Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Grupo EINSA

INFORME DE PROGRESO
2014

EINSA Print, S.A. y GtMotive y Fundación Einsa
C/ Teide 3 , oficina1.2
Madrid

Tabla de Contenidos

01 Carta de Renovación del Compromiso

02 Perfil de la Entidad

03 Metodología

04 COE

05 Análisis

- Clientes
- Empleados
- Socios/Accionistas
- Comunidad/Sociedad Civil
- Medioambiente

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Estimados firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Me dispongo a escribir estas letras al mismo tiempo que se pone fecha para una nueva Cumbre del Cambio Climático.

Gracias a Dios los años de incertidumbre económica quedan atrás. A aquellos que hemos luchado poniendo a disposición de la actividad empresarial cuanto teníamos a nuestro alcance empezando por el talento de nuestros equipos, la valentía, y mucha dedicación, mi más sincero reconocimiento.

Nuevos retos nos acechan en estos tiempos. Conseguir el equilibrio de la sostenibilidad económica y del medio ambiente no es tema baladí, y por ello nos debe ocupar más que preocupar .Desde la responsabilidad que se nos confiere trabajamos en ello desde hace años . Década a década su enorme relevancia se muestra más evidente. Un mundo en el que vivir de forma saludable para las generaciones venideras es sin duda tarea loable.

El crecimiento económico en países en desarrollo con leyes medioambientales precariamente implantadas pone en evidencia la fragilidad a la que estamos sometidos de forma global. Siendo un tema de gran complejidad para el futuro de la humanidad exige ser tratado de forma generosa y rigurosa a la vez.

Para ello el valor que aporta el Pacto Mundial en sus foros y mesas de debate es incalculable. La misión de recordarnos año tras año aspectos tan cruciales a aquellos que tan ocupados estamos en cuestiones no menos importantes como el mantenimiento y la generación de empleo nos alienta a no salirnos de la senda de nuestras obligaciones en esta materia.

Por ello os animo a todos los que como yo formamos parte del tejido empresarial a gestionar para ser referencia en sostenibilidad y seguir trabajando en el camino del equilibrio.

Atentamente

J. Carlos Martínez Pérez.

PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

EINSA Print, S.A. y GtMotive y Fundación Einsa

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

569

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

55.222059

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)

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

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

Mayores, discapacidad e infancia.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

El Grupo Einsa establece en el ejercicio 2014 acciones encaminadas a la recuperación económica reforzando esfuerzos con sus clientes y empleados, accionistas y el cumplimiento de las leyes medioambientales

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Francia, Portugal, Estados Unidos de América

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 Fundacion 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 areas 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

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

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

No

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

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?
No

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 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. La 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 artigo 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.gtmotive.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

9

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES

5

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE

3

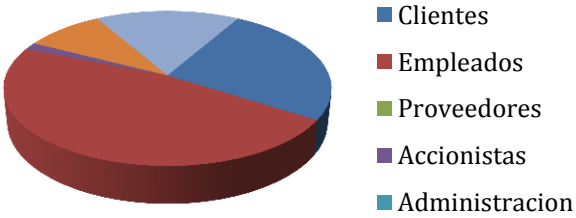
Desafíos u Oportunidades contemplados

ANTICORRUPCIÓN

0

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadasporgrupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 17
Empleados: 31
Proveedores: 0
Accionistas: 1
Administración: 0
Comunidad: 6
Medio ambiente: 11

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR

302

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES

Acercar la RSE al consumidor final

Si bien el Grupo Einsa está dotado de una desarrollada política de Responsabilidad Social Corporativa en todos sus niveles, debe centrar sus esfuerzos en el año 2015 en hacerla llegar a su cadena de valor y al consumidor final.

Normativa Vigente - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
El Grupo Einsa opera en paises desarrollados con una exigente normativa en materia de medio ambiente y calidad.
Comentarios
Las empresas del Grupo estan dotadas de las certificaciones necesarias exigidas por los clientes y en linea con la legislación vigente.
Objetivos
Sin embargo, es compromiso de la entidad ir mas allá de la legislación y desarrollar un amplio programa de divulgación interna y externa en los distintos medios disponibles.

Difusión de la Política - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
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.
Comentarios
Hasta la fecha la difusión en su cadena de valor se ha limitado al mero requerimiento por parte de los grupos de interés.
Objetivos
En el ejercicio 2015 nos proponemos incluir links del informe de progreso en nuestras paginas web, hacer llegar al empleado las políticas de RSC e incluirlas en los dossier de clientes.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
La satisfacción de nuestros grupos de interés es nuestro mayor reto. Es frecuente que en las compañías existan areas realmente diferenciadas por su función. Pues bien, desde el Grupo Einsa se fomenta la coordinación de todas y cada una de las areas para atender las necesidades de la cadena de valor de cada compañía.
Comentarios
En el ejercicio 2015 nos proponemos como reto realizar encuestas de satisfacción del cliente definida bajo los mismos parámetros con el objetivo de ser un indicador que favorezca nuestra labor comercial.
Objetivos

Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios) - Indicador de Seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
El Grupo Einsa en su firme compromiso con su entorno y su comunidad desarrolla acciones mas allá de las meramente empresariales sin ánimo de lucro.
Comentarios
Desde el año 2003 la Entidad desarrolla vía la Fundación Einsa su actividad en el sector del mayor, la dependencia y la infancia con recursos del Grupo. Esta actividad se marcó el objetivo de ser sostenible económicamente para reducir su dependencia económica.
Objetivos
El objetivo para el año 2014 es la sostenibilidad de la Fundación Einsa en el 60% de sus necesidades económicas.

