RSC reside en la actitud de los trabajadores y accionistas que con su ejemplo realizan una acción divulgativa de la misma al resto de sus grupos de interés.

Código Ético / Conducta

El Código Ético del Grupo Einsa se remonta cuatro décadas atrás, no se encuentra escrito en un papel, ni divulgado en su web, ni en tabloneros de anuncios, no se entrega a la persona que se incorpora a la empresa, ni se recurre a él a la hora de una desvinculación. El Código ético del Grupo Einsa reside en el ejemplo de sus empleados y accionistas.

Esta actitud ante la ética y la corrupción supone un auténtico desafío ante las medidas a tomar en caso de

incumplimiento de los criterios o principios morales básicos. El convencimiento de erradicar estas prácticas a pesar de suponer pérdidas de negocio y oportunidades o detrimento económico es sincero y se ha demostrado a lo largo de la trayectoria del Grupo con el firme convencimiento de que a la larga estas medidas contribuyen a generar justicia, transparencia y confianza que el cliente y todos los grupos de interés responsables y comprometidos reconocen como un valor añadido de la compañía.

Política de Calidad

El Grupo Einsa dispone en cada una de sus compañías de Políticas de Gestión Integral que incluye su compromiso con la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.

Servicios de atención al cliente

A pesar de la austeridad necesaria en los presupuestos del ejercicio 2013, en el Grupo Einsa se ha apostado por la formación en distintos ámbitos.

En materia de servicios de atención al cliente y enfocados a un mundo cada vez más global y a la apertura de nuestras compañías a mercados internacionales se evidencia en la plantilla una necesidad de formación en idiomas. Con este propósito gran parte de los recursos en formación se han orientado a la lengua inglesa en Einsa Print y GtMotive.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Incertidumbre en el ambiente laboral

Los años de crisis económica nacional y sectorial ha dejado un poso de incertidumbre en el ambiente laboral que se pretende paliar con una mayor comunicación de la situación de las compañías del Grupo Einsa.

Política de Comunicación Interna

La política de comunicación interna en Einsa Print se ha reforzado a lo largo de los últimos ejercicios de forma considerable. Su implantación afecta hasta la fecha principalmente al personal de estructura y mandos intermedios requiriendo una mayor implantación en el personal de taller. En el ejercicio 2014 se propone una agresiva implantación de comunicación interna dirigida a este colectivo por medios online y a través de reuniones colectivas e individuales. Einsa Print espera con estas medidas identificar las inquietudes y posibles mejoras. Por otro lado, en el Grupo Einsa ante la incertidumbre generada por la crisis económica se ha hecho necesario mantener informada a la plantilla de la situación económica estratégica y financiera de las compañías. Esta información que llega de forma directa de boca de los directivos en reuniones departamentales ha favorecido la implicación del trabajador en la empresa y la comprensión por parte de los trabajadores de las medidas adoptadas para afrontar la crisis.

Comunicación Interna y Externa

En esta materia GTMotive ante los hitos relevantes del ejercicio 2013 pone en marcha los Informes de Gestión Corporativa dirigidos por el CD y transmitidos primero a mandos intermedios, responsables de departamento y al resto de la compañía respectivamente.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Gracias a la notable mejoría en los datos de absentismo así como a la labor llevada a cabo por toda la organización en el desarrollo de políticas

eficaces a favor de la prevención y protección de la salud de todos los trabajadores MC Mutual ha galardonado a Einsa Print y GTMotive con los premios MC MUTUAL "ANTONIO BARÓ" a la prevención de riesgos laborales.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

En el ejercicio 2013 Einsa Print detecta la necesidad de una evaluación personal de cada trabajador para potenciar sus capacidades. Esta medida se implantará en el año 2014.

Plan de Igualdad

El Grupo Einsa apuesta por la igualdad. A lo largo de los últimos 5 años GTMotive ha desarrollado un ambicioso Plan Concilia. Einsa Print, se suma a la formación de su plantilla en esta materia en el año 2013.

El número de trabajadores de Einsa Print formados en esta materia asciende a 50 personas en la modalidad a distancia y cuenta ya con el 81% de la plantilla formada en el área de la igualdad.

El objetivo es terminar de formar en el año 2014 la totalidad de la plantilla de Einsa Print.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI

Si bien el Grupo Einsa tiene una dedicada intención de formar parte de las empresas que contribuyen activamente a la inserción laboral para personas con discapacidad, en la actualidad se ha topado con serias dificultades para encontrar este perfil de personas formadas y preparadas para unirse a la compañía y por ello ha optado por la formación "in situ" de este colectivo a través de la Fundación Einsa.

GTMotive en colaboración con la Fundación Einsa emprende en el año 2013 un programa de formación en informática para personas con discapacidad con la singularidad de que los formadores son voluntarios de GTMotive a los que la empresa les cede un número de horas para dicha actividad. El objetivo de este programa se basa en proporcionar a la persona discapacitada herramientas que faciliten el acceso a la

vida laboral. Einsa Print y la Fundación Einsa emprenden a finales del 2013 un ambicioso programa de formación dirigido también a personas con discapacidad para ocupar ciertos puestos de trabajo de la planta de producción de As Pontes.

El objetivo de Einsa Print en su programa de la LISMI se centra en incorporar personal con discapacidades en el alimentador de pliegos tras un periodo de formación teórico y práctico de tres meses. El programa está siendo un éxito y próximamente tendremos la incorporación de tres de estas personas en la planta de producción de As Pontes vía ETT.

Evaluación Anual

Einsa Print dentro de su paquete de acciones tiene identificada la necesidad de una evaluación anual que llevará a cabo a lo largo del ejercicio 2014 y que constará de una evaluación personal, formativa, de esfuerzo y de equipo.

Einsa Print necesita la evaluación anual para poner en marcha el aprovechamiento de las capacidades de cada uno de sus trabajadores.

Una vez analizadas las capacidades se activarán las políticas necesarias para potenciar su desarrollo personal y profesional dentro de la compañía.

Encuesta de clima laboral.

GtMotive se mantiene positivamente activo en las encuestas de clima laboral de las que obtiene la información necesaria para establecer acciones de mejora continua, manteniéndose de esta forma cercano a las inquietudes de sus trabajadores y a sus demandas. En el año 2013 Gtmotive lleva a cabo las encuestas de clima laboral ya implantadas en años anteriores. Einsa Print si bien tiene este objetivo superado en parte de sus centros, sin embargo detecta en el ejercicio 2013 la necesidad de reforzarlos en aquellos centros en que el colectivo de taller es más reacio a manifestarse.

Por esta razón Einsa Print centra este año su atención en el centro de producción de As Pontes donde el clima laboral evidencia ciertas deficiencias.

Una vez realizada la encuesta Einsa Print se prepara para el ejercicio 2014 adoptar medidas de mejora con los datos arrojados.

Diagnóstico de Igualdad

Einsa Print ha realizado serios avances en igualdad sin embargo existe todavía un desequilibrio en la balanza de su plantilla en materia de género no superando las

mujeres el 20% frente a un 80% de hombres.