Encuesta de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
El trato personal con nuestros clientes, que consideramos de suma importante, irá acompañado a partir del 2015 de información comparativa de satisfacción e incidencias.
Comentarios
El desafío se basa en la elaboración minuciosa de dicho documento de forma que sus resultados sirvan como indicadores.
Objetivos

Satisfacción del cliente

La satisfacción del cliente en el Grupo Einsa es el pilar fundamental sobre el que se sustenta la sostenibilidad de la empresa y sus empleados. Supone el reto mas importante para garantizar la creación y mantemiento del empleo ,el desarrollo de sus actividades y del entorno que le rodea.

Política de Responsabilidad Social Corporativa - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
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. La RSC está 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 interes.
Comentarios

Código Ético / Conducta - Política
Indicadores Relacionados
G4-56,G4-58**Observaciones Genéricas**
El Código Etico del Grupo Einsa se remonta cuatro decadas atrás, no se encuentra escrito en un papel, ni divulgado en su web, ni en tablones de anuncios, no se entrega a la persona que se incorpora a la empresa, ni se recurre a él a la hora de un despido. El Código ético del Grupo Einsa reside en el ejemplo de sus empleados y accionistas.
Comentarios
Esta actitud del Grupo Einsa ante la ética y la corrupción supone un autentico desafío ante las medidas a tomar en caso de incumplimiento de los criterios o principios morales básicos. El convencimiento de erradicar radicalmente estas prácticas a pesar de suponer perdidas de negocio y oportunidades o detrimento económico es total. El Grupo está seguro 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.
Objetivos

Política de Calidad - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
El Grupo Einsa dispone en cada una de sus compañías de Politicas de Gestión Integral que incluye su compromiso con la calidad,el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
Una vez superadas las políticas la austeridad necesaria en los presupuestos del ejercicio 2013, en el presente ejercicio Grupo Einsa se ha apostado por la formación en distintos ámbitos.
Comentarios
Respecto a servicios de atención al cliente y enfocados a un mundo cada vez mas globlal y a la apertura de nuestras compañías a mercados internacionales se evidencia en la plantilla una necesidad de formación en materia de idiomas. Con este propósito gran parte de los recursos en formación se han orientado a la formación en la lengua inglesa en Einsa Print y GtMotive.

Relación duradera con los clientes

Sin duda una relación duradera con los clientes es la vía para lograr una mayor estabilidad estratégica. Conscientes de que factores externos a la entidad dificulta esta premisa ,el Grupo Einsa se esfuerza día a día por mantener una relación continuada desde cada uno de los ámbitos que le competen.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
La Compañía opera en paises desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con auditorias y certificaciones cómo

la ISO 14001, ISO 9001, EMAS.

Comentarios

Cada una de las empresas del grupo dispone de un departamento en esta materia que vela por el cumplimiento de la normativa exigida por cada una de las certificaciones.

Objetivos

Mantener el compromiso de cumplimiento.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

El informe de progreso es la herramienta formal ante nuestros clientes en materia de RSC, Consideramos que de esta forma participamos a la divulgación de informes en materia de sostenibilidad promovidas por el Pacto Mundial de Naciones Unidas de una forma coherente, periódica y simétrica.

Objetivos

El informe de progreso funciona como barómetro de los objetivos alcanzados y aquellos que son alcanzables y en los que debemos seguir trabajando. Por ende, nos permite identificar nuevos objetivos.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Anualmente, el Grupo Einsa se somete a auditorias externas de calidad y medio ambiente como así lo demuestran las renovaciones de sus certificacones ISO 9001, ISO 14001 y EMAS, auditadas por AENOR y las certificaciones en cadena de custodia FSC y PEFC, auditadas por BMTrada.

Comentarios

Objetivos

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

En el ADN del Grupo Einsa calidad y clientes son conceptos que van de la mano. Trasladar a nuestros clientes nuestra prioridad por la calidad en el trabajo, en el trato y en el producto forma parte de una labor continua firmemente arraigada en la filosofia de las empresas del grupo.

Política de Calidad - Política

Indicadores Relacionados

0**Observaciones Genéricas**

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

Comentarios

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

Políticas Internas de Gestión - Política

Indicadores Relacionados

0**Observaciones Genéricas**

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.

Comentarios

Esta política es viable gracias a la identificación de objetivos periódicos que contribuyen a la mejora continua de nuestro sistema de gestión.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Una vez superadas las políticas la austeridad necesaria en los presupuestos del ejercicio 2013, en el presente ejercicio Grupo Einsa se ha apostado por la formación en distintos ámbitos.

Comentarios

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 area y participando activamente en la labor de campo.

Formación - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
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. 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: 2.a. La Importancia de la Formación 2.b. Los Programas Formativos 2.c.-La Firma de convenios con entidades de personas discapacitadas
Comentarios
Desayunos con la dirección general: su objetivo es ofrecer a los empleados un foro cuyo fin esponer sobre la mesa cuestiones de negocio con la dirección general en un formato face- to- face. Master Lessons: Consiste en prácticas de actividades estratégicas presentadas de forma interna por un empleado a cargo de un proyecto relevante a aquellos otros trabajadores de la compañía interesados en asistir. Onboarding: Recursos humanos trabaja en este ámbito en el asesoramiento a los directores para la rápida integración de nuevos empleados. Por otro lado, analiza con el trabajador que decide abandonar la entidad las razones que le han llevado a tomar esa decisión. Customers Ride Along: Consiste en salidas con los comerciales para ampliar información de las necesidades cliente/mercado y un mayor conocimiento de la visión del comercial en su campo. ACE: evento anual con el objetivo de informar a los empleados del desarrollo de las lineas estratégicas de negocio. Leaders: reunión anual con los mandos intermedios para debatir la evolución de la compañía.
Objetivos
El objetivo de estas acciones es el conocimiento de las actividades de la entidad y profundizar en sus matices para la mejora de la calidad en la entidad ejercicio tras ejercicio.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
Anualmente, el Grupo Einsa se somete a auditorias externas de calidad y medio ambiente como así lo demuestran las renovaciones de sus certificacones ISO 9001, ISO 14001 y EMAS, auditadas por AENOR y las certificaciones en cadena de custodia FSC y PEFC, auditadas por BMTrada.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS

Discriminación por género

Plan de Igualdad - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
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.
Comentarios
PLAN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Con fecha 26 de Junio de 2014 la representación de EINSA PRINT, S.A. (As Pontes) y los miembros del Comité de Empresa designados por la RLT para constituir la Comisión de igualdad acuerdan la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades para elaborar un Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad de Oportunidades se ocupará de establecer una política de Derecho al Trabajo en igualdad de oportunidades con el compromiso de desarrollar y promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa EINSA PRINT,S.A., estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para alcanzar el objetivo de incorporar en todos los niveles de la organización los valores clave en políticas de igualdad.
Objetivos
La Comisión de Igualdad tiene como objetivo la elaboración de un Plan de Igualdad para integrar los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa. Incluye además la elaboración de un Plan de Acoso. Este Plan de Igualdad se firmará en el año 2015.

Plan RSE - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
Las compañías del Grupo Einsa desde el año 2013 llevan a cabo una serie de medidas de carácter social en colaboración con Recursos Humanos que incluyen un aumento de los permisos y ausencias justificadas, tele trabajo, prestamos, flexibilidad horaria y reducción de 8 horas de jornada con respecto al convenio colectivo.
Comentarios
PRORROGADAS DE AÑOS ANTERIORES:Una ayuda para el pago de la Guardería de entre 30 y 35 € al mes, para aquellos trabajadores que tengan hijos entre 0-3 años matriculados en la guardería. El pago de un seguro médico para el personal de estructura. Jornada anual de 1.760 horas; que significa una jornada de 8 horas menos en comparación con el convenio colectivo que se aplica en Einsa. Los permisos y ausencias justificadas recogidas en la legislación vigente, en Einsa se han mejorado, tal y como sigue: . Por matrimonio entre 1 y 3 días más de lo legalmente establecido . Enfermedad Grave entre 2 y 3 días más de lo legalmente establecido . Intervención Quirúrgica con hospitalización entre 1 y 2 días más de lo establecido . Nacimiento de hijo /hija, entre 2 y 4 días más de lo legalmente establecido .Traslado de domicilio habitual un día más de lo legalmente establecido .1 día por libre disposición Además, con el objeto de facilitar la integración de la vida familiar y laboral, se librará la tarde del día del cumpleaños, en el ánimo de que buena parte de ese día se pueda estar en compañía de la familia más tiempo del ordinario en un día laborable. La posibilidad de solicitar un préstamo de entre 3.000 y 6.000 € al precio del interés legal del dinero, siempre y cuando se cumplan unos requisitos establecidos. Teletrabajo en aquellos puestos y áreas que la organización y carga productiva así lo permitan. Flexibilidad horaria: en aquellos puestos y áreas que la organización y carga productiva así lo permita, existe una franja horaria para la entrada y la salida al trabajo, y la posibilidad de comprimir la jornada en los meses de Julio y Agosto con el objetivo de ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores Dependiendo del colectivo, se podrá disfrutar la tarde del día del cumpleaños, en el ánimo de que buena parte de ese día se pueda estar en compañía de la familia más tiempo del ordinario en un día laborable. PLAN RETRIBUCION FLEXIBLE En el año 2013, y con el objetivo de poder aumentar la renta disponible de los trabajadores, tras los últimos años de contención de gasto, recortes salariales e incremento de impuestos, se pone en marcha el PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE para el personal Marco de Relación. Este Plan se ha prorrogado en el año 2014. 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. Así, al disfrutar de exenciones fiscales estos productos, y al tener precios más competitivos al ser negociados por Einsa y para un colectivo, el empleado obtiene una renta mayor que si contrata él los productos a título individual. Los productos que los empleados pueden elegir como retribución flexible son: - Seguro Médico: ampliación de la cobertura pagada por la empresa y posibilidad de incluir a cónyuge e hijos - Guardería - Restaurante - Transporte - Formación

Objetivos

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
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.
Comentarios
1.3.PLANTILLA DURANTE EL AÑO 2014 POR TIPO CONTRATO (FIJO - TEMPORAL): Tipo Contrato Mujeres % Hombres % Total % Fijo 66,7 20% 269,8 80% 336,6 99,7% Temporal 1,0 100% 0% 1,0 0,3% TOTAL 67,7 20% 269,8 80% 337,6 100%
Objetivos

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas

Comentarios

Objetivos
El objetivo de dicho proceso se fundamenta en el desarrollo profesional de competencias del empleado.

Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad

La continuas innovaciones en los sectores en los que opera el Grupo Einsa exigen de una formación permanente. Este reto alcanzado en su mayoría supone un desafío constante para el Grupo.

Política de RRHH - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
GTMotive refuerza la implantación de políticas de RRHH con la convocatoria de promociones internas, ayudas a la conciliación y formación. Desde el departamento de Recursos Humanos de Einsa Print se pone en marcha en el ejercicio 2014 un proceso de evaluación del personal con el fin de adaptar a cada caso en particular las competencias y proyección profesional.
Comentarios
El desarrollo de nuevos productos suponen un desafío de formación continua dentro de la Organización.
Objetivos
Nuestro objetivo en esta materia radica en identificar el potencial de cada uno de los trabajadores que forman parte del Grupo para favorecer el desarrollo de sus competencias.

Formación - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
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. 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: 2.a. La Importancia de la Formación 2.b. Los Programas Formativos 2.c.-La Firma de convenios con entidades de personas discapacitadas
Comentarios
Aumentar las competencias `profesionales de las personas que forma parte de la entidad vía cursos de

inglés y desarrollo de producto es una prioridad para este ejercicio.

Objetivos

El objetivo del Grupo Einsa actualmente es conseguir que la totalidad de la plantilla que requiera niveles razones de la lengua inglesa culmine el primer ciclo de aprendizaje.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento
Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

El 100% de los empleados con necesidades de la lengua inglesa para el desarrollo de su puesto de trabajo o como requerimiento para una posible promoción, han tenido acceso a esta formación.

Comentarios

Incorporar esta formación al horario laboral y garantizar la gratuidad de la misma ha sido la premisa más importante.

Objetivos

Tras varios años de implantación de la formación de Ingles dentro de la jornada laboral y a coste 0 para el empleado los resultados estan siendo sumamente satisfactorios

---

Ausencia de evaluaciones de desempeño

Tras años de crecimiento de empleo en la actividad industrial del Grupo. Einsa Print centra este ejercicio sus esfuerzos en materia de RRHH en una evaluación de todos los miembros que conforman su plantilla como herramienta para potenciar el desarrollo profesional y de competencias de cada uno de los integrantes.

Política de RRHH - Política
Indicadores Relacionados

0**Observaciones Genéricas**

GTMotive refuerza la implantación de políticas de RRHH con la convocatoria de promociones internas, ayudas a la conciliación y formación. Desde el departamento de Recursos Humanos de Einsa Print se pone en marcha en el ejercicio 2014 un proceso de evaluación del personal con el fin de adaptar a cada caso en particular las competencias y proyección profesional.

Comentarios

Proceso de evaluación anual de Einsa. Cada trabajador evaluado se le ha hecho entrega de un documento personalizado con la siguiente información: Puntuaciones obtenidas en la evaluación para cada competencia. Tipo de evaluación realizada - ascendente, descendente o ambas (en el caso de maquinistas y jefes de equipo) Puntuación global de la evaluación Interpretación por parte de la empresa de los resultados obtenidos. Observaciones – En dónde se han reflejado los planes de acción a seguir. Se han entregado 2 copias, una se la ha quedado el trabajador y la otra la han devuelto firmada y se ha archivado en el expediente. A continuación se refleja informe de entrega al trabajador con evaluación ascendente + descendente:

Objetivos

Descargar documento adjunto

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Continuando con la línea de los planes de formación de años anteriores, el plan de formación de einsa print en 2014 se centró básicamente en tres materias: PRL(formación específica en el puesto de trabajo y contraincendios),formación en igualdad y formación en inglés. GtMotive por su parte basa su formación en: Conocimiento sobre los nuevos productos y servicios,mejora del inglés, aumento de conocimiento en nuevas tecnologías y desarrollo de habilidades de gestión.

Plan de Formación y Desarrollo - Política
Indicadores Relacionados

G4-LA9**Observaciones Genéricas**

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

Comentarios

Por ello apuesta por la formación continua de sus

trabajadores y el desarrollo de sus capacidades no limitandole a las tareas y objetivos contractuales con el que se inicia en la compañía sino dandole la oportunidad de experimentar y aprender nuevas tareas en distintas areas de la empresa.

Objetivos

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

Política de Calidad - Política

Indicadores Relacionados

0**Observaciones Genéricas**

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

Comentarios

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

Objetivos

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 - Política

Indicadores Relacionados

0**Observaciones Genéricas**

Einsa Print y GTMotive tras recibir en el ejercicio anterior el galardón a la labor y compromiso con la prevención de riesgos "Antonio Baró" mantiene sus políticas en esta materia durante el año 2014.

Comentarios

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 reponsable 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.

Objetivos

En conclusión y tras la altas puntuaciones obtenidas este ejercicio y superiores a las del año pasado esperamos y trabajamos para mantener estos ratios en el 2015.

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

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

Objetivos

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

Buen ambiente laboral

Einsa Print emprende acciones a lo largo de este ejercicio con el objetivo de mejorar el ambiente laboral en la planta de producción de As Pontes obteniendo resultados sumamente satisfactorios. Evaluaciones de desempeño, entrevistas personales con la dirección general y una mayor comunicación ha permitido detectar los desafíos y gestionarlos.

Acción Social - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

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.

Objetivos

En el año 2014 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.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
La satisfacción de nuestros grupos de interés es nuestro mayor reto. Es frecuente que en las compañías existan areas realmente diferenciadas por su función. Pues bien, desde el Grupo Einsa se fomenta la coordinación de todas y cada una de las areas para atender las necesidades de la cadena de valor de cada compañía.
Comentarios
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.
Objetivos
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 politicas de mejoras en este area entre otras.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas

Comentarios
El perfil de un empleado no se limita al espediente académico o formativo sino a su evolución en la compañía desde su incorporación, capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, relación con sus compañeros.....
Objetivos
Por ello en el año 2014 Eina 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.

Identificación del empleado con la entidad

La identificación del empleado con la entidad como clave de negocio en GTMotive se sustenta en la comunicación interna. Un sofisticado entramado de instrumentos de comunicación formado por 10 diferentes vías facilitan información de producto, calidad, ventas, acciones sociales , consultas y sugerencias en todos los niveles de la organización. Einsa Print tras la detección el año 2013 de una falta de identificación de la plantilla de taller ,pone en marcha una serie de reuniones personales de la dirección de RRHH y la dirección general con los distintos niveles de mandos intermedios en la planta de producción.