Partiendo de la base que Einsa llegó a tener casi la totalidad de la plantilla de género masculino y que el 20% de mujeres son incorporaciones recientes creemos que en un futuro esta dinámica continuará si seguimos esforzándonos en acciones y políticas que favorezcan la conciliación y dirigimos la formación a este colectivo.

Mantener los índices de crecimiento de igualdad de los últimos años continúa siendo nuestro reto.

Política de RRHH

EL desarrollo de las capacidades de las personas que forman parte del Grupo Einsa cuenta con medidas implantadas en GTMotive, Fundación Einsa y EinsaPrint.

GTMotive con el fin de potenciar al máximo el talento de cada uno de sus empleados pone en marcha el SERVICIO DE ATENCION AL EMPLEADO en el que personal de RRHH resuelve dudas de índole administrativo, de selección y formación y de PRL. Einsa Print y la Fundación Einsa a través de su personal de RRHH cuentan también con un servicio similar.

Política de gestión de Personas.

GTMotive en su política de gestión de personas incluye varios programas dirigidos a este fin. El programa LIDERES se configura como una acción formativa, de incentivo y motivación dirigida al cuadro de mando. Los JJCC son sesiones donde el Comité de Dirección presenta a toda la Compañía los objetivos alcanzados en el ejercicio y los del año entrante. Y en el CONCURSO DE MEJORA los empleados de GTMotive aportan ideas de mejora para la compañía.

Mejoras de RSE sobre la normativa laboral

El Grupo Einsa ofrece un abanico de medidas de carácter social que suponen una mejora sobre la normativa laboral entre las que se encuentran: ayudas a guarderías, pago de seguro médico, prestamos de entre 3.000 y 6.000 €, teletrabajo y una jornada anual de 1.760 horas que significa una jornada de 8 horas menos en comparación

con el convenio colectivo.

Convenio Colectivo

El Grupo Einsa además de cumplir con el convenio colectivo estudia anualmente planes de mejora que permitan al trabajador conciliar y aumentar la renta disponible vía flexibilidad en la retribución y en la jornada laboral.

Partiendo de la base de que las necesidades de una persona no son las mismas a lo largo de su vida profesional y que sus circunstancias personales tampoco, la política de flexibilidad de las entidades del Grupo se mantienen abiertas a adaptar las condiciones laborales a las nuevas circunstancias de cada uno de los trabajadores.

De esta forma la relación empleado/empresa no se limita a simples derechos y obligaciones por parte de ambos sino que se amplía a acuerdos que faciliten a ambas partes conseguir sus objetivos.

Política de Conciliación

El Grupo Einsa en su compromiso por la conciliación de la vida laboral y familiar cuenta en sus compañías con paquetes de medidas de carácter social que se traducen en medidas como teletrabajo, libranza de la tarde del cumpleaños o un aumento de los días de faltas justificadas por hospitalización, nacimiento, matrimonio, mudanza o enfermedad grave. La compañía considera necesario involucrarse en las necesidades vitales de los trabajadores a la hora de motivar, implicar y generar sentimiento de pertenencia por parte del empleado.

Con el convencimiento de que la eficiencia en el trabajo no depende únicamente de la preparación académica o formativa del trabajador sino que son de vital relevancia cuestiones personales unas veces puntuales y otras permanentes el Grupo Einsa apuesta por implicarse en la circunstancia de sus empleados más allá de las normativas vigentes actuales de forma que cada uno de los integrantes del Grupo se sienta atendido y comprendido.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

EL Grupo Einsa reporta anualmente mediante su informe de progreso del Pacto Mundial, además la Fundación Einsa realiza anualmente una memoria de su actividad que presenta en el Registro de Fundaciones de la Xunta de Galicia en la que se

encuentra inscrita

.El personal que integra esta entidad está al día no sólo de los compromisos y exigencias sino también de los objetivos alcanzados.

Involucrar a la plantilla en este aspecto es fundamental para conseguir los objetivos necesarios y renovar nuestros compromisos.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Einsa Print establece el plan de formación del año 2013 según criterios generalistas y de auteridad centrándose básicamente en tres materias: PRL (formación específica en el puesto de trabajo y contraincendios) formación en igualdad y formación en inglés. GTMotive , por otro lado ha aumentado la inversión en formación en un 34%.

Plan de Formación y Desarrollo

El grupo Einsa cree firmemente en el desarrollo personal y profesional de la persona dentro de la empresa.

Por ello apuesta por la formación continua de sus trabajadores y el desarrollo de sus capacidades no limitándole a las tareas y objetivos contractuales con el que se inicia en la compañía sino dándole la oportunidad de experimentar y aprender nuevas tareas en distintas áreas de la empresa.

De esta forma el talento y la motivación crece dentro de la compañía.

Política de Calidad

El Grupo Einsa dispone en cada una de sus compañías de Políticas de Gestión Integral que incluye su compromiso con la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.

Comunicar y hacer comprender a sus empleados la importancia de los principios establecidos es una prioridad. (véase doc. adjunto)

Fomentar y liderar un comportamiento responsable por parte de la empresa y los proveedores para garantizar a nuestros clientes un patrón de calidad de nuestros productos seguros y fiables es el objetivo de las políticas de gestión del Grupo Einsa

[Descargar documento adjunto](#)

PRL

Einsa Print y GTMotive reciben en el año 2013 el galardón a la labor y compromiso con la prevención de riesgos "Antonio Baró"

El porcentaje de asistencia a los cursos de formación en Einsa Print en materia de PRL ha sido del 91,7% y el grado de satisfacción del 100%. La valoración de la eficacia realizada por el responsable del área de prevención es muy positiva ya que la impartición de formación en dicha área ha contribuido a reducir la siniestralidad laboral en un 37,5% los accidentes con baja médica.

En conclusión y tras las altas puntuaciones obtenidas este ejercicio y superiores a las del año pasado esperamos y trabajamos para mantener estos ratios en el 2014.

Difusión de la Política

El grupo Einsa cuenta con las certificaciones ISO más exigentes y ello conlleva la divulgación y seguimiento de las políticas y herramientas necesarias para obtener los objetivos exigidos.

El 100% de la plantilla está informado de las exigencias que le competen,

De otra forma no sería posible seguir renovando nuestro compromiso en cada una de las áreas como se lleva realizando las ultimas décadas.

Conciliación familiar y laboral

El Grupo Einsa a lo largo del año 2013 ha implantado un gran paquete de medidas orientadas a mejorar la conciliación laboral y familiar entre las que se incluye una mayor flexibilidad horaria y un aumento en los permisos y ausencias justificadas por razones personales y familiares.

Plan Concilia de GTMotive

Con efectos desde el 1 de Julio del 2012, y tras la aprobación por parte del Comité de Dirección de GT Motive, se establecen una serie de medidas con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas que formamos parte de GT Motive.

Estas medidas tendrán vigencia hasta el 30/06/2013.