Política de Comunicación Interna - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
El desafío fijado en el ejercicio 2013 para este año incluía una agresiva implantación de comunicación interna dirigida al personal de taller de Einsa Print con el objetivo de detectar inquietudes y posibles mejoras. GTMotive sigue apostando por una identificación con el proyecto y conocimiento de la actividad transmitido a traves de un completo plan de comunicación interna.
Comentarios
politicas 2014
Objetivos
Einsa Print ha detectado y acometido las acciones necesarias consiguiendo una mayor identificación del empleado con la entidad , mayor implicación y disponibilidad de dialogo ante nuevos retos. Para GTMotive el fin último de la comunicación interna es en definitiva comprensión del negocio y compromiso con los objetivos.

Política de RRHH - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
GTMotive refuerza la implantación de políticas de RRHH con la convocatoria de promociones internas,

ayudas a la conciliación y formación. Desde el departamento de Recursos Humanos de Einsa Print se pone en marcha en el ejercicio 2014 un proceso de evaluación del personal con el fin de adaptar a cada caso en particular las competencias y proyección profesional.

Comentarios

Incluimos en el archivo adjunto las políticas de RRHH de empleo de GTMotive en el ejercicio 2014.

Objetivos

El objetivo del Grupo Einsa en esta materia es mantener motivado y con espíritu de superación a sus empleados, para así diseñar, en la medida de las posibilidades, el perfil del puesto de trabajo acorde con las competencias, expectativas y necesidades de cada una de las personas que forman el Grupo Einsa.

Descargar documento adjunto

Contrato de Trabajo - Política

Indicadores Relacionados

0**Observaciones Genéricas**

En el año 2014se mantieneel 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 RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

Comentarios

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.

Objetivos

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,infórmatica y formación.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Indicadores Relacionados

0**Observaciones Genéricas**

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.

Comentarios

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.

Objetivos

Acción Social - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

En el ejercicio 2014 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.

Objetivos

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 - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

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. 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: 2.a. La Importancia de la Formación 2.b. Los Programas Formativos 2.c.-La Firma de convenios con entidades de personas discapacitadas

Comentarios

Adjuntamos documento de las medidas acometidas en esta materia en GTMotive en el ejercicio 2014.

Objetivos

Descargar documento adjunto

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

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.

Objetivos

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

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

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 . .

Comentarios

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 GTMotive 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 GTMotive.

Objetivos

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 díficil.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

El Grupo Einsa evidencia la importancia concedida a la comunicación interna como vía para la identificación del empleado con la entidad con su apuesta por políticas activas en esta materia.

Comentarios

En el documento adjunto mostramos las bases de comunicación interna del año 2014-2015.

Descargar documento adjunto

Manual de Bienvenida - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

GtMotive 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, politica de RRHH, horario, y otros datos de interés.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
GTMotive cuentra con canales de Comunicación. CANAL GT es un canal de TV interno que cuenta 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 elcanal.
Comentarios
GTMotive también cuenta con el canal LINEA ABIERTA que 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 por último PLANET la red social interna de la compañía.
Objetivos

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento
Indicadores Relacionados
G4-58
Observaciones Genéricas
EL Grupo Einsa dispone de buzón de sugerencias con el propósito de que el empleado puede hacer llegar sus inquietudes de forma anónima.
Comentarios
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 anonimamente sus inquietudes.
Objetivos
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 - Herramienta de seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
La satisfacción de nuestros grupos de interés es nuestro mayor reto. Es frecuente que en las compañías existan areas realmente diferenciadas por su función. Pues bien, desde el Grupo Einsa se fomenta la coordinación de todas y cada una de las areas para atender las necesidades de la cadena de valor de cada compañía.
Comentarios
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 satisfación por parte del empleado hacia la empresa.
Objetivos
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 - Indicador de Seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
Einsa Print, GTMotive y la Fundación Einsa dispone de un protocolo de gestión de incidencias internas.
Comentarios
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.
Objetivos
El objetivo del protocolo de incidencias es favorecer la transparencia en cualquier situación generada desde los distintos ámbitos de la entidad garantizando la discrección necesaria para la o las personas afectadas.

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

El año 2014 supone para Einsa la consecución de su gran reto en formación y creación de empleo dentro del marco de la discapacidad. Los resultados de esta política quedan constatados con la integración en la plantilla de 3 personas con minusvalías físicas.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
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, con fecha 7 de Enero del 2014, entre la empresa Einsa Print y la

Fundación Einsa para establecer programas de formación (ver Anexo I). Un grupo de once alumnos-as inician la formación teórica en Einsa Print As Pontes y desde el 7 de Enero del 2014 hasta el 13 de Agosto el alumnado comienzan con formación práctica en la empresa. 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. El 10 de Octubre del 2014 firma de convenio para aceptación de alumnado de prácticas del curso de Operaciones de grabación y Tratamiento de Datos y Documentos