MEDIDAS PROPUESTAS

Se proponen los siguientes grandes grupos:

A. Medidas De Flexibilidad Específicas.

B. Medidas de Mejora de Convenio

C. Otras Medidas.

D. Medidas Ligadas a Horarios:

d.1 De Afectación Masiva a todos los Trabajadores.

d.2 De afectación a Determinados Departamentos (no sujetos a Atención directa al Cliente y/o Horario de Turnos)

E. Ofertas y descuentos especiales para los trabajadores del grupo (ver en Planet Gt en la sección "Papeles").

A. Medidas de Flexibilidad Específicas

1. En BDI: Existencia de un único turno de mañana para los Técnicos de BDI.

2. En SD:

2.1 Fraccionar vacaciones ½ jornada para PTP, ATC y Soporte.

2.2 Se podrá librar 1,5 días por festivo trabajado cuando por necesidades imprevistas la empresa solicite la prestación del servicio.

En caso de que el trabajador voluntariamente desee trabajar un día festivo, este será intercambiado por 1 día de descanso.

2.3 Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los departamentos que prestan servicio a nuestros clientes de Leaseplan y Arval se ofrecerá jornada intensiva los viernes.

Esta flexibilidad será disfrutada de manera rotativa por los técnicos y siempre voluntariamente.

3. Reducción del horario de ATC:

3.1 Durante el mes de Agosto:

Turno 1: 9h - 18h de lunes a jueves (1/2 hora para comer) + viernes de 9-15h

Turno 2: 9h – 18h de lunes a viernes (1 hora para comer).

3.2 Durante los meses de julio y septiembre:

1º.- 9:00 a 18:00 con ½ h comida de lunes a jueves, de 9:00 a 15:00 viernes.

2º.- 10:00 a 19:00 con 1 h comida de lunes a viernes.

3º.- 9:00 a 19:00 con 2 h comida de lunes a viernes.

3

En el mes de septiembre se evaluará la continuidad del mismo según los resultados obtenidos.

Este cambio de horario afecta también a los departamentos de SAT y Calidad.

B. Medidas de Mejora de Convenio:

Las Ausencias Justificadas recogidas por convenio (art. 8.5.1), se ampliarán en los siguientes términos:

- Matrimonio: 1 día más de lo legalmente establecido.
(Pasan a ser 16 días naturales)
- Accidente o enfermedad Grave (con o sin hospitalización) y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario durante un mínimo de dos días: 2 días más de lo legalmente establecido.

(Pasan a ser 4 días)

En el caso de hospitalización, siempre que no sea necesario desplazamiento (considerándose como tal el recorrido mayor de 200 Km desde la residencia) el trabajador podrá disfrutar de estos días de manera intermitente, no obstante, solo podrá hacerlo mientras tenga lugar la hospitalización.

- Nacimiento hijo/a y adopción: 1 día más de lo legalmente establecido.
(Pasan a ser 3 días)
- Fallecimiento Familiar hasta segundo grado: 1 día más de lo legalmente establecido.
(Pasan a ser 3 días)
- Gestiones previas a una adopción de hijos: Los trabajadores tendrán derecho hasta un máximo de 16 horas acumulables para realizar las gestiones previas a una adopción, siempre debidamente documentadas y justificadas. Para el cómputo de estos permisos se contabilizará desde el día del hecho causante, a excepción de que el trabajador haya realizado el 100% de su jornada laboral durante ese día, en ese caso, computará desde el día siguiente. Recaerá sobre el empleado justificar ante RRHH la alteración de este permiso para que

quede constancia de que ha trabajado el 100% de la jornada.

Ej: Hijo nacido un martes, si el trabajador ha realizado el 100% de su jornada el martes disfrutaría de miércoles a viernes el permiso (ambos inclusive).

C. Otras Medidas:

1. Feliz en tu día: El día del cumpleaños del trabajador tendrá derecho a media jornada libre (4h).

Si el día del cumpleaños fuese día festivo, local o nacional, o fin de semana, ese día se disfrutaría en el día laboral inmediatamente anterior o posterior al mismo, tras acordar con su MMII.

4

Si coincide con período de vacaciones, durante una baja o permiso retribuido de otro tipo, perdería este derecho.

2. Modernizar y unificar criterios de licencias:

Parejas de hecho equiparables a los matrimonios para los derechos a licencias retribuidas que recoge el Convenio (art. 8.5.1. b), c) en este sentido.

Será necesario aportar certificado que acredite la convivencia o inscripción en el registro de parejas de hecho.

3. Propuesta: “Sin Reuniones” a partir de las 17:30h: No se convocarán reuniones a partir de las 17:30h. Ninguna reunión debe excederse más allá de las 18h.

4. Concatenación de permisos por nacimiento/adopción de hijo/as: Derecho a acumular el período de vacaciones al permiso de Maternidad o Paternidad.

Será necesario que el trabajador preavise del disfrute de esta medida, a su mando directo y a RRHH, con un tiempo mínimo aproximado de un mes previo a la fecha prevista de nacimiento.

5. Acumulación de Horas de Lactancia (*): El trabajador / trabajadora, tendrá derecho a acumular las horas de lactancia, a razón de 1h al día por día laborable hasta los 9 meses de hijo, concatenándolas al permiso de maternidad / paternidad / o vacaciones.

(borrador convenio / Ley Igualdad).

6. Permisos por excedencia (*): El trabajador tendrá derecho a excedencia laboral, en los términos que recoge la legislación, con compromiso por parte de la empresa de reserva de puesto en el plazo máximo establecido por legislación.

Tipos de excedencia:

a) Voluntaria / Parón Profesional

b) Cuidado Hijos

c) Cuidado Familiar Primer Grado.

d) Cuidado Familiar Segundo Grado

e) Desempeño cargo público

f) Excedencia de 1 mes dedicado a formación

La empresa inicia una prueba piloto, y pone a disposición de sus empleados la posibilidad e solicitar una excedencia voluntaria de hasta un mes con derecho a reserva del puesto de trabajo (este derecho se guardará exclusivamente durante ese tiempo).

El objeto de la excedencia debe ser la formación del empleado (por ej. la estancia en el extranjero para aprender un idioma).

Este permiso será solicitado a RRHH para su aprobación, y podrá ser utilizado como máximo una vez al año.

(*)En cualquier caso se aplicaría lo que recoge la legislación a tal efecto

D) Medidas ligadas a Horarios:

a). De afectación masiva a todos los trabajadores:
5

1. Reducción de Jornada:

a) Cuidado hijos menores 8 años

b) Cuidado de familiares hasta 2º grado consanguinidad dependientes.

Al menos 1/8 y menos de 1/2 de la jornada.

c) Reducción de jornada por embarazo. Se podrá solicitar una reducción de jornada durante los meses de embarazo.

Este permiso deberá ser solicitado a RRHH para su aprobación

2. Derecho a modificar vacaciones acordadas si estas coinciden con bajas por accidente y/o enfermedad común.

3. El tiempo de Formación que imparte la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones,

computa a efectos de jornada laboral y no ha de recuperarse. (Convenio Colectivo / Ley de Igualdad/ Estatuto Trabajadores)

4. Flexibilidad horaria por asuntos personales no recogidos en convenio (por ejemplo, llevar a un hijo al médico o atender al cuidado de personas dependientes).

Esta flexibilidad se concederá siempre con la conformidad del mando, por el tiempo indispensable y recuperando el tiempo no trabajado.

El mando dará su conformidad según sea posible o no por circunstancias de la producción o según la asiduidad con la que el trabajador este pidiendo el permiso. El mando podrá solicitar al trabajador un justificante del mismo si lo cree conveniente.

b). De afectación a determinados Departamentos: Recoge dos medidas ligadas a horarios de trabajo de jornada partida.

Estas medidas no afectarán a algunos departamentos que, por su idiosincrasia (ligados a clientes o sujetos a turnos, etc) no podrán ser de aplicación.

a. Flexibilidad de Jornada.

b. Jornada Intensiva de verano

c. Posibilidad de trabajar en festivos locales y autonómicos

d. Teletrabajo

Cuadro de Horario: (*)

Horario actual en la Compañía para personal a jornada partida:

De 08:30h a 14:00h (5.30h)

De 15:30h a 18:30h (3h) Total de horas diarias 8.30

De 8:30h a 14:45h Total de horas diarias 6.15

(incluidos 15 min. bocadillo)

(*) Si alguna persona afectada por esta medida posee en su contrato algún horario diferente al aquí transcrito, podrá ajustarse al mismo enviando solicitud a tal efecto a RRHH

Buen ambiente laboral

El Grupo Einsa en su compromiso con las

personas que forman parte de la entidad renueva anualmente políticas de mejora del ambiente de trabajo. Einsa Print estudia en el ejercicio 2013 medidas y acciones enfocadas a mejorar el ambiente laboral en la planta de producción de As Pontes; si bien su implantación se llevará a cabo a lo largo del ejercicio 2014.

Encuestas de Satisfacción

La satisfacción de nuestros grupos de interés es nuestro mayor reto. Es frecuente que en las compañías existan áreas realmente diferenciadas por su función. Pues bien, desde el Grupo Einsa se fomenta la coordinación de todas y cada una de las áreas para atender las necesidades de la cadena de valor de cada compañía.

Conseguir mejoras en ambiente laboral es de vital importancia para que el empleado sienta su jornada laboral como una parte positiva de su vida y no como un mero medio salarial.

El Grupo Einsa quiere recompensar el esfuerzo realizado por todos los integrantes de la compañía en estos años de contención del gasto y recortes salariales poniendo a su disposición políticas de mejoras en este área entre otras.

Evaluación Anual

Einsa Print dentro de su paquete de acciones tiene identificada la necesidad de una evaluación anual que llevará a cabo a lo largo del ejercicio 2014 y que constará de una evaluación personal, formativa, de esfuerzo y de equipo.

El perfil de un empleado no se limita al expediente académico o formativo sino a su evolución en la compañía desde su incorporación, capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, relación con sus compañeros.....

Por ello en el año 2014 Einsa Print llevará a cabo una evaluación en la que implicará de forma activa a todo el personal para detectar las capacidades y limitaciones de cada trabajador y así generar un entorno justo de oportunidades laborales y desarrollo profesional.

Acción Social

La Fundación Einsa en colaboración con RRHH de Einsa Print y GtMotive pone en marcha anualmente distintas acciones enfocadas a los empleados que

interactúan de forma bidireccional, es decir; parte de las acciones ayudan a cubrir necesidades de los empleados y otras involucran a los trabajadores del grupo a ayudar a su entorno en emergencias sociales. La solidaridad en el entorno laboral es un factor positivo que ennoblece al ser humano y el trabajo que desarrolla. Por esta razón además de las campañas solidarias anuales y los programas de voluntariado llevados a cabo desde la compañía, RRHH está abierto a sugerencias por parte de los trabajadores para nuevas acciones de tipo social.

En el año 2013 con la formación y posterior incorporación laboral de tres personas con discapacidad, la compañía ha observado gratamente como los compañeros de taller se volcaban con estas personas involucrandose en su integración hasta puntos insospechados. Tras tan satisfactorios resultados continuaremos con el programa que tanto ha aportado a todos.

Identificación del empleado con la entidad

Einsa Print a lo largo del ejercicio 2013 ha detectado una falta de identificación de parte de la plantilla con la entidad por lo que está evaluando la situación y desarrollando la estrategia que se llevara a cabo en el ejercicio 2014.

Política de Comunicación Interna

La política de comunicación interna en Einsa Print se ha reforzado a lo largo de los últimos ejercicios de forma considerable. Su implantación afecta hasta la fecha principalmente al personal de estructura y mandos intermedios requiriendo una mayor implantación en el personal de taller. Para el ejercicio 2014 se propone una agresiva implantación de comunicación interna dirigida a este colectivo por medios online y a través de reuniones colectivas e individuales. Einsa Print espera con estas medidas identificar las inquietudes y posibles mejoras de este colectivo.

GTmotive cuenta con un desarrollado Plan de Comunicación Interna cuya implantación data del año 2008. La compañía considera que la comunicación se

convierte en una necesidad por la importancia de saber lo que ocurre en el entorno laboral, de sentirse integrado para así poder comprometerse y mejorar el desempeño de la organización. Para GTMotive el fin último de la comunicación interna es en definitiva comprensión del negocio y compromiso con los objetivos.

PRL

Einsa Print y GTMotive reciben en el año 2013 el galardón a la labor y compromiso con la prevención de riesgos "Antonio Baró"

Con este premio se reconoce a GTMotive el compromiso con la Prevención de Riesgos Laborales. Entre las medidas que más valoró MC MUTUAL, para este reconocimiento, además del 0% bajas por accidente laboral, está la acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, el fomento del teletrabajo, la inclusión de los factores psicosociales en todas las evaluaciones de riesgos laborales desde el año 2010 y el Plan Concilia, que facilita la conciliación de la vida familiar y laboral en toda la compañía. Otro aspecto que ha valorado MC Mutual es la implicación con la formación continua de los trabajadores como camino para reducir la siniestralidad. Está formación se extiende más allá de las aulas formando parte del día a día. En Planet (nuestra Red Social Interna) se encuentran colgadas las fichas informativas de los riesgos de los puestos de trabajo en la sección "Aprende". Planet fue galardonado en los V Premios a las Mejores Prácticas en Comunicación Interna en el año 2013. En esta Red Social se encuentra diferente material formativo, como un manual de "Como gestionar el estrés laboral" y "Formación en Condiciones de trabajo con PVDs" En el apartado de PRL se han formado a 22 personas con un total de 109 horas.

En Einsa Print se ha impartido formación específica a aquellas personas que han cambiado de puesto. Por primera vez se hace mención dentro de este apartado a personas que han realizado prácticas en la empresa y que provienen de la Universidad, institutos y Fundación Einsa. En estas acciones formativas han participado 145 personas con una carga lectiva total de 1.045 horas, a ello habría que añadir el número de participantes en los distintos simulacros. Aunque no es posible cuantificar las horas que el departamento de PRL y SPA de Einsa Print dedican en el día a día a formar "in situ" a los empleados en los respectivos puestos de trabajo, esta dedicación es cuantiosa por

cuanto aportan conocimientos técnicos, resuelven dudas, aconsejan y mejoran las condiciones de los empleados e instalaciones. Dados los buenos resultados obtenidos, Einsa Print seguirá apostando por mantener un nivel óptimo de acciones formativas.