Comentarios

El Programa en el Área de Artes Gráficas dentro del marco de la LISMI incluye el curso de "Alimentador de Pliegos" con el objetivo de adquirir las destrezas necesarias para desarrollar las funciones propias del alimentador de pliegos en una rotativa. La formación se imparte en Einsa Print para once alumnos-as derivados de COGAMI, con diferente cualificación profesional, personas discapacitadas pertenecientes a la base de datos de esta entidad con interés en formarse en el Área de las Artes Gráficas. El grupo lo configuran personas en situación de desempleo y personas en situación activa, con patologías y discapacidades compatibles con el desarrollo del puesto, que ven en este proyecto una posibilidad para la inserción laboral en este sector. En el periodo de Prácticas de los once alumnos-as que realizaron la formación teórica solamente cuatro adquirieron el compromiso de realizar la formación práctica. Diferentes motivos les llevaron a no formar parte del proyecto; entre otras causas argumentaron: -duración extensa de las prácticas -lejanía de su residencia al puesto de trabajo -falta de motivación -estado de salud... Procedimiento Al inicio de las prácticas mediante el concierto que la Fundación Einsa tiene con Mc Mutual, se realiza un reconocimiento médico a todos-as los alumnos-as participantes. Conocemos así la calificación de apto o no apto para el puesto que van a desarrollar y confirmamos que no exista ningún riesgo para el alumno-a. Las prácticas tienen una duración de tres meses, tiempo mínimo establecido para conocer el área de encuadernación y concretamente el manejo de la máquina de alimentación de pliegos, salvo que alguno de los alumnos-as presenten dificultades físicas para la consecución de los turnos o la duración de las prácticas. La formación práctica las realizan un máximo de dos alumnos-as por turno (turno de mañana o de tarde), esto garantiza una formación de calidad y la realización de una tutorización y un seguimiento personalizado continuo. A lo largo del primer trimestre se ha adaptado la jornada a los problemas de salud de uno de los alumnos, realizando una modificación horaria en el turno. Se le ofrece una jornada de menor duración: de 10 a 15h. Su período formativo comienza el 7 de Enero y finaliza el 7 de Marzo, se acorto así su periodo formativo debido a sus problemas de salud. El segundo alumno realiza su periodo formativo desde el 7 de Enero hasta el 7 de Abril. Durante el segundo trimestre del año realizan prácticas otros dos alumnos. Los dos seleccionan el turno de mañana, uno comienza el 14 de Abril finalizando el 14 de julio y el segundo alumno comienza el 13 de Mayo y termina el 13 de Agosto.

Objetivos

El objetivo general de nuestros programas es ayudar a las personas discapacitadas a una inserción sociolaboral a través de una formación integral que demanda el mercado actual de trabajo. Las fases de este proceso son las siguientes: 1.-Formación en una ocupación: A lo largo del año 2014 la formación se ha orientado en el conocimiento de tareas administrativas y el área de las artes gráficas. 2.-Formación general : módulo de prevención de riesgos laborales, módulo de orientación laboral y módulo de habilidades sociales. 3.-Prácticas en empresa: Aquellos alumnos-as que después de formarse teóricamente ven posibilidad de aprender una profesión relacionada con las artes gráfica, y en concreto con el puesto de Alimentador de Pliegos, se les ofrece la posibilidad de realizar formación práctica en Einsa Print. Además desde la Fundación Einsa se colabora con COGAMI para realizar prácticas en sus oficinas a aquellos alumnos-as que realizan cursos relacionados con la administración, recepción, informática... 4.-Búsqueda de oportunidades laborales: -Información, asesoramiento, orientación y

motivación. -Captación de ofertas de empleo que se adapten al perfil profesional de los alumnos-as. Una vez finalizadas las fases anteriores se realizará/actualizará junto con los alumnos-as su currículum vitae facilitándole el directorio de empresas para su entrega. Nuestro objetivo es adherir al proyecto a otras empresas y a través de visitas hacer una labor de sensibilización, en la actualidad del sector de las Artes Gráficas, con el objeto de difundir la normalización de la discapacidad, promoviendo el acceso de estos candidatos-as en otras empresas. Y si durante el transcurso del año 2013 la inserción era una meta a alcanzar, una intención dado que comenzábamos a trabajar y perfilar un proyecto con personas 100% de alumnado insertado laboralmente. Tras finalizar su formación práctica de tres meses en Einsa Print, han sido seleccionados a través de empresas de trabajo temporal para desarrollar el puesto de trabajo que previamente han cursado
Descargar documento adjunto

Formación - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
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. 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: 2.a. La Importancia de la Formación 2.b. Los Programas Formativos 2.c.-La Firma de convenios con entidades de personas discapacitadas
Comentarios
PROGRAMAS FORMATIVOS: -Formación Preventiva 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 y Fundación Einsa. Tiene como objetivo facilitar el acceso a un futuro puesto de trabajo. Durante el periodo de Prácticas en empresa los alumnos-as están tutorizados por el equipo de la Fundación Einsa, que se encarga de hacer un seguimiento, observar de cerca su integración, orientarlo y asesorarlo. La especialidad del curso formativo que se oferta a lo largo del año 2014 está dirigido al área de las Artes Gráficas principal ocupación de Einsa Print. En el caso de las prácticas realizadas en la Fundación Einsa guardaron relación con la rama administrativa. -Formación Continua y Ocupacional 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. -Formación Motivacional Responde a las inquietudes personales del grupo de formación que acudan 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. 2.c. FIRMA DE CONVENIOS CON ENTIDADES DE PERSONAS DISCAPACITADAS 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 Continuando con la labor empezada en le año 2013 seguimos 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. En Enero del año 2015 ampliamos nuestros contactos. con otras entidades que luchan 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.... La entidad seleccionada para colaborar a lo largo de este año es la Asociación de Sordos de Ferrol(AXF) fundada en el año 1972 y afiliada a la Federación de Asociaciones de Personas Sordas de Galicia. Después de acercarnos a su sede y conocer de cerca las carencias, obstáculos y las barreras sociales que les rodean apostamos por conocer en profundidad la Comunidad Sorda para poder introducirla laboralmente en el proyecto. Surge así un compromiso de colaboración entre AXF y Fundación Einsa, con el fin de trabajar en alcanzar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos; y en este caso concreto a nivel formativo y laboral.

Objetivos

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. Tras recibir durante el año 2014 a nuestros primeros alumnos-as detectamos una falta de formación específica dirigida a aquellas profesiones más demandadas en este momento. Detectamos una carencia de formación corta y práctica que los habilitara para una profesión, y no cursos aleatorios sin una dirección concreta que les hiciese sentir desmotivados o sin expectativas hacia un futuro laboral.

GRUPO DE INTERÉS

SOCIOS

Satisfacción de expectativas

Los duros años de crisis han supuesto un esfuerzo en el Grupo Einsa en todos y cada uno de sus niveles. El compromiso de los accionistas ha sido innegable incluyendo garantías personales a disposición de la entidad. En el 2015 las empresas se marcan como desafío volver a la senda de la rentabilidad.