Contrato de Trabajo

En el año 2013 con el objetivo de aumentar la renta disponible de los trabajadores, tras los últimos años de contención del gasto, recortes salariales e incremento de impuestos, Einsa Print pone en marcha el PLAN DE RETRIBUCION FLEXIBLE.

El plan de retribución flexible es un sistema de retribución personalizado que permite elegir la composición del paquete retributivo de cada empleado en función de sus necesidades personales y familiares.

El empleado puede elegir que parte del salario quiere recibir en dinero y que parte en productos, dentro de un elenco de productos que legalmente tienen ventajas fiscales. Los productos son: guardería, restaurante, transporte, informática y formación.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo

Einsa Print en 2013 ha llevado a cabo acciones formativas en materia de prevención de riesgos a un total de 145 personas con una carga lectiva de 1.045 horas. La formación específica en prevención de riesgos en Einsa Print se desglosa en: 16 personas fijas formadas en los riesgos del puesto de trabajo además de 20 personas en prácticas en formación específica de puestos de trabajo, 1 persona en el manejo de equipos de trabajo de elevación, 104 personas en cursos contraincendios y primeros auxilios, 2 simulacros de incendio y evacuación parcial, 1 simulacro de incendio y evacuación general y 4 personas en formación de auditor de OSHAS 18001. Einsa Print sigue apostando por la formación interna para cumplir con los objetivos de 0 accidentes. GtMotive en el apartado de PRL ha formado a 22 personas con un total de 109 horas obteniendo la satisfacción de superar el reto de 0 accidentes laborales en el ejercicio 2013.

Buzón de sugerencias

EL Grupo Einsa dispone de buzón de sugerencias con el propósito de que el empleado puede hacer llegar sus inquietudes de forma anónima.

Einsa tiene en cada uno de sus centros un buzón de

sugerencias disponible para los empleados en zonas de fácil acceso y de confidencialidad de forma que el empleado pueda sugerir de personal o anónimamente sus inquietudes.

El objetivo es que el trabajador vea el uso del buzón de sugerencias como una herramienta eficaz, para ello los responsables de su gestión han aumentado la velocidad de respuesta a dichas sugerencias.

Encuestas de Satisfacción

La satisfacción de nuestros grupos de interés es nuestro mayor reto. Es frecuente que en las compañías existan áreas realmente diferenciadas por su función. Pues bien, desde el Grupo Einsa se fomenta la coordinación de todas y cada una de las áreas para atender las necesidades de la cadena de valor de cada compañía.

En materia de RRHH Einsa Print llevará a cabo en el 2014 un proceso de evaluación de capacidades de los empleados y una encuesta de satisfacción por parte del empleado hacia la empresa.

Estas dos acciones persiguen la generación de información bidireccional por parte de los dos actores. GTMotive tiene estas prácticas implantadas en la actualidad.

Gestión de incidencias

Einsa Print, GTMotive y la Fundación Einsa dispone de un protocolo de gestión de incidencias internas.

Éstas se gestionan a través de los departamentos de Recursos humanos de forma discreta y garantizando siempre la confidencialidad de la o las personas afectadas.

El objetivo del protocolo de incidencias es favorecer la transparencia en cualquier situación generada desde los distintos ámbitos de la entidad garantizando la discreción necesaria para la o las personas afectadas.

Acción Social

La Fundación Einsa en colaboración con RRHH de Einsa Print y GtMotive pone en marcha anualmente distintas acciones enfocadas a los empleados que interactúan de forma bidireccional, es decir; parte de las acciones ayudan a cubrir necesidades de los empleados y otras involucran a los trabajadores del grupo a ayudar a su entorno en emergencias sociales. En el ejercicio 2013 la Fundación Einsa ha implantado un año más las campañas solidarias de recogida de ropa, campaña Kilo y campaña de Navidad de recogida de juguetes. Además ha iniciado un proceso

de voluntariado entre los empleados de GTMotive en formación básica de informática a personas con discapacidad. Por otro lado ofrece ayudas a la conciliación con los campamentos de verano para niños de 4 a 12 años.

El objetivo de la Fundación Einsa es generar un ambiente laboral solidario y participativo en el Grupo Einsa y favorecer la implicación de nuestros empleados en el entorno en el que viven.

Formación

El Grupo Einsa apuesta por el desarrollo profesional y el reciclaje formativo de sus empleados.

La formación impartida en Ingles en Einsa Print se traduce en que durante este año se ha impartido una media de horas de formación/ persona de 12,24 h (en total 4.371 h de formación). Este dato duplica el del año pasado que no pasó de 5,52h/persona. El número de horas laborables invertidas por persona en GTMotive ha sido en el ejercicio 2013 de 52,69 h.

Kit formativo de bienvenida

El Grupo Einsa tiene previsto un kit de bienvenida para las nuevas incorporaciones en cada una de las compañías.

El Kit de bienvenida del Grupo Einsa es gestionado desde RRHH en colaboración con el departamento al que se incorpora la nueva persona y consta de una carta interna de comunicación dándole la bienvenida y la información necesaria para su incorporación en el puesto de trabajo, además del seguimiento del responsable de departamento y de RRHH.

El objetivo del Grupo es facilitar la incorporación de los nuevos empleados y su integración en un ambiente laboral favorable.

Reuniones de equipo

El Grupo Einsa tiene una política proactiva en materia de comunicación vía reuniones de equipo, los directivos y mandos intermedios promueven esta filosofía de trabajo . .

Las reuniones tanto a nivel departamental como encuentros entre equipos directivos y trabajadores son parte de la dinámica de la compañía. GTMotive implantó ya en el año 2012 los desayunos con directivos y plantilla para favorecer la comunicación y cercanía y así tener la oportunidad de que los empleados trasladasen de forma directa sus inquietudes a sus mandos. Los Monográficos de

GT Motive son otra modalidad de reunión de carácter formativo e informativo en los que se expone un tema concreto que interesa a toda la compañía a lo largo de una hora y cuyo fin es facilitar la alineación de la plantilla con los objetivos de GT Motive.

Einsa Print con el objetivo de que el empleado se sienta parte activa de la compañía implantará a lo largo del ejercicio 2014 reuniones entre directivos y pequeños grupos de trabajadores de índole informal para tratar las inquietudes y mantener la cercanía sobre todo con el personal de taller al que la dirección tiene un acceso mas difícil.

Comunicación Interna y Externa

En esta materia GT Motive ante los hitos relevantes del ejercicio 2013 pone en marcha los Informes de Gestión Corporativa dirigidos por el CD y transmitidos primero a mandos intermedios , responsables de departamento y al resto de la compañía respectivamente.

De este modo se consigue mantener un feedback y un dialogo fluido.

Manual de Bienvenida

Gt Motive cuenta con un programa de bienvenida que consiste en dos partes: un plan de acogida o agenda para hacer un recorrido y conocer a los compañeros y su función en cada departamento y un manual del empleado en el que se pone a su disposición información de la compañía que incluye, una breve historia, competidores, clientes, organigrama, calendario laboral, ausencias justificadas, Plan Concilia, PRL, productos, política de RRHH, horario, y otros datos de interés.