Plan de negocio - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
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.
Comentarios
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 busqueda 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 lider 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%.
Objetivos
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

La Fundación Einsa desempeña su labor en el ámbito de la infancia y la juventud en sus acciones de concienciación y formación en valores que favorezcan la implicación con el entorno en el viven. Einsa Print en su afan por acercar las familias y fundamentalmente la infancia a la empresa organiza una fiesta de navidad dirigida fundamentalmente a los hijos de los empleados. El Grupo en su totalidad convoca a los niños al concurso de tarjetas de felicitación de Navidad.

Política de Acción Social - Política Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
El Grupo Einsa apuesta por las generaciones del futuro apoyando a la mujer con políticas de conciliación y en su maternidad.
Comentarios
Además de las ayudas para guardería y una amplaición de dias 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 - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
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.
Comentarios
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 jovenes 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 compromiso social del Grupo Einsa queda patente el ejercicio 2014 en su colaboración con instituciones sociales, municipales y autonómicas en el marco de la ley de dependencia , la discapacidad , la formación y la infancia .

Política de Acción Social - Política Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
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 Depencia para la Xunta de Galicia.
Comentarios
En la actualidad cuenta con 28 auxiliares que operan en este área, 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.
Objetivos
La Fundación Einsa atiende un total de 35 usuarios en distintas modalidades de servicio a domicilio, bien sea via 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.

Política RSE - Política Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN EINSA 2.1. ACCIONES LLEVADAS A CABO QUE SE PRORROGARON DE AÑOS ANTERIORES: Son acciones y campañas que se hacen a lo largo del año con el objetivo de colaborar y ser solidarios con los más desfavorecidos. 2.1.1 RECOGIDA DE ROPA: A lo largo de todo el año se recoge ropa que se dona a favor de las personas y familias más necesitadas de la comarca. 2.1.2 CAMPAÑA DE JUGUETES: En los últimos meses del año

se lleva a cabo la campaña de recogida de juguetes, en donde se recaudan juguetes para donar a los niños que no tienen recursos, con el objetivo de que pasen unas Navidades lo más parecidas a cualquier niño. 2.1.2 CAMPAÑA RECOGIDA DE ALIMENTOS: En los últimos meses del año se lleva a cabo la campaña de recogida de alimentos, que se donan a las familias y personas con menos recursos de la zona. 2.1.3 FUNDACIÓN EINSA – INTEGRACION SOCIAL MINUSVALIDOS Desde el año 2013 se mantiene una colaboración con la Fundación Einsa con el objeto de la integración social de minusválidos. Durante el año 2014, 3 personas que realizaron el curso de Alimentador de Pliegos en el año 2013, han sido contratadas a través de la ETT con carácter temporal para el puesto de alimentador de pliegos, siendo su desempeño muy satisfactorio.

Comentarios

El desafío del GrupoEinsa es mantener estas acciones a lo largo de los próximos años.

Objetivos

Con el objetivo de que la concienciación social y del entorno pase a formar parte del ADN de todos los que lo integramos.

Participación ciudadana - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La Fundación Einsa desarrolla distintas actividades de participación ciudadana a lo largo del ejercicio 2013.

Comentarios

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 la 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 hacerselos 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.

Objetivos

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

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

Descargar documento adjunto

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 decadas

Política de Reciclaje - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
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.
Comentarios
El reciclaje del 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 absove por medio de unos aspiradores instalados en cada una de las areas operativas y son enviados a la maquina que los procesa.

Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

Tras cada evaluación anual, Einsa incluye en su declaración ambiental aquellos aspectos ambientales que resultan significativos y se propone objetivos para reducir su impacto.

Política de Reciclaje - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
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.
Comentarios
Este compromiso incluye distintas certificaciones y auditorias entre las que se encuentra el PEFC.
Objetivos
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 - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
La Compañía opera en paises desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con auditorias y certificaciones cómo la ISO 14001, ISO 9001, EMAS.
Comentarios
El estricto cumplimiento de esta certificación se implanta en la compañía de forma horizontal en todas las areas afectadas y se regula vía auditorías anuales.
Objetivos
Nuestro objetivo es ofrecer a nuestros clientes un servicio responsable y exigir a nuestros proveedores un compromiso real en este área.
Descargar documento adjunto

Política de Calidad y Medioambiente - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
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.
Comentarios
La ISO 9001 se encuentra implantada en el 100% de Einsa.
Objetivos
Einsa considera de gran importancia que tanto empleados, clientes y proveedores se sientan orgullosos de pertener a la cadena de valor de la entidad y sin duda la ISO 9001 forma parte de ello.
Descargar documento adjunto

Política de Reducción de Consumo - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
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.

Comentarios
El programa ambiental del ejercicio 2014 contempla la reducción de ratios de consumo de gas natural, gasoil y energía eléctrica así como la reducción de la generación de los residuos "lodos de tinta" y "absorbentes usados". 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.
Objetivos

Descargar documento adjunto

Políticas Formales - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
Las políticas medioambientales, acciones y herramientas de cada centro de trabajo de Einsa se encuentran reflejadas en las Memorias anuales. A continuación adjuntamos Doc. de la memoria mas relevante del Grupo en materia medioambiental por su actividad industrial.
Comentarios

Descargar documento adjunto

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
Los mecanismos de evaluación del cumplimiento de objetivos medioambientales son las auditorias y renovación de certificaciones de ISO 14001,EMAS y PEFC.
Comentarios
El mecanismos una vez implatado es fruto del esfuerzo realizado por el grupo desde el año 2003.
Objetivos
Mantener los estandares de exigencia actuales es sin duda para el Grupo una obligación que se renueva año a año.