Canales de Comunicación

GT Motive cuenta con canales de Comunicación.

CANAL GT es un canal de TV interno con una temática de Revista de prensa , noticias internas, resultado de encuestas, incorporaciones, competencias, evolución de las ventas, promociones, oferta de empleo en GT.....La compañía dispone de pantallas en las zonas comunes en las que se emite el canal.

LINEA ABIERTA mueve información que ha de comunicarse con gran agilidad y rapidez y no puede esperar a ser comunicada en CANAL GT. Se envía a través de e-mails.

Y PLANET es la red social interna de la compañía.

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

La Fundación Einsa tiene como objetivo dentro del marco de la discapacidad la creación de un servicio especializado para formar y reciclar los conocimientos de las personas con discapacidad física y/o sensorial que se encuentran en situación de búsqueda de empleo.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI

Si bien el Grupo Einsa tiene una dedicada intención de formar parte de las empresas que contribuyen activamente a la inserción laboral para personas con discapacidad, en la actualidad se ha topado con serias dificultades para encontrar este perfil de personas formadas y preparadas para unirse a la compañía y por ello ha optado por la formación "in situ" de este colectivo a través de la Fundación Einsa. Para llevar a cabo esta medida se cuenta con un equipo interdisciplinar especializado en aspectos laborales de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral. Este equipo se encarga de trabajar las siguientes áreas:

La Formación

Los Programas Formativos

La Firma de convenios con entidades de personas discapacitadas

El objetivo del plan de formación global es ofrecer cualificación permanente y permitir el reciclaje profesional y el desarrollo personal de las personas con discapacidad. Desde el departamento de formación apostamos por la calidad e innovación gestionando diferentes planes formativos en todos los programas dirigidos a personas con discapacidad en situación de desempleo u ocupadas. Está dirigida a las personas en situación de desempleo. Consiste en realizar un acompañamiento teórico-práctico en la sede de nuestras instalaciones-Grupo Einsa As Pontes Gt Motive-Pontedeume- y Fundación Einsa. Tiene como objetivo facilitar el acceso a un futuro puesto de trabajo. Las principales especialidades de los cursos formativos (la administración, la informática, la

preimpresión, la impresión, la encuadernación,...) que se ofertan irán dirigidos al área de las Artes Gráficas y postventa del automóvil principal ocupación del Gt Motive (desarrollo de herramientas de valoración de siniestros, mantenimiento y averías para dicho sector) En el caso de las prácticas realizadas en la Fundación Einsa guardaron relación con la rama administrativa. La formación continua tiene como objetivo principal actualizar los conocimientos de una persona discapacitada en situación laboral activa para mejorar sus competencias y capacitación profesional, con la finalidad de afrontar los cambios de mercado y evolucionar profesionalmente. Así como, ofrecer la oportunidad de aumentar la formación y su nivel de capacitación específica y transversal. La formación motivacional responde a las inquietudes personales del grupo de formación que acuden a nuestra entidad. Formación relacionada con diferentes ámbitos del desarrollo personal y las relaciones interpersonales en la búsqueda de: autonomía, conocimiento, creatividad, crecimiento personal, racionalidad, seguridad, tolerancia a la frustración, capacidad para tomar decisiones, participación, sociabilidad, trabajo en equipo... Estrategias destinadas a acometer los nuevos retos a los que nos enfrentamos en la búsqueda de la igualdad, integración y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad. Común a todas las acciones formativas son los módulos transversales de habilidades sociales y orientación laboral.

Para que este proyecto de integración sea real y claramente efectivo la Fundación Einsa firma convenios de colaboración con entidades de personas discapacitadas El objetivo es promover conjuntamente la integración de personas discapacitadas Inicialmente hemos establecido relaciones con COGAMI -Confederación Gallega de Personas con Discapacidad- por su larga trayectoria en el mundo de la discapacidad y por considerarnos afines en su misión, que plasman en su memoria de actividades con las siguientes palabras: "conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, a través de la defensa y protección de sus derechos, de la reivindicación del cambio social, de la potenciación del asociacionismo y de la prestación de servicios que satisfagan sus necesidades y expectativas." El objetivo de ambas entidades es promover conjuntamente la integración de las personas discapacitadas. A lo largo del año 2014 no descartamos el ampliar contacto con

otras entidades que luchen a favor de la inclusión de las personas con discapacidad, que gocen de tanto prestigio y reconocimiento como ésta última. Nuestra intención es acercarnos a otras asociaciones para ampliar las posibilidades de acción y difusión de la labor de integración y fomentar la participación de todos los agentes implicados: sociedad, empresas, entidades.... Se incluye en esta memoria, por importancia para la Fundación Einsa, el primer convenio que firma en pro de las personas con discapacidad, a pesar de realizarse en el último trimestre del año 2012. Se trata de un convenio de colaboración con la entidad COGAMI celebrado el 30 de Noviembre del 2012, el objeto del convenio es que los alumnos-as realicen prácticas en las instalaciones de la empresa/entidad Fundación Einsa y GT Motive facilitando la inclusión social y laboral de personas con discapacidad para la realización de prácticas del Programa de Formación Profesional del curso Telefonista-Recepcionista. (ver Anexo I). Se hace realidad el fomento de la inclusión para que usuarios-as de COGAMI puedan acudir a nuestra entidad ó a cualquiera de las empresas del grupo a realizar prácticas. El siguiente convenio de colaboración entre la Fundación Einsa , Gt Motive y COGAMI se firma el 27 de Marzo del 2013, en él se acuerda poner en marcha un proyecto denominado "Plan de Formación Solidaria", que consiste en acercar al colectivo de personas con discapacidad una formación en Informática básica práctica, facilitando así su oportunidad de integración e inserción en el mercado laboral en igualdad de oportunidades. Se firma también un convenio entre la empresa Gt Motive y la Fundación Einsa para establecer programas de cooperación educativa (ver Anexo II). El objeto del presente convenio es establecer las líneas de colaboración necesarias entre COGAMI y la Fundación Einsa para la Formación Solidaria que organice la Fundación en colaboración con una de las empresas del Grupo Einsa: Gt Motive. La Fundación Einsa y Gt Motive se comprometen a facilitar la realización de prácticas en GT Motive-empresa en crecimiento- a alumnos y alumnas asistentes a la formación teórica que por su perfil han sido seleccionados. El día 12 de Diciembre del 2013 y hasta la actualidad se comienza la formación en Artes Gráficas con la impartición del curso de "Alimentador de Pliegos". Se firma el convenio de colaboración entre la empresa Einsa Print y la Fundación Einsa para establecer programas de formación (ver Anexo III). Un grupo de once alumnos-

as inician la formación teórica en Einsa Print As Pontes y el 7 de Enero del 2014 comienzan dos alumnos-as con formación práctica en la empresa. Al finalizar el 7 de Abril, otro grupo continúa la formación práctica hasta el 7 de Julio. Este curso se selecciona tras un análisis del mercado laboral, lo cual nos lleva a la conclusión de que un puesto de este tipo es de alta empleabilidad frente a otros no tan demandados en el mercado actual. La formación teórica basada en la realidad del puesto dentro de cadena productiva y una formación práctica de tres meses de duración garantiza una formación de calidad donde a los alumnos-as se les da la oportunidad de conocer de cerca el puesto y formarse extensamente en el manejo de la maquinaria para alimentar pliegos en una rotativa. Se convierte esto en una muy buena oportunidad para la inserción laboral, pues permite a la empresa conocer la capacidad de las personas en la realización de las funciones para dicho puesto. III.- Selección de los alumnos-as integrantes de los programas Las entidades colaboradoras a través de sus bases de datos nos proporcionarán la valoración de la persona con discapacidad, teniendo en cuenta aspectos tan relevantes como: - el grado de minusvalía - los recursos afectivos, cognitivos y operativos de la persona - los recursos sociales - las capacidades, destrezas y la existencia o no de la formación previa -

ayudas técnicas necesarias - intereses profesionales Una vez que las entidades nos trasladen esta información la Fundación Einsa a través de su equipo interdisciplinario buscará el perfil adecuado de la persona discapacitada susceptible de recibir la formación necesaria, orientada a la búsqueda de empleo y para posteriormente realizar las prácticas laborales en las empresas del Grupo Einsa. La Fundación Einsa dotará a las personas con discapacidad en edad laboral de las habilidades necesarias para poder acceder en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo, facilitará formación específica y concreta. La oferta formativa siempre obedecerá a los siguientes criterios: - Flexibilidad: para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado de trabajo - Formación que permita dotar de los suficientes conocimientos, destrezas y habilidades técnicas para un adecuado desempeño del puesto de trabajo futuro. - Que permita desarrollar las habilidades sociales y personales imprescindibles para un óptimo desempeño profesional. - Accesible: dotando en cada acción formativa de las adaptaciones técnicas, del número de horas, de la metodología y de los medios materiales y humanos necesarios según las necesidades específicas de cada una de las personas con discapacidad que participa en la acción.

GRUPO DE INTERÉS

SOCIOS



Satisfacción de expectativas

Las necesidades de capital para la internacionalización de GTMotive ha resultado en la alianza entre el Grupo Einsa y la compañía americana Mitchell International en un reparto de acciones del 59% y 41% respectivamente.

Plan de negocio

Ante la situación económica y financiera global y nacional y cambios en los sectores en los que el Grupo Einsa opera ha sido de vital importancia la elaboración de planes de negocio en Einsa Print, GTMotive y Fundación Einsa.

Einsa Print se ha visto obligada a diversificar su producto, basado durante décadas en la impresión de directorios telefónicos, la evidencia de la menor paginación y reducción de tiradas ha exigido una gran

agilidad en la búsqueda de nuevos nichos de mercado. Por otro lado GTMotive en sus planes de crecimiento incluye la apertura a nuevos mercados europeos. No ayudando en absoluto la falta de acceso de las compañías a nueva financiación, la entidad opta por asociarse con una empresa líder americana en el sector asegurador; Mitchell International. Por último, la necesidad de políticas de austeridad y contención del gasto ha mermado la aportación del GRUPO EINSA a la Fundación Einsa por lo que ésta se ha visto obligada a desarrollar un plan de actividad generador de recursos económicos que la han hecho sostenible y ha reducido su gran dependencia del Grupo en un 45%.

El objetivo de estas medidas es seguir apostando por la actividad y la continuidad de las tres entidades que cuentan ya con una larga trayectoria a sus espaldas y por las que los accionistas apuestan con el mas alto grado de compromiso .

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Invertir en las generaciones del futuro

Desde la Fundación Einsa se desarrollan acciones dirigidas a las generaciones venideras centradas en el voluntariado juvenil y campamentos de verano.

Política de Acción Social

El Grupo Einsa apuesta por las generaciones del futuro apoyando a la mujer con políticas de conciliación y en su maternidad.

Además de las ayudas para guardería y una ampliación de días libres por nacimiento, cumpleaños y otros acontecimientos familiares, ofrece flexibilidad horaria y teletrabajo.

Anualmente, gestionado por la Fundación Einsa, el Grupo Einsa organiza campamentos de verano infantiles en horario laboral enfocados a potenciar las capacidades de los niños y a desarrollar la creatividad en un entorno natural.

Sensibilización

En el afán por aportar un granito de arena a hacer posible una sociedad mejor, la Fundación Einsa colabora con los colegios del entorno en campañas de sensibilización a los alumnos, promoviendo el voluntariado con personas mayores.

Las visitas a Centros de Mayores coordinadas por la Fundación en colaboración con centros de enseñanza no supone sólo paliar la soledad del mayor sino también conseguir sensibilizar a los niños y jóvenes de lo mucho que pueden aportar los mayores y lo gratificante que es ofrecer parte del tiempo para ayudar.

Alianzas entre asociaciones y empresas

El grupo Einsa colabora con diferentes asociaciones de carácter empresarial y de índole social.

Política de Acción Social

La Fundación Einsa dedica gran parte de sus recursos

económicos y de personal como prestador de Servicio de Ayuda a Domicilio a personas dependientes en el marco de la ley de Dependencia para la Xunta de Galicia.

En la actualidad cuenta con 28 auxiliares, la totalidad son mujeres de una media de 30/40 años que la entidad ha incorporado al mercado laboral con la formación necesaria para desempeñar su función. Este perfil de mujeres carecía de trayectoria profesional y tenía serias barreras en lo que a inserción laboral de refiere.

La Fundación Einsa atiende un total de 35 usuarios en distintas modalidades de servicio a domicilio, bien sea vía privada, por contrato municipal o por prestación por servicio de la Ley de Dependencia. El objetivo es ofrecer un servicio de gran calidad en donde el seguimiento por parte de las coordinadoras garantiza a la familia la mejor de las atenciones para el mayor o persona dependiente.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

EL Grupo Einsa reporta anualmente mediante su Informe de Progreso del Pacto Mundial, además la Fundación Einsa realiza anualmente una memoria de su actividad que presenta en el Registro de Fundaciones de la Xunta de Galicia en la que se encuentra inscrita

[Descargar documento adjunto](#)

Colaboración mutua

GT motive en el ejercicio 2013 lleva a cabo un programa de colaboración mutua con la entidad Aprocor en formación de manejo informático de una de sus herramientas de gestión. La particularidad de esta acción es que la formación se dirigió a personas con discapacidad intelectual. Su objetivo, favorecer la incorporación al mercado laboral de este colectivo. Por otro lado, el Grupo Einsa dona horas de voluntariado a distintas entidades sin ánimo de lucro como la Asociación Caico en su ayuda a familias con cáncer infantil, Cáritas y Cruz Roja Española.

Participación ciudadana

La Fundación Einsa desarrolla distintas actividades de participación ciudadana a lo largo del ejercicio 2013. La campaña kilo que hasta este año se ha desarrollado de forma interna en la compañía, el presente ejercicio acuerda la colaboración de distintos distribuidores de

alimentación para ampliar su campaña a los ciudadanos del entorno habilitando carritos de donación de alimentos que más tarde la Fundación hace llegar a comedores sociales.

De la misma manera coordina la campaña de recogida de juguetes en los colegios de los Ayuntamientos donde están ubicados sus centros de trabajo para hacérselos llegar a niños con riesgo de exclusión social identificados por los servicios sociales del propio ayuntamiento al que pertenecen.

Por último colabora estrechamente con los colegios en Navidad coordinando visitas de los alumnos a los asilos del entorno.

Con estas acciones la Fundación pretende implicar a todos los actores de la sociedad en una clara apuesta por la generosidad y la solidaridad.

Establecer una relación estratégica con una ENL a largo plazo que favorezca su generación de empleo o ingresos

La Fundación Einsa tiene como objetivo dentro del marco de la discapacidad la creación de un servicio especializado para formar y reciclar los conocimientos de las personas con discapacidad física y/o sensorial que se encuentran en situación de búsqueda de empleo. Ayudando asimismo a empresas (con resolución positiva de declaración de excepcionalidad) al cumplimiento de la LISMI -Ley 13/1982 del 7 de Abril, de Integración Social de las Personas con Discapacidad- cuyo objetivo es la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Optimizar el uso de papel en la entidad

El Grupo Einsa cuenta con las certificaciones de más alta exigencia en el mercado, su política de consumo de papel está implantada en la compañía desde hace décadas

Política de Reciclaje

Einsa mantiene un firme compromiso con el medio ambiente y así lo especifica en su declaración medioambiental anual y en sus compromisos con las distintas certificaciones medioambientales. El reciclaje de papel en el Grupo Einsa se ha implantado tanto en papel consumido en oficinas por estructura como en papel del proceso de impresión cuyo descarte se recoge por medio de unos aspiradores instalados en cada una de las zonas operativas y son enviados a la máquina de procesamiento.

Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

Einsa incluye anualmente en su declaración medioambiental aquellos aspectos que resultan significativos.

Política de Reciclaje

Einsa mantiene un firme compromiso con el medio ambiente y así lo especifica en su declaración medioambiental anual y en sus compromisos con las distintas certificaciones medioambientales. Este compromiso incluye distintas certificaciones y auditorías entre las que se encuentra el PEFC. La cadena de custodia de productos forestales queda asegurada, certificada y auditada por el PFC de Einsa en su claro interés por velar de los aspectos ambientales del entorno.

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

La Compañía opera en países desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante

cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con auditorías y certificaciones como la ISO 14001.

El estricto cumplimiento de esta certificación se implanta en la compañía de forma horizontal en todas las áreas afectadas y se regula vía auditorías anuales. Nuestro objetivo es ofrecer a nuestros clientes un servicio responsable y exigir a nuestros proveedores un compromiso real.

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Calidad y Medioambiente

En relación con la Política de Calidad y medioambiente Einsa cuenta con la ISO 9001 que vela por la calidad de los productos y servicios desarrollados en la compañía y por el entorno en el que se encuentran sus centros de producción. La ISO 9001 se encuentra implantada en el 100% de Einsa.

Einsa considera de gran importancia que tanto empleados, clientes y proveedores se sientan orgullosos de pertenecer a la cadena de valor de la entidad y sin duda la ISO 9001 forma parte de ello.

[Descargar documento adjunto](#)

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales

Los mecanismos de evaluación del cumplimiento de objetivos medioambientales son las auditorías y renovación de certificaciones de ISO 14001, EMAS y PEFC.

El cumplimiento de objetivos es fruto del esfuerzo realizado por el grupo desde el año 2003.

Mantener los estándares de exigencia actuales es sin duda para el Grupo una obligación que se renueva año a año.

Política de Reducción de Consumo

Apoyar la utilización de procesos encaminados a minimizar el consumo de recursos naturales así como la cantidad de emisiones, efluente y residuos generados en la medida que sea técnica y económicamente posible es una de las premisas de nuestra política de gestión.

El programa ambiental del ejercicio 2013 contempla la reducción de ratios de papel cartón, lodos de tintas, consumo eléctrico, generación de revelador y generación de envases vacíos.

Para conseguir el objetivo de reducción de envases se ha cambiado de proveedor y a envases de 200kg versus 25 kg.

La generación de revelador se ha reducido en un 21% gracias a la implantación de nuevas tecnologías y la reducción del ratio de tintas se estima en un 20% debido a nuevos proceso.

Sin embargo no ha sido posible reducir el consumo eléctrico ni el ratio de papel y cartón.

Políticas Formales

Las políticas medioambientales, acciones y herramientas de cada centro de trabajo de Einsa se encuentran reflejadas en la memorias anuales. A continuación adjuntamos Doc. de la memoria mas relevante del Grupo en materia medioambiental por su actividad industrial.

[Descargar documento adjunto](#)

Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

La utilización de las mejores tecnologías disponibles en relación con el respeto al medio ambiente es política habitual de la compañía.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

La Compañía opera en países desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con auditorias y certificaciones como la ISO 14001.

Además Einsa cuenta con la Certificación de la Cadena de Custodia BMTRADA por FSC como ampliación de su compromiso con las tecnologías respetuosas en materia medioambiental.

Mantener los esfuerzos en esta materia es el objetivo para el ejercicio 2014.

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Reducción de Consumo

Apoyar la utilización de procesos encaminados a minimizar el consumo de recursos naturales así como

la cantidad de emisiones , efluente y residuos generados en la medida que sea técnica y económicamente posible es una de las premisas de nuestra política de gestión.

Incluir criterios medioambientales en las políticas de compras

Impulsar que los suministradores y contratistas que nos proporcionan servicios, lo hagan conforme a los principios de nuestra Política de Gestión y que ello forme parte de las directrices de su sistema de gestión es para nosotros de vital importancia.

Cálculo y compensación de los residuos en CO2

Einsa Print realiza anualmente el cálculo de la huella de Carbono emitida a la atmosfera partiendo del consumo de gasoil, gas natural, propano, consumo eléctrico y relleno de gases de refrigeración.

Política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos

Desde el grupo Einsa apostamos por integrar factores medioambientales en la planificación de nuevos proyectos y en la modificación de los ya existentes. Fomentar la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y procesos que tiendan a minimizar nuestros impactos medioambientales.

Este esfuerzo se encuentra recogido en la política de gestión de Einsa

Calculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2)

Anualmente se realiza la identificación de aspectos medioambientales,. En el caso del cálculo de CO2 en el año 2013 la huella de carbono de la organización por consumo de gasoil , gas natural, propano, consumo eléctrico y rellenos de gases de refrigeración asciende a 5.813 toneladas.

**Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos:
Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de
agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de
bajo consumo**

La compañía es activa en la implantación de bombillas

de bajo consumo y todas aquellas tecnologías que puedan significar una reducción de consumo en energía.

A lo largo del ejercicio 2013 se ha llevado a cabo distintas campañas de sensibilización en esta materia desde Einsa Print , GTMotive y Fundación Einsa.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