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 - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
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 tecnológias y procesos que tiendan a minimizar nuestros impactos medioambientales.
Comentarios
Este esfuerzo se encuentra recogida en la política de gestión de Einsa
Descargar documento adjunto

Calculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
G4-EN15
Observaciones Genéricas
Anualemente se realiza la identificación de aspectos medioambientales,. En el caso del cálculo de CO2 en el año 2014 la huella de carbono de la organización por consumo de gasoil , gas natural, propano,consumo eléctrico y rellenos de gases de refrigeración asciende a 4.846 toneladas versus a las 5.813 toneladas del ejercicio 2013.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
G4-EN6
Observaciones Genéricas
La compañía es activa en la implantación de bombillas de bajo consumo y todas aquellas tecnológias que puedan signicar una reducción de consumo en energía.
Comentarios
A lo largo del ejercicio 2014 se ha llevado a cabo

distintas campañas de sensibilización en esta materia desde Einsa Print , GTMotive y Fundación Einsa.

Objetivos

Continuar la sustitución del alumbrado por leds.
Instalar alumbrado de bajo consumo en el almacén de bobinas.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Anualmente, el Grupo Einsa se somete a auditorias externas de calidad y medio ambiente como así lo demuestran las renovaciones de sus certificacones ISO 9001, ISO 14001 y EMAS, auditadas por AENOR y las certificaciones en cadena de custodia FSC y PEFC, auditadas por BMTrada.

Comentarios

Aparte de las auditorías externas, tambien se realizan auditorías internas a todos los departamentos para detectar desviaciones y puntos de mejora.

Objetivos

ANEXOGRI-G4 CORE/COMPREHENSIVE

Para completar la información del Informe de Progreso, a continuación se detallan los siguientes indicadores de G4.

ESTRATEGÍA Y ANÁLISIS

G4-1 - Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.
15075

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3 - Nombre de la organización.
EINSA Print, S.A. y GtMotive y Fundación Einsa

G4-4 - Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.
EINSA PRINT: Artes gráficas GTMOTIVE: Sistemas de gestión para la posventa de automoción. FUNDACION EINSA: Sector de dependencia y discapacidad

G4-5 - Lugar donde se encuentra la sede de la organización.
C/ Teide 3 , oficina1.2

G4-6 - Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Francia, Portugal, Estados Unidos de América

G4-7 - Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.
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. La Fundación Einsa inscrita en el Registro de Fundaciones de la Xunta de Galicia.

G4-8 - Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).
No hay respuestas

G4-9 - Determine la escala de la organización, indicando: * número de empleados; * número de operaciones; * ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); * capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y * cantidad de productos o servicios que se ofrecen.
569

G4-10 - a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).

G4-11 - Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.

G4-12 - Describa la cadena de suministro de la organización.

G4-13 - Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización; por ejemplo: * cambios en la ubicación de los centros, o en los propios centros, tales como la inauguración, el cierre o la ampliación de instalaciones; * cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración de capital (para las organizaciones del sector privado); y * cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o la relación con los proveedores, en aspectos como la selección o la finalización de un contrato.

G4-14 - Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.

G4-15 - Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha

adoptado.
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 artigo 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”.

G4-16 - Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales: ŸŸ* ostente un cargo en el órgano de gobierno; ŸŸ* participe en proyectos o comités; ŸŸ* realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; ŸŸ* considere que ser miembro es una decisión estratégica.

ASPECTOS MATERIALES

G4-17 - a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.

G4-18 - a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.
Esta memoria contiene los hitos más relevantes de las tres entidades que componen el Grupo Einsa: Einsa Print, Gtmotive y Fundacion Einsa, y así quedará especificado en cada uno de los desafíos.

G4-19 - Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.
El contenido del informe ha sido previamente consensuado y contrastado con las distintas areas y departamentos de cada una de las sociedades del Grupo Einsa.

G4-20 - Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material. Hágalo de la siguiente manera: * Indique si el Aspecto es material dentro de la organización. * Si el Aspecto no es material para todas las entidades de la organización (tal como se describen en el apartado G4-17), elija uno de los siguientes enfoques y facilite: — una lista de las entidades o los grupos de entidades incluidas en el apartado G4-17 que no consideran material el Aspecto en cuestión; o — una lista de las entidades o los grupos de entidades incluidas en el apartado G4-17 que sí consideran material el Aspecto en cuestión. * Indique cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto dentro de la organización.

G4-21 - Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material. Hágalo de la siguiente manera: * Indique si el Aspecto es material fuera de la organización. * Si el Aspecto es material fuera de la organización, señale qué entidades, grupos de entidades o elementos lo consideran así. Describa también los lugares donde el Aspecto en cuestión es materiales para las entidades. * Indique cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto fuera de la organización.

G4-22 - Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.

G4-23 - Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

G4-24 - Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.
Clientes, Empleados, Socios/accionistas, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

G4-25 - Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.
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 de forma mensual y bimensual respectivamente.

G4-26 - Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.

G4-27 - Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.

PERFIL DE LA MEMORIA

G4-28 - Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).
año calendario

G4-29 - Fecha de la última memoria (si procede).
No hay respuestas

G4-30 - Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).
anual

G4-31 - Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.
María Martínez Fontana

G4-32 - a. Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización. b. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida (véanse los cuadros a continuación). c. Facilite la referencia al informe de Verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación. GRI recomienda la verificación externa, aunque no es obligatoria para que la memoria sea «de conformidad» con la Guía.
No hay respuestas

G4-33 - a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. b. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. c. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.

GOBIERNO

G4-34 - Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.

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. La Fundación Einsa inscrita en el Registro de Fundaciones de la Xunta de Galicia.

ÉTICA E INTEGRIDAD

G4-56 - Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.

Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT