

Grupo EINSA

INFORME DE PROGRESO
2015

Grupo 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
06		Compatibilidad GRI-G4



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Estimados firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas,

Este año me dirijo a vosotros para trasladaros mis reflexiones respecto al mundo en continua evolución al que nos enfrentamos. Con el objetivo de afrontar las expectativas de un escenario en el que las demandas de la sociedad experimentan constantes cambios y con el reto de adaptarnos a ellos, es de vital importancia situar la motivación por la sostenibilidad como pilar en la toma de decisiones.

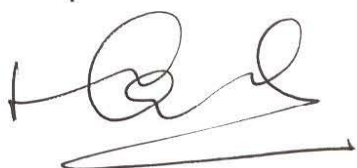
Nuestros grupos de interés, clientes, proveedores, plantilla y sociedad, no son ajenos a esta nueva circunstancia. Los clientes se enfrentan a demandas cada vez mas exigentes por parte de sus usuarios en tiempo y forma; por ello, ,que sus proveedores sean sensibles en materia de derechos humanos , medio ambiente y condiciones laborales es una premisa de sólida implantación y como actores sociales de fuerte influencia debemos estar a la altura de las circunstancias.

La larga trayectoria de las entidades que en el año 2002 nos comprometimos con Naciones Unidas a difundir y fomentar una sociedad socialmente responsable nos ha hecho sin duda solventes en esta materia. Hemos contado con la estrecha colaboración del equipo del Pacto Mundial en España como apoyo de incalculable valor y nuestros retos, en principio de difícil ejecución se han alcanzado.

Hemos conseguido implantar en el ADN de nuestras organizaciones la RSC, filosofía fundamental para evitar atajos cortoplacistas. Clientes, empleados, proveedores y una sociedad socialmente comprometida suponen un espectro exigente y justo que sin duda contribuirá a un mundo más solidario y concienciado con el interés general.

La frenética evolución a la que la sociedad está sometida no debe cohibirnos si se dirige por caminos sostenibles. En nuestras manos reside la labor de contribuir a ello con la experiencia que nos avala.

Atentamente

A handwritten signature in dark ink, consisting of a stylized 'H' followed by a series of loops and a long horizontal stroke at the bottom.



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Grupo 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

577

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

EINSA PRINT: Artes gráficas GTMOTIVE: Desarrollo de software de valoración y gestión de siniestros, mantenimientos y averías para el sector de la automoción. FUNDACION EINSA: Sector de dependencia y discapacidad

Ventas / Ingresos

66.853584

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 en el ejercicio 2015 centra sus esfuerzos en acciones encaminadas a la estabilidad económica con sus clientes , 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,
Alemania

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

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

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

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

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

El informe de progreso se publica a través de la web de ASEPAM. Nuestros clientes y proveedores son dirigidos a dicha web de referencia.

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

Los órganos competentes del Grupo Einsa, Comité de Dirección y Comisión de Seguimiento del Consejo de Administración de forma mensual y bimensual respectivamente analizan las necesidades sugeridas por nuestros grupos de interés y trasladan la estrategia consensuada a los departamentos correspondientes.

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 estadounidense Mitchell International; y la Fundación Einsa está 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.

La implantación en materia de RSC se realiza de forma descendente desde el Consejo de Administración a directivos, mandos intermedios y plantilla. Los criterios de buen gobierno son tenidos en cuenta en cada una de las decisiones que se toman en las Compañías de Grupo.

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 Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

El Grupo Einsa desde su propia Fundación colabora

con entidades públicas y privadas en materia de infancia, discapacidad y dependencia. Además participa en jornadas de casos de implantación promovidas por el Pacto Mundial y colabora con diferentes ONG, y entidades benéficas.

MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

La Entidad implementa los 10 Principios del Pacto Mundial en el Grupo Einsa a través de las políticas de RSC, RRHH, PRL y sus auditorías en materia de Calidad y Medio Ambiente certificadas por los Standards más exigentes

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



7

Desafíos u Oportunidades
contemplados

NORMAS LABORALES



7

Desafíos u Oportunidades
contemplados

MEDIOAMBIENTE



3

Desafíos u Oportunidades
contemplados

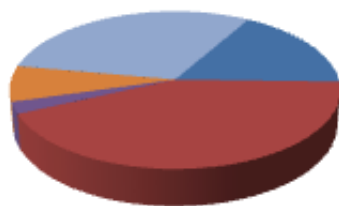
ANTICORRUPCIÓN



0

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Cientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administración
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 14
Empleados: 35
Proveedores: 0
Accionistas: 2
Administración: 0
Comunidad: 6
Medio ambiente: 25

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



325

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Satisfacción del cliente

La sostenibilidad en toda actividad económica a medio y largo plazo radica en la satisfacción del cliente. El Grupo Einsa parte de un compromiso en su cadena de valor en materia de derechos humanos francamente solvente. En el ámbito laboral, sus centros de trabajo y los de sus proveedores se encuentran ubicados en países desarrollados con una alta exigencia legislativa en esta materia y en legislación Medioambiental.

Código Ético / Conducta - Política Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

El Código Ético del Grupo Einsa se remonta cuatro décadas atrás, no se encuentra escrito en un papel, ni divulgado en su web, ni en tableros 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 auténtico 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 pérdidas 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 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 interés.

Comentarios

Política de Calidad - Política Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

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

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La atención al cliente de excelencia se presenta como el reto más ambiciosos en el Grupo Einsa.

Comentarios

Enfocados a un mundo cada vez más global y a la apertura de nuestras compañías a mercados internacionales se evidencia la necesidad de utilizar todas las herramientas posibles para la consecución de tal propósito. El Annual Training Plan de GTMotive en 2015 se dirigió a un total de 191 empleados, supuso una inversión de 93.000 € y se destinaron 6.865 horas.

Objetivos

La calidad de nuestros servicios y productos acompañada por una atención al cliente personalizada y adaptada a sus necesidades son los objetivos principales.

[Descargar documento adjunto](#)

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Tradicionalmente las empresas del Grupo gozan de una relación duradera con los clientes. Einsa Print, pertenece a un mercado maduro que gracias a nuestro recorrido de más de cuarenta años ha consolidado clientes de gran solvencia y presencia con los que hemos ido de la mano a lo largo de todos estos años en su evolución y desarrollo. Por otro lado GTMotive, inmerso en una revolución tecnológica cada vez más cambiante y competitiva y presente desde hace más de dos décadas en el sector asegurador cuenta con una trayectoria de consolidación y alianzas afianzadas.

Comentarios

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Con el objetivo de fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles, las compañías del Grupo centran sus esfuerzos en la comunicación periódica a los empleados de los hitos de negocio en materia de calidad y satisfacción del cliente con el objetivo de mejorar en la cadena de valor y consolidar la competitividad.

Política de Calidad - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

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

Comentarios

Las certificaciones de calidad de que disponen las entidades del Grupo Einsa son el mayor aval del esfuerzo dirigido a ofrecer una gestión y un servicio de calidad riguroso y fiable que satisfaga a nuestros clientes.

[Descargar documento adjunto](#)

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.

[Descargar documento adjunto](#)

Política RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

La Política de RSE del Grupo Einsa se encuentra en los inicios de su implantación. El plan de RSC es un documento de gestión y evaluación que sirve para

comunicar y rentabilizar las acciones de la empresa con un triple objetivo: Generar valor para los integrantes del Grupo Einsa, generar valor para la sociedad en general y generar valor para el medio ambiente. Para ello es de vital importancia identificar de las oportunidades de mejora, haciendo un listado de las acciones sociales y de los grupos de interés y priorizando una serie de objetivos sociales concretos en función de su urgencia e importancia y en concordancia con los recursos disponibles

Objetivos

La implantación de la Política de RSE persigue por un lado, una gestión homogénea entre las diferentes empresas del Grupo Einsa, si bien el mismo Plan puede incluir acciones concretas para las distintas compañías del grupo, respetando sus diferencias y particularidades. además de una gestión sistematizada, aunque algunas acciones se han llevado a cabo con mucho acierto pero de forma intuitiva, estamos seguros de que la planificación ofrece más garantías de éxito. Por ello perseguimos una mejora continua basada en el control y seguimiento de las acciones, mediante indicadores cuantitativos o cualitativos.

[Descargar documento adjunto](#)

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La atención al cliente de excelencia se presenta como el reto más ambiciosos en el Grupo Einsa.

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 área y participando activamente en la labor de campo.

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La calidad en la entidad a todos los niveles exige de una comunicación y formación continua orientada al servicio y al producto que ofrecemos. Por ello desde el grupo Einsa se desarrollan distintas campañas en este ámbito.

Comentarios

La estrategia de formación y comunicación del año

2015 en materia de calidad en la entidad se basa en una serie de eventos y reuniones como los desayunos con la dirección general cuyo su objetivo es ofrecer a los empleados un foro en el que exponer sobre la mesa cuestiones de negocio con la dirección general en un formato face-to-face. Las Master Lessons consisten 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. En Onboarding, Recursos humanos asesora 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. EL 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 es un evento anual con el objetivo de informar a los empleados del desarrollo de las líneas estratégicas de negocio. la reunión anual Leaders de la dirección con los mandos intermedios es un foro de debate de 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 auditorías externas de calidad y medio ambiente como así lo demuestran las renovaciones de sus certificaciones ISO 9001, ISO 14001 y EMAS, auditadas por AENOR y las certificaciones en cadena de custodia FSC y PEFC, auditadas por BMT rada.

[Descargar documento adjunto](#)

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 países desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con certificaciones como la ISO 14001, ISO 9001, EMAS y las de cadena de custodia FSC y PEFC.

Comentarios

Las empresas del Grupo disponen 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 el cual sirve de guía de seguimiento de las políticas presentes y futuras. Por otro lado, la Fundación Einsa realiza individualmente una memoria anual de su actividad que se 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 de seguimiento formal ante nuestros clientes en materia de RSC. Consideramos que de esta forma participamos a la divulgación de informes en línea con 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.

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Tradicionalmente las empresas del Grupo gozan de una relación duradera con los clientes. Einsa Print, pertenece a un mercado maduro que gracias a nuestro recorrido de más de cuarenta años ha consolidado clientes de gran solvencia y presencia con los que hemos ido de la mano a lo largo de todos estos años en su evolución y desarrollo. Por otro lado GTMotive, inmerso en una revolución tecnológica cada vez mas cambiante y competitiva y presente desde hace mas de dos décadas en el sector asegurador cuenta con una trayectoria de consolidación y alianzas afianzadas.

Comentarios

Los nuevos escenarios de mercado en demanda y

oferta de dos sectores tan antagónicos como son el papel y las tecnologías informáticas suponen un autentico reto para el Grupo Einsa. A pesar de la crisis financiera y económica global, las compañías del Grupo han tenido claro el desafío, adaptar nuestro servicio y producto a las nuevas demandas de mercado con todos los recursos disponibles es el mejor medio para la consolidación y satisfacción de los clientes

Objetivos

Con el objetivo de adaptar nuestros servicios y productos a la demanda de las necesidades de nuestros clientes, las compañías del Grupo se encuentran inmersas en la elaboración de un plan estratégico de inversiones en materia de formación, innovación y desarrollo.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

El año 2014 supuso 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 a lo largo del año 2015.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

La sensibilización por la inserción laboral de personas con discapacidad debe ir más allá del mero cumplimiento de la Lismi. Por ello desde Gtmotive se promueven iniciativas de formación en este campo con participación voluntaria de su plantilla como formadores.

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 periodo formativo comienza el 7 de Enero y finaliza el 7 de Marzo, se acorta 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 2015 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 2013/2014 la inserción era una meta a alcanzar, el ejercicio 2015 supone la consolidación del programa con la incorporación, por un lado, de un nuevo grupo de formación teórico práctico, de otro lado, la incorporación a la plantilla de dos empleados fijos procedentes de la promoción lismi 2013/2014.

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La calidad en la entidad a todos los niveles exige de una comunicación y formación continua orientada al servicio y al producto que ofrecemos. Por ello desde el grupo Einsa se desarrollan distintas campañas en este ámbito.

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 acuden a nuestra entidad. Formación relacionada con diferentes ámbitos del desarrollo personal y las relaciones interpersonales en la búsqueda de: autonomía, conocimiento, creatividad, crecimiento personal, racionalidad, seguridad, tolerancia a la frustración, capacidad para tomar decisiones, participación, sociabilidad, trabajo en equipo... Estrategias destinadas a acometer los nuevos retos a los que nos enfrentamos en la búsqueda de la igualdad, integración y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad. Común a todas las acciones formativas son los módulos transversales de habilidades sociales y orientación laboral. 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.

Buen ambiente laboral

El Grupo Einsa además de las Medidas de Carácter Social ya establecidas en años anteriores y con el firme propósito de reforzar la vinculación del empleado y su familia con la empresa establece en el año 2015 una serie de eventos familiares con el objetivo de crear un vínculo empresa/familia.

Acción Social - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La Fundación Einsa en colaboración con RRHH de Einsa Print y GtMotive pone en marcha anualmente distintas acciones enfocadas a los empleados que interactúan de forma bidireccional, es decir; parte de las acciones ayudan a cubrir necesidades de los empleados y otras involucran a los trabajadores del

grupo a ayudar a su entorno en emergencias sociales.

Comentarios

La solidaridad en el entorno laboral es un factor positivo que ennoblecce 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 2015 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 áreas realmente diferenciadas por su función. Pues bien, desde el Grupo Einsa se fomenta la coordinación de todas y cada una de las áreas para atender las necesidades de la cadena de valor de cada compañía.

Comentarios

Conseguir mejoras en ambiente laborales 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 políticas de mejoras en este área entre otras.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La evaluación anual de Einsa Print y Gtmotive se orienta fundamentalmente al estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados.

Comentarios

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

Objetivos

Por ello en el año 2015 Einsa Print ha llevado a cabo una evaluación en la que se ha implicado de forma activa todo el personal para detectar las capacidades y limitaciones de cada trabajador y así generar un entorno justo de oportunidades laborales y desarrollo profesional.

Discriminación por género

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente en el ámbito laboral, Einsa y los miembros del Comité de Empresa reconocen la necesidad de prevenir y erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

Plan RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El Protocolo de Acoso marca las pautas para tramitar denuncias de dicha índole, incluyendo el interlocutor, la vía y las personas involucradas en la resolución del conflicto.

Objetivos

El fin del protocolo es dar a conocer a la totalidad de la plantilla que no sólo existe una vía de resolución sino que es la misma en caso de conflicto, de forma que cada empleado tenga la oportunidad de tramitar su demanda en condiciones de igualdad. La difusión de El Protocolo de Acoso se efectúa a la totalidad del personal de Einsa y se pone en conocimiento de la plantilla vía e-mail y publicación en tableros.

Plan de Igualdad - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

En el ejercicio presente se formaliza en el Plan de

Igualdad de Oportunidades y se imparten periodos de formación en dicha materia.

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. Detallamos las medidas adoptadas en esa materia en el apartado de Igualdad De Género.

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 firma en el año 2015.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La evaluación anual de Einsa Print y Gtmotive se orienta fundamentalmente al estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados.

Comentarios

Objetivos

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

Identificación del empleado con la entidad

El Grupo Einsa considera clave para el buen desarrollo de la actividad seguir dirigiendo sus esfuerzos a una mayor identificación del empleado con la Entidad . Fortalecer los lazos de comunicación en ámbitos tanto laborales como comerciales, de producto y corporativos será la herramienta del presente ejercicio.

Política de Comunicación Interna - Política **Indicadores Relacionados**

0 Observaciones Genéricas

La identificación del empleado con la entidad requiere que el empleado tenga una visión clara del proyecto en el participa y de su vital importancia en el mismo.

Comentarios

El compromiso con los objetivos del proyecto empresarial se obtiene en el año 2015 trazando una serie de directrices a lo largo de reuniones periódicas que incluyen las sugerencias e ideas de los equipos involucrados de forma que los participantes se sientan parte motivada y motivadora del proyecto.

Objetivos

El fin último, es en definitiva la comprensión del negocio como un bien común que comprometa y motive a todas y cada una de las personas que forman parte de él.

Política de RRHH - Política **Indicadores Relacionados**

0

Comentarios

Los departamentos de recursos humanos de las compañías a través de entrevistas y reuniones personales se esforzaron en el ejercicio 2015 por encajar todas "las piezas del puzzle" en la búsqueda de un resultado final rentable y solidario, apostando por el mantenimiento del empleo y el crecimiento profesional y personal de los trabajadores. De hecho GT motive experimenta un crecimiento en su plantilla del 3,8 %.

Objetivos

El objetivo de RRHH en esta materia es garantizar el empleo identificando el perfil del puesto de trabajo acorde con las competencias, expectativas y necesidades de cada una de las personas que forman el Grupo Einsa con el fin de mantener motivada y con espíritu de superación a la plantilla.

[Descargar documento adjunto](#)

Contrato de Trabajo - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

En el año 2015 se mantiene el objetivo de aumentar la renta disponible de los trabajadores, tras los últimos años de contención del gasto, recortes salariales e incremento de impuestos, Einsa Print pone en marcha el PLAN DE 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, informática y formación.

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 integración en un ambiente laboral favorable.

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, política de RRHH, horario, y otros datos de interés.

Acción Social - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La Fundación Einsa en colaboración con RRHH de Einsa Print y GtMotive pone en marcha anualmente distintas acciones enfocadas a los empleados que interactúan de forma bidireccional, es decir; parte de las acciones ayudan a cubrir necesidades de los empleados y otras involucran a los trabajadores del grupo a ayudar a su entorno en emergencias sociales.

Comentarios

En el ejercicio 2015 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 en esta materia 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.

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 y su apuesta por políticas activas en esta materia.

Comentarios

En el documento adjunto mostramos las bases de comunicación interna correspondiente al ejercicio 2015.

[Descargar documento adjunto](#)

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 de los empleados con los directivos y mandos intermedios..

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 implanta a lo largo del ejercicio 2015 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 ha tenido un acceso de menor impacto hasta ahora

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

GtMotive cuenta con canales de Comunicación enfocados a la plantilla. CANAL GT es un canal de TV interno con una temática de Revista de prensa, noticias internas, resultado de encuestas, incorporaciones, competencias, evolución de las ventas, promociones y oferta de empleo en GT. En los centros de trabajo se dispone de pantallas de TV en las zonas comunes en las que se emite el canal.

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.

Objetivos

PLANET , la red social interna de la compañía se encuentra en pleno desarrollo.

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 áreas realmente diferenciadas por su función. Pues bien, desde el Grupo Einsa se fomenta la coordinación de todas y cada una de las áreas para atender las necesidades de la cadena de valor de cada compañía.

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 satisfacción 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.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

EL Grupo Einsa dispone de la herramienta El Buzón de Sugerencias con el propósito de que el empleado pueda 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 anonimamente sus inquietudes.

Objetivos

El objetivo es que el trabajador perciba que sus sugerencias son atendidas de forma eficaz, para ello los responsables de la gestión de dicha herramienta han aumentado la velocidad de respuesta.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Einsa Print, GTMotive y la Fundación Einsa disponen 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 discreción necesaria para la o las personas afectadas.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La formación en materia de PRL en el Grupo Einsa en el ejercicio 2015 se ve reforzada en nuevas áreas para contribuir a la política de objetivo 0 en el índice de siniestralidad laboral.

PRL - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Einsa Print y GTMotive tras recibir el galardón a La Labor y Compromiso con la Prevención de Riesgos "Antonio Baró" mantiene y amplía sus políticas activas en PRL.

Comentarios

La identificación de posibles riesgos en el puesto de trabajo son el resultado de la colaboración entre los mandos intermedios, el departamento de Recursos Humanos y el departamento de PRL. Las acciones a acometer para solventar los riesgos son implantados anualmente en cada uno de los centros de trabajo por el responsable de Área de Prevención siendo sus conclusiones positivas en dicha área al mantenerse los índices de siniestralidad.

Objetivos

La Formación Específica en el Puesto de Trabajo realizada en el ejercicio 2015 se ha dirigido a nuevas incorporaciones o cambios de competencias laborales, a ello le sumamos reciclaje de formación interna con un total de 330 horas. En fábrica, la Formación en Manejo Seguro de Carretillas Elevadoras se tradujo en un total de 106 horas a 53 trabajadores. El personal de estructura de los centros de trabajo ubicados en Madrid recibieron 17 horas de Formación

Salud mejor y más accesible - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El Grupo Einsa y GtMotive en particular, en su esfuerzo por inculcar hábitos saludables e ir mas allá de la legislación vigente en materia de prevención en el año 2015 pone en marcha un programa innovador y creativo orientado a los trabajadores.

Objetivos

La importancia de la Dieta Mediterránea ha cobrado gran aceptación en los últimos años, por ello los centros de trabajo de GTMotive disponen de fruta fresca periódicamente y de forma gratuita a partir del año 2015. Los buenos hábitos posturales en el puesto de trabajo y mobiliario ergonómico y homologado son una constante en toda empresa de exigentes certificaciones en esta materia. GTMotive en el ejercicio 2015 incorpora "Pelotas de Pilates" y las pone a disposición de los empleados para su uso voluntario.

Informe de Coste del Absentismo - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Las causas derivadas de ciertos absentismo o retrasos aportan datos relevantes personales de los trabajadores y nos anima a establecer políticas de flexibilidad que favorezcan tanto a trabajadores como empresa. Por ello, políticas de conciliación flexibles en los horarios de entrada y salida del trabajo, adaptados dentro de un margen compatible a las competencias del empleado, han gozado de gran éxito en el año 2015.

Objetivos

Consciente de que las necesidades personales de conciliación son distintas entre los trabajadores consideramos que la flexibilidad es la opción mas eficaz para conseguir estos objetivos.

Igualdad con el objetivo de elaborar un plan para integrar los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Compañía.

Políticas de Conciliación - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Einsa en el ejercicio 2015 centra sus esfuerzos en la elaboración de un ambicioso plan de Conciliación y Retribución flexible.

Objetivos

El nuevo plan de Conciliación trata de incorporar a las medidas ya implantadas nuevas políticas de carácter social que refuercen la estabilidad económica de las familias de Einsa:

- ☑ 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, dependiendo del colectivo, 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

Igualdad de género

Einsa Print y los miembros del Comité de Empresa designados por la RLT constituyen la Comisión de

trabajadores **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 y 2015. 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

Plan de Igualdad - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

En el ejercicio presente se formaliza en el Plan de Igualdad de Oportunidades y se imparten periodos de formación en dicha materia.

Comentarios

El Plan de Igualdad de Oportunidades firmado por Einsa y el Comité de Empresa dispone de una Comisión de Igualdad cuyo objeto es la redacción de las políticas de dicho plan.

Objetivos

El objetivo fundamental del Plan de Igualdad es establecer una nueva cultura en todos los niveles de la organización con los valores clave en materia de igualdad y conciliación.

Grupo apuesta por dar oportunidades a generaciones "perdidas" víctimas de la desindustrialización. Nuevas generaciones se forman e incorporan a nuestras actividades creando un entramado de plantilla de amplia diversidad en cuanto a procedencia, género y formación.

Plan RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Dentro del Plan de Responsabilidad Social Corporativa y en colaboración con la Fundación Einsa, la empresa apuesta por la diversidad de la plantilla con la formación e incorporación de personas con discapacidad física en sus centros de trabajo.

Objetivos

El objetivo es obvio, dar acceso a un puesto de trabajo con una formación previa a personas que por alguna discapacidad están en riesgo de exclusión laboral. Con este fin se imparten cursos en el Alimentador de Pliegos que constan de una parte teórica y una parte práctica. Ambas se realizan en las instalaciones de Einsa con prácticas "in situ" y personal fijo de Einsa y de la Fundación Einsa y en las propias máquinas de la compañía. Como resultado de esta política actualmente se han incorporado a la actividad de la fábrica 3 personas.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

En el ejercicio 2015 Consideramos una prioridad el establecimiento de canales de información en la cadena de mando fluidos y cercanos que nos permita el estudio y aprovechamiento de las capacidades de cada uno de los empleados.

Plan de Igualdad - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

En el ejercicio presente se formaliza en el Plan de Igualdad de Oportunidades y se imparten periodos de

Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

La gran parte de los centros de trabajo de las Compañías del Grupo Einsa se encuentran en zonas de declive laboral por el cierre de actividades de los sectores de esas urbes. El

formación en dicha materia.

Comentarios

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

Objetivos

El objetivo es terminar de formar en el año 2015 la totalidad de la plantilla de Einsa Print.

Política de RRHH - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

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

Política de gestión de Personas. - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

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

Comentarios

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

La sensibilización por la inserción laboral de personas con discapacidad debe ir más allá del mero cumplimiento de la Lismi. Por ello desde GT Motive se promueven iniciativas de formación en este campo con participación voluntaria de su plantilla como formadores.

Comentarios

GT Motive en colaboración con la Fundación Einsa emprende en el año 2013 un programa de formación en informática para personas con discapacidad con la

singularidad de que los formadores son voluntarios de GT Motive a los que la empresa les cede un número de horas para dicha actividad. El objetivo de este programa se basa en proporcionar a la persona discapacitada herramientas que faciliten el acceso a la vida laboral.

Objetivos

GT Motive trabaja en el ejercicio 2015 para reactivar de nuevo este programa motivador que permite a los empleados dar buen uso y aprovechamiento de sus capacidades

Encuesta de clima laboral. - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

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

Objetivos

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

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La evaluación anual de Einsa Print y GT Motive se orienta fundamentalmente al estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados.

Comentarios

El conocimiento de las capacidades de cada individuo en el marco de la empresa es considerada de vital importancia a la hora de un mejor aprovechamiento personal de sus motivaciones y expectativas en el

ámbito profesional. A lo largo del proceso se ha considerado de suma importancia la identificación del trabajador con el proyecto empresarial y para ello es indispensable que la persona se sienta pieza indispensable del mismo. Evitar el sentimiento de desaprovechamiento de sus capacidades y poner en valor su aprendizaje a lo largo de su trayectoria profesional exige un esfuerzo constante por parte de directivos, mandos intermedios y resto del equipo, sin embargo el Grupo Einsa está convencido de que esta política es absolutamente beneficiosa para todos.

Objetivos

Einsa Print y Gtmotive consideran que el talento es un valor añadido para la empresa difícilmente sustituible. La fidelización del mismo pasa por la motivación e implicación de la plantilla. El proceso de evaluación anual basa su objetivo en analizar las capacidades de cada empleado para de este modo activar las políticas

necesarias que potencien su desarrollo personal y profesional dentro de la compañía.

Encuesta Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Desde el ejercicio 2013 Gtmotive y Einsa Print permanecen positivamente activas en las encuestas de clima laboral.

Comentarios

Las encuesta de clima laboral son realizadas de forma periódica y arrojan la información necesaria para establecer acciones de mejora continua.

Objetivos

El objetivo es mantenerse cercano a las inquietudes de los trabajadores y a sus demandas.

GRUPO DE INTERÉS

SOCIOS



Satisfacción de expectativas

El Grupo Einsa tras la incorporación de nuevos socios a GTMotive establece como prioridad la consecución de los objetivos establecidos en su plan de negocio de forma que las expectativas en materia de crecimiento se vean satisfechas.

Plan de negocio - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Una vez superada la crisis financiera global y reforzados los cimientos de la Compañía nos ponemos manos a la obra para la consecución de planes de negocio ambiciosos. Los esfuerzos realizados por todos y cada uno de los integran la plantilla del Grupo nos ha hecho mejores y más competitivos, capaces de afrontar obstáculos que antes nos parecían insalvables.

Comentarios

La diversificación de producto de Einsa Print, la apertura a nuevos mercados de GTMotive y la sostenibilidad económica de la Fundación desde su propia actividad son desafíos que comenzaron en el año 2014. Podemos asegurar que a lo largo del ejercicio 2015 se evidencian avances en este sentido gracias al aumento de las exportaciones de Einsa

Print, mejora del producto y aumento en la cartera de clientes de GTMotive y estabilidad en recursos destinados a la Ley de Dependencia, actividad fundamental de la Fundación Einsa.

Objetivos

El Plan de Negocio es vital para toda actividad económica ordenada. El Grupo Einsa es consciente de ello y le dedica gran parte de sus esfuerzos. Más aun, cuando nuevos socios se incorporan y los ritmos han de ser pactados y consensuados. Nuestro objetivo en el 2015 es su implantación y comunicación a todos los grupos de interés, de forma que todos rememos en una misma dirección.

Sistema de gestión Integrado. - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Las Compañías del Grupo Einsa han desarrollado Sistemas de Gestión Integrada encaminadas a facilitar la coordinación en su cadena de valor.

Objetivos

Los objetivos del Sistema de Gestión Integrado va dirigido a consolidar la coordinación y consecución de objetivos derivados la actividad. Reforzar la coordinación entre dirección, estructura, mandos intermedios y operarios en todas las áreas es el principal objetivo para el año 2015.

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Invertir en las generaciones del futuro

El Grupo Einsa a través de acciones compartidas con la Fundación Einsa y con el objetivo de transmitir valores solidarios en las generaciones del futuro realiza anualmente campañas de recogida de ropa, juguetes y alimentos para las personas mas desfavorecidas.

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 ampliación de días libres por nacimiento, cumpleaños y otros acontecimientos familiares, ofrece flexibilidad horaria y teletrabajo. Anualmente, gestionado por la Fundación Einsa, El Grupo Einsa organiza campamentos de verano infantiles en horario laboral enfocados a potenciar las capacidades de los niños y a desarrollar la creatividad en un entorno natural.

Sensibilización - 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 jóvenes de lo mucho que pueden aportar los mayores y lo gratificante que es ofrecer parte del tiempo para ayudar.

Alianzas entre asociaciones y

empresas

El compromiso social del Grupo Einsa queda patente el ejercicio 2015 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 Dependencia 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 se refiere.

Objetivos

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

Política RSE - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El desafío del Grupo Einsa 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 2015.

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 el cual sirve de guía de seguimiento de las políticas presentes y futuras. Por otro lado, la Fundación Einsa realiza individualmente una memoria anual de su actividad que se 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



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.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Comentarios

Einsa Print tiene un sistema de gestión ambiental implantado en todos sus centros que está certificado de acuerdo con la norma internacional ISO 14001, el reglamento europeo EMAS, y cadena de custodia FSC y PEFC.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

La Compañía opera en países desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con certificaciones como la ISO 14001, ISO 9001, EMAS y las de cadena de custodia FSC y PEFC.

Comentarios

Einsa Print tiene una política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos laborales implantada en todos sus centros.

[Descargar documento adjunto](#)

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 tecnologías 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](#)

Gestión de residuos y consumo energético - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Todos los años en Einsa Print se analizan los consumos de recursos naturales y la generación de residuos, planteándose objetivo para reducir su ratio de consumo o generación. También anualmente se calcula la emisión total de CO2 procedente de nuestra actividad empresarial.

Objetivos

Entre los objetivos está reducir un 0,5% el ratio de consumo eléctrico, reducir un 3% el ratio de generación de absorbentes usados, reducir un 5% el agua de lavado de rotativas y reducir un 2% el ratio de consumo de agua.

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

0

Observaciones Genéricas

La compañía es activa en la implantación de bombillas de bajo consumo y todas aquellas tecnologías que puedan signicar una reducción de consumo en energía.

Comentarios

A lo largo del ejercicio 2015 se ha llevado a cabo distintas campañas de sensibilización en esta materia desde Einsa Print, GTMotive y Fundación Einsa. En Einsa Print se comenzó la sustitución del alumbrado por leds en oficinas y pasillos y se automatizó el encendido. También se sustituyeron los fluorescentes por tubos leds en la encuadernación Muller y en el almacén de bobinas.

Objetivos

Continuar la sustitución del alumbrado por leds en las encuadernaciones Corona y Kolbus. Automatizar con un termostato el ventilador de extracción de filtros de papelote.

Calculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Anualmente se realiza la identificación de aspectos medioambientales. En el caso del cálculo de CO2 en el año 2015 la huella de carbono de la organización por consumo de gasoil, gas natural, propano, consumo eléctrico y rellenos de gases de refrigeración asciende a 4.544 toneladas versus a las 4.846 toneladas del ejercicio 2014.

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En Einsa Print existe un Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente que tiene responsabilidad y autoridad para asegurar la implantación de todos los procesos necesarios para el sistema de gestión ambiental, informar a la dirección sobre la evolución y desempeño del sistema de gestión así como de su mejora y gestionar los requisitos de cadena de custodia.

Objetivos

El Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente es la persona que cada año realiza el cálculo de la huella de carbono de Einsa Print.

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 auditorías de renovación de certificaciones de ISO 14001, EMAS, FSC y PEFC.

Comentarios

La Dirección de la empresa celebra tres reuniones al año para analizar el resultado de indicadores y objetivos, tomando acciones correctivas cuando los resultados se desvían de lo esperado.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Anualmente, el Grupo Einsa se somete a auditorías externas de calidad y medio ambiente como así lo

demuestran las renovaciones de sus certificaciones ISO 9001, ISO 14001 y EMAS, auditadas por AENOR y las certificaciones en cadena de custodia FSC y PEFC, auditadas por BMT rada.

Comentarios

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

Objetivos

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Al tener la verificación EMAS, Einsa Print elabora todos los años una declaración ambiental en la que se indican, entre otros datos, los tipos, peligrosidad y cantidades de residuos generados.

Objetivos

En función de los que resulten como aspectos ambientales significativos, anualmente se proponen objetivos de reducción del ratio de generación de residuos.

[Descargar documento adjunto](#)

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 auditorías entre las que se encuentra el PEFC.

Objetivos

La cadena de custodia de productos forestales queda asegurada con las certificaciones de cadena de custodia PEFC y FSC 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 países desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con certificaciones como la ISO 14001, ISO 9001, EMAS y las de cadena de custodia FSC y PEFC.

Comentarios

El los requisitos de estas certificaciones se implanta en la compañía de forma horizontal en todas las áreas afectadas y se regula vía auditorías internas 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 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 contempla la reducción de ratios de consumo de energía eléctrica y de agua así como la reducción del ratio de generación de los residuos "agua de lavado" y "absorbentes usados".

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](#)

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 pertenecer a la cadena de valor de la entidad y sin duda la ISO 9001 forma parte de ello.

[Descargar documento adjunto](#)

Sistema de Gestión Ambiental - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El sistema de gestión ambiental de Einsa Print contiene un procedimiento que indica cómo se debe hacer la identificación y evaluación anual de aspectos ambientales.

Objetivos

De los aspectos ambientales que resultan significativos, Einsa Print aprueba objetivos de mejora cada año.

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Einsa Print tiene un Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente que es el responsable de identificar y evaluar los aspectos ambientales relacionados con nuestros productos y servicios.

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 de renovación de certificaciones de ISO 14001,EMAS, FSC 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.

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Existen indicadores de generación de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos. Trimestralmente se estudia su evolución y anualmente se evalúa su impacto ambiental.

Objetivos

Reducir un 3% el ratio de generación de absorbentes usados y un 5% el de agua de lavado de rotativas.

Consumo de recursos - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se monitoriza mensualmente el consumo de recursos naturales (energía eléctrica, gas natural, agua y gasóleo) y anualmente se evalúa su impacto ambiental.

Objetivos

Reducir un 0,5% el consumo de energía eléctrica y un 2% el consumo de agua.

Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad

Einsa Print evalua anualmente el impacto ambiental de sus productos y servicios.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Indicadores Relacionados

0Observaciones Genéricas

Comentarios

Einsa Print tiene implantado en todos sus centros un sistema de gestión ambiental. Uno de sus procedimientos indica la manera de evaluar anualmente los impactos ambientales de sus productos y servicios.

Objetivos

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Indicadores Relacionados

0Observaciones Genéricas

La Compañía opera en países desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con certificaciones cómo la ISO 14001, ISO 9001, EMAS y las de cadena de custodia FSC y PEFC.

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente es el que realiza anualmente el estudio de efectos e impactos ambientales.

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 de renovación de certificaciones de ISO 14001,EMAS, FSC y PEFC.

Comentarios

En las reuniones de revisión por la Dirección de Einsa Print se evalúa el grado de implantación de los objetivos ambientales encaminados a reducir el impacto ambiental.

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

Todos los departamentos de Einsa Print tienen, por menos, una auditoría interna y una de tercera parte cada año.



ANEXO GRI-G4 BÁSICOS ESPECÍFICOS

ECONOMÍA

G4-DMA - a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material. b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus efectos. c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros: ?? * los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; *?? los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y ??* cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión.

No hay respuestas

DESEMPEÑO ECONÓMICO

G4-EC2 - a. Señale qué riesgos y oportunidades a raíz del cambio climático pueden provocar cambios significativos en las operaciones, los ingresos o los gastos. Entre otros: * una descripción del riesgo o la oportunidad y clasificación como físico, regulatorio o de otro tipo; * una descripción del efecto relacionado con el riesgo o la oportunidad; * las consecuencias económicas del riesgo o la oportunidad antes de que se tome ninguna medida; * los métodos aplicados para gestionar el riesgo o la oportunidad; y * el costo de las medidas adoptadas para gestionar el riesgo o la oportunidad.

No hay respuestas

G4-EC4 - a. Indique el valor monetario total de la ayuda económica que la organización ha recibido de entes del gobierno durante el periodo objeto de la memoria, con información relativa a, como mínimo: * desgravaciones y créditos fiscales; * subvenciones; * ayudas a la inversión, becas de investigación y desarrollo y otros tipos pertinentes de subvenciones; * premios con dotación económica; * exención de regalías; * ayuda financiera de los organismos de crédito a la exportación; * incentivos financieros; y * otros beneficios financieros recibidos o por recibir de cualquier ente gubernamental en relación con cualquier operación. b. Desglose la información anterior por países. c. Indique si los gobiernos forman parte de la estructura accionarial de la organización, y en qué grado.

No hay respuestas

G4-EC1 - a. Indique el valor económico directo generado y distribuido conforme al «principio del devengo»(más información en la guía) b. Para una mejor

evaluación de los impactos económicos locales, desglose el valor económico directo generado y distribuido por país, región o mercado, cuando sea significativo. Explique los criterios que se han empleado para determinar su significación.

No hay respuestas

G4-EC3 - a. Si las obligaciones están cubiertas por los recursos ordinarios de la organización, indique el valor estimado de las mismas. b. Si existe un fondo independiente para atender las obligaciones del plan de prestaciones, indique: ?? * qué porcentaje de las obligaciones se calcula que cubren los activos que se han reservado a tal efecto; * en qué se basa dicho cálculo; y * cuándo se efectuó el cálculo. c. Si el fondo externalizado no ofrece una cobertura total de las obligaciones, describa la estrategia adoptada por la empresa para avanzar hacia la cobertura total, y el plazo, si se conoce, en el que la empresa espera alcanzarla. d. Indique qué porcentaje del salario aportan el trabajador y la empresa. e. Indique el nivel de participación en los planes de jubilación (por ejemplo, participación en planes obligatorios o voluntarios, programas regionales o nacionales, o aquellos con impacto financiero).

No hay respuestas

PRESENCIA EN EL MERCADO

G4-EC5 - a. Cuando la remuneración de un porcentaje significativo de la plantilla se base en la normativa relativa al salario mínimo, indique la relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en los lugares donde se desarrollen operaciones significativas. b. Indique si en algún lugar con operaciones significativas no existe un salario mínimo local o si este es variable, desglosado por sexo. Si se pueden usar como referencia distintos salarios mínimos, indique cuál se está empleando. c. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».

No hay respuestas

G4-EC6 - a. Indique qué porcentaje de los altos directivos en los lugares donde se desarrollan operaciones significativas procede de la comunidad local. b. Facilite la definición empleada para establecer los «altos directivos». c. Indique cómo define la organización el término «local». d. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones

significativas».

No hay respuestas

CONSECUENCIAS ECONÓMICA INDIRECTAS

G4-EC8 - a. Dé ejemplos de impactos económicos significativos, tanto positivos como negativos, de la organización. Entre otros: * cambios en la productividad de organizaciones, sectores o el conjunto de la economía; * desarrollo económico en áreas con elevados índices de pobreza; * impacto económico de la mejora o el deterioro de las condiciones sociales o ambientales; * disponibilidad de productos y servicios para las personas con rentas bajas; * promoción de capacidades o conocimientos en una comunidad profesional o una zona geográfica; * creación de puestos de trabajo en la cadena de suministro y distribución; * estimulación, facilitación o limitación de las inversiones foráneas directas; * impacto económico del traslado de operaciones o actividades; e * impacto económico del uso de productos y servicios. b. Describa la importancia de tales impactos frente a las referencias externas y las prioridades de los grupos de interés, tales como las normas, los protocolos y los programas políticos nacionales e internacionales.

No hay respuestas

G4-EC7 - a. Indique en qué medida se han desarrollado las inversiones significativas en infraestructuras y los tipos de servicios de la organización. b. Señale qué impactos se han producido, o se prevé producir, en las comunidades y las economías locales. Cuando proceda, describa las consecuencias positivas y negativas. c. Indique si dichas inversiones o servicios son compromisos comerciales, pro bono o en especie.

No hay respuestas

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

G4-EC9 - a. Indique qué porcentaje del presupuesto para adquisiciones en los lugares con operaciones significativas se gasta en proveedores locales (por ejemplo, porcentaje de productos y servicios que se adquieren en el ámbito local). b. Indique cómo define la organización el término «local». c. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas»

No hay respuestas

MEDIO AMBIENTE

MATERIALES

G4-EN1 - a. Indique el peso o el volumen total de los materiales empleados para producir y embalar los principales productos y servicios de la organización durante el periodo objeto de la memoria. Distinga entre: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * materiales no renovables; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * materiales renovables.

No hay respuestas

G4-EN2 - Indique qué porcentaje de materiales reciclados se empleó para fabricar los principales productos y servicios de la organización.

No hay respuestas

ENERGÍA

G4-EN4 - a. Indique cuál ha sido el consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos de julio. b. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. c. Indique qué fuente se ha empleado para calcular los factores de conversión.

No hay respuestas

G4-EN5 - a. Indique la intensidad energética. b. Explique qué medida (el denominador de la fracción) ha empleado la organización para calcular la relación. c. Señale qué tipos de energía se han incluido en la relación de intensidad: combustible, electricidad, calefacción, refrigeración, vapor o todas las anteriores. d. Explique si en la relación se tiene en cuenta el consumo energético interno, el externo o ambos.

No hay respuestas

G4-EN3 - a. Indique el consumo total de combustible de fuentes no renovables, en julios o múltiplos de julio, y especifique el tipo de combustible. b. Indique el consumo total de combustible de fuentes renovables, en julios o múltiplos de julio, y especifique el tipo de combustible. c. Facilite los siguientes datos, en julios, vatios-hora o sus múltiplos: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * consumo de electricidad; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * consumo en calefacción; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * consumo en refrigeración; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * consumo de vapor. d. Facilite los siguientes datos, en julios, vatios-hora o sus múltiplos: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * ventas de electricidad; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * ventas de calefacción; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * ventas de refrigeración; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * ventas de vapor. e. Indique el consumo total de energía, en

julios o múltiplos de julio. f. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. g. Indique qué fuente se ha empleado para calcular los factores de conversión.

No hay respuestas

G4-EN7 - a. Indique qué reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios vendidos se han logrado en el periodo objeto de la memoria (en julios o múltiplos de julio). b. Explique qué referencia se ha empleado para calcular las reducciones del consumo energético (año de base, punto de referencia, etc.) y por qué motivo se ha elegido dicha referencia. c. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

G4-EN6 - a. Indique qué reducciones del consumo energético son el resultado directo de iniciativas en favor de la conservación y la eficiencia (en julios o múltiplos de julio). b. Indique qué tipos de energía se incluyen en las reducciones: combustibles, electricidad, calefacción, refrigeración o vapor. c. Explique qué referencia se ha empleado para calcular las reducciones del consumo energético (año base, punto de referencia, etc.) y por qué motivo se ha elegido dicha referencia. d. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

AGUA

G4-EN10 - a. Indique el volumen total de agua que la organización ha reciclado o reutilizado. b. Indique el volumen total de agua reciclada y reutilizada por la organización, en términos de porcentaje del agua total captada de acuerdo con el Indicador G4-EN8. c. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

G4-EN9 - a. Indique el número de fuentes de agua que han sido afectadas por la captación y desglóselas por tipo: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * tamaño de la fuente; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * si la fuente de agua está clasificada o no como área protegida (nacional o internacional); $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ valor en términos de biodiversidad (diversidad de especies y endemismo, número de especies protegidas); y $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ valor o importancia de la fuente de agua para las comunidades locales y los pueblos indígenas. b. Explique qué normas, métodos y presupuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

G4-EN8 - a. Indique el volumen total de captación de agua de las siguientes fuentes: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * aguas superficiales, entre otras el agua procedente de humedales, ríos, lagos y océanos; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * aguas subterráneas; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * aguas pluviales captadas directamente y almacenadas por la organización; $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ aguas residuales de otra organización; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * suministro de agua municipal o de otras empresas de aguas. b. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

BIODIVERSIDAD

G4-EN14 - Indique el número de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * en peligro crítico; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * en peligro; $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ vulnerable; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * casi amenazada; o $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * preocupación menor.

No hay respuestas

G4-EN13 - a. Indique el tamaño y la ubicación de todas las áreas de hábitats protegidos o restaurados y señale si el éxito de las acciones de restauración fue o está siendo verificado por profesionales externos independientes. b. Señale si existen colaboraciones con terceros para proteger o restaurar áreas de hábitat distintas de aquellas en las que la organización ha supervisado o ejecutado medidas de restauración o protección. c. Describa el estado del área al final del periodo objeto de la memoria. d. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

G4-EN12 - a. Describa la naturaleza de los impactos directos e indirectos sobre la biodiversidad, haciendo referencia al menos a uno de los aspectos siguientes: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * construcción o utilización de fábricas, minas e infraestructuras de transporte; $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ contaminación (introducción de sustancias que no se presentan de forma natural en el hábitat, a partir de fuentes puntuales y difusas); $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * introducción de especies invasoras, plagas y patógenos; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * reducción del número de especies; $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ conversión de hábitats; y $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ cambios en los procesos ecológicos fuera de su rango natural de variación (por ejemplo, salinidad o cambios en los niveles freáticos). b. Indique los impactos significativos directos e indirectos, positivos y negativos, haciendo referencia a los siguientes aspectos: $\ast\ddot{Y}\ddot{Y}$ especies afectadas; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * superficie de las áreas afectadas; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * duración de los impactos; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * carácter reversible o irreversible de los impactos.

No hay respuestas

G4-EN11 - a. Facilite los siguientes datos relativos a las instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas, que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad: \ddot{Y} * ubicación geográfica; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * subsuelo o suelos subterráneos poseídos, arrendados o gestionados por la organización; \ddot{Y} * ubicación respecto a la área protegida (en su interior, adyacente o incluyendo secciones del área protegida) o área no protegida de gran valor para la biodiversidad; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * tipo de operación (oficinas, manufacturación o producción, extractiva); \ddot{Y} * superficie del centro operativo en km²; y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ valor para la biodiversidad en función de: —el atributo de la área protegida o el área de gran valor para la biodiversidad fuera de la área protegida (ecosistema terrestre, de agua dulce o marino); y — listas de protección del área (por ejemplo, las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN67, la Convención de Ramsar78, las leyes nacionales).

No hay respuestas

EMISIONES

G4-EN17 - a. Indique las otras emisiones indirectas brutas de GEI (Alcance 3) en toneladas métricas de CO₂ equivalente, sin contar las emisiones indirectas derivadas de la generación de electricidad, calefacción, refrigeración y vapor que la organización adquiere y consume (estas emisiones indirectas figuran en el indicador G4-EN16). No ha de tenerse en cuenta el comercio de derechos de emisión, es decir, la compra, venta o transferencia de derechos y compensaciones. b. Si es posible, indique qué gases se han incluido en el cálculo. c. Indique las emisiones de CO₂ biogénico en toneladas métricas de CO₂ equivalente, independientemente de las otras emisiones indirectas brutas de GEI (Alcance 3). d. Indique qué otras categorías de emisiones indirectas (Alcance 3) y actividades se han incluido en el cálculo. e. Indique el año base, por qué se ha elegido dicho año, qué emisiones se produjeron en ese año y el contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya motivado un nuevo cálculo de las emisiones del año base. f. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. g. Si es posible, indique la fuente de los factores de emisión utilizados y los índices de potencial de calentamiento atmosférico empleados, o bien incluya una referencia a la fuente de la que se han obtenido.

No hay respuestas

G4-EN19 - a. Señale qué reducciones de las emisiones de GEI son el resultado directo de iniciativas a tal efecto (en toneladas métricas de CO₂ equivalente). b. Indique qué gases se han incluido en el cálculo (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃ o todos ellos). c. Indique qué año base o punto de referencia se ha utilizado y por qué. d. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. e. Indique si las reducciones se produjeron en las emisiones directas de GEI (Alcance 1), las emisiones indirectas por generación de energía (Alcance 2) o en otras emisiones indirectas (Alcance 3).

No hay respuestas

G4-EN21 - a. Indique la cantidad de emisiones atmosféricas significativas, en kilogramos o múltiplos de kilogramo, de: $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * NOX; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * SOX; $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * contaminantes orgánicos persistentes (COP); $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * compuestos orgánicos volátiles (COV); $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * contaminantes atmosféricos peligrosos (CAP); $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * partículas (MP); y $\ddot{Y}\ddot{Y}$ * otras categorías de emisiones atmosféricas estandarizadas identificadas en la normativa pertinente. b. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. c. Indique qué fuente se ha empleado para calcular los factores de emisión.

No hay respuestas

G4-EN16 - a. Indique las emisiones indirectas brutas de GEI (Alcance 2) en toneladas métricas de CO₂ equivalente, sin considerar el comercio de derechos de emisión, es decir, la compra, venta o transferencia de derechos y compensaciones. b. Si es posible, indique qué gases se han incluido en el cálculo. c. Indique el año base, por qué se ha elegido dicho año, qué emisiones se produjeron en ese año y el contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya motivado un nuevo cálculo de las emisiones del año base. d. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. e. Si es posible, indique la fuente de los factores de emisión utilizados y los índices de potencial de calentamiento atmosférico empleados, o bien incluya una referencia a la fuente de la que se han obtenido. f. Señale qué enfoque se ha adoptado para la consolidación de las emisiones (capital social, control financiero, control operacional).

No hay respuestas

G4-EN20 - a. Refleje la producción, las importaciones y exportaciones de sustancias que agotan el ozono en toneladas métricas de CFC-11 equivalente. b. Indique qué sustancias se han incluido en el cálculo. c. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. d. Indique qué fuente se ha empleado para calcular los factores de emisión.

No hay respuestas

G4-EN15 - a. Indique las emisiones directas brutas de GEI (Alcance 1) en toneladas métricas de CO₂ equivalente, sin considerar el comercio de derechos de emisión, es decir, la compra, venta o transferencia de derechos y compensaciones. b. Indique qué gases se han incluido en el cálculo (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃ o todos ellos). c. Indique las emisiones de CO₂ biogénico en toneladas métricas de CO₂ equivalente, independientemente de las emisiones directas brutas de GEI (Alcance 1). d. Indique el año base, por qué se ha elegido dicho año, qué emisiones se produjeron en ese año y el contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya motivado un nuevo cálculo de las emisiones del año base. e. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo. f. Indique la fuente de los factores de emisión utilizados y los índices de potencial de calentamiento atmosférico empleados, o bien incluya una referencia a la fuente de la que se han obtenido. g. Señale qué enfoque se ha adoptado para la consolidación de las emisiones (capital social, control financiero, control operacional).

No hay respuestas

G4-EN18 - a. Indique la intensidad de las emisiones de GEI. b. Explique qué medida (el denominador de la fracción) ha empleado la organización para calcular la relación. c. Indique qué tipos de emisiones de GEI se han incluido en el cálculo de la intensidad: directas (Alcance 1), indirectas por generación de energía (Alcance 2) u otras emisiones indirectas (Alcance 3). d. Indique qué gases se han incluido en el cálculo.

No hay respuestas

EFLUENTES Y RESIDUOS

G4-EN23 - a. Indique el peso total de los residuos peligrosos y no peligrosos, según los siguientes métodos de eliminación: *Y Y reutilización; *Y Y reciclaje; *Y Y compostaje; *Y Y recuperación, incluida la recuperación energética; Y Y* incineración (combustión masiva); Y Y* inyección en pozos de profundidad; Y Y* vertedero; Y Y* almacenamiento in situ; y Y Y* otros (que debe especificar la organización informante). b. Explique cómo se determinó el método de eliminación de residuos: Y Y La organización informante se hizo cargo directamente, o lo confirmó de forma directa. Y Y El contratista encargado de la retirada de residuos facilitó la información. Y Y Procedimientos por defecto del contratista encargado de la retirada de residuos.

No hay respuestas

G4-EN26 - a. Indique qué masas de agua y hábitats relacionados se han visto afectados significativamente por vertidos de agua, de acuerdo con los criterios que se describen en el Manual de aplicación, y facilite datos sobre: Y Y * tamaño de la masa de agua y del hábitat relacionado; *Y Y si la masa de agua y el hábitat relacionado están clasificados como área protegida (nacional o internacional); y Y Y * valor en términos de biodiversidad (por ejemplo, número de especies protegidas).

No hay respuestas

G4-EN27 - a. Informe cuantitativamente del grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios durante el periodo objeto de la memoria. b. Si se facilitan cifras orientadas al uso, indique los presupuestos en cuanto a los patrones de consumo o los factores de normalización.

No hay respuestas

G4-EN22 - a. Indique el volumen total de vertidos de aguas, previstos e imprevistos, desglosado por: Y Y * destino; Y * calidad del agua, incluido el método de tratamiento; * y Y Y si ha sido reutilizada por otra organización. b. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

No hay respuestas

G4-EN25 - a. Facilite el peso total de: Y Y*residuos peligrosos transportados; Y Y*residuos peligrosos importados; Y Y* residuos peligrosos exportados; y Y Y*residuos peligrosos tratados. b. Indique el porcentaje de residuos peligrosos que se transportaron internacionalmente.

No hay respuestas

G4-EN24 - a. Indique el número y el volumen totales de los derrames significativos registrados. b. Para cada uno de los derrames que se hayan incluido en los estados financieros de la organización, proporcione los siguientes datos: *Y Y localización del derrame; *Y Y volumen del derrame; *Y Y material del derrame, según las siguientes categorías: —derrames de petróleo (superficies de suelo o agua); —derrames de combustible (superficies de suelo o agua); —derrames de residuos (superficies de suelo o agua); —derrames de sustancias químicas (principalmente superficies de suelo o agua); y —otros (que debe especificar la organización informante). c. Describa las consecuencias de los derrames significativos.

No hay respuestas

PRODUCTOS Y SERVICIOS

No hay respuestas - No hay respuestas

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

G4-EN29 - a. Indique las multas significativas y las sanciones no monetarias, desglosadas según: * ??valor monetario total de las sanciones significativas; * ??número de sanciones no monetarias; y * ??procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje. b. Si la organización informante no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa, basta con una breve declaración en este sentido.

No hay respuestas

TRANSPORTE

G4-EN30 - a. Describa los impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal. Si no se aportan datos cuantitativos, explique los motivos. b. Explique cómo se están mitigando los impactos ambientales del transporte de productos, miembros de la plantilla de la organización y otros bienes y materiales. c. Describa los criterios y métodos que se han empleado para determinar qué impactos ambientales son significativos.

No hay respuestas

GENERAL

G4-EN31 - Informe sobre los gastos de protección ambiental, desglosados por: ??* costos de tratamiento de residuos, tratamiento de emisiones y restauración; y ??* costos de prevención y gestión ambiental.

No hay respuestas

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES

G4-EN33 - a. Número de proveedores cuyo impacto ambiental se ha evaluado. b. Número de proveedores que tienen impactos ambientales negativos significativos reales. c. Indique qué impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, se han descubierto en la cadena de suministro. d. Indique el porcentaje de

proveedores con impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación. e. Indique el porcentaje de proveedores con impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.

No hay respuestas

G4-EN32 - Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.

No hay respuestas

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN AMBIENTAL

G4-EN34 - a. Indique el número total de reclamaciones sobre impactos ambientales que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación durante el periodo objeto de la memoria. b. Indique cuántas de las reclamaciones: ??* se abordaron en el periodo objeto de la memoria; ??* se resolvieron en el periodo objeto de la memoria. c. Indique el número total de reclamaciones sobre impactos ambientales que se presentaron antes del periodo objeto de la memoria y se resolvieron en dicho periodo.

No hay respuestas

DESEMPEÑO SOCIAL

PRÁCTICAS LABORALES

EMPLEO

G4-LA3 - a. Indique el número de empleados, desglosados por sexo, que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad. b. Indique el número de empleados, desglosados por sexo, que ejercieron su derecho a baja por maternidad o paternidad. c. Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo. d. Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad y conservaron su empleo pasados doce meses desde su reincorporación, desglosados por sexo. e. Facilite los índices de reincorporación al trabajo y de retención de los empleados que ejercieron la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.

No hay respuestas

G4-LA2 - a. Detalle cuáles de las siguientes prestaciones sociales se ofrecen a todos los empleados a jornada completa pero no a los empleados a tiempo parcial o temporales, desglosado por ubicaciones significativas de actividad. Como mínimo, inclúyanse las siguientes prestaciones: * seguro de vida; * seguro médico; * cobertura por incapacidad o invalidez; * baja por maternidad o paternidad; * fondo de pensiones; * acciones; y * otras. b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas»

No hay respuestas

G4-LA1 - a. Indique el número y el índice de nuevas contrataciones laborales laborales en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, sexo y región. b. Indique el número y la tasa de rotación de empleados en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, sexo y región.

No hay respuestas

RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN

G4-LA4 - a. Indique el número mínimo de semanas de preaviso a los trabajadores y a sus representantes electos que se utiliza habitualmente antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarles sustancialmente. b. Si la organización dispone de un convenio colectivo, indique si en este se especifican el periodo de preaviso y las disposiciones relativas a posibles consultas y negociaciones.

No hay respuestas

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

G4-LA8 - a. Indique si los acuerdos formales locales o internacionales con los sindicatos cubren los asuntos relacionados con la salud y la seguridad. b. De ser así, indique qué porcentaje de los asuntos relacionados con la salud y la seguridad se cubre en tales acuerdos formales.

No hay respuestas

G4-LA7 - Indique si hay trabajadores que desarrollan actividades profesionales con una incidencia o un riesgo elevados de enfermedades determinadas.

No hay respuestas

G4-LA6 - a. Indique los tipos de lesión, el índice de accidentes con lesiones, la tasa de enfermedades

profesionales, la tasa de días perdidos, la tasa de absentismo y las víctimas mortales relacionadas con el trabajo del conjunto de trabajadores (es decir, los empleados y los trabajadores contratados), desglosado por: *Y región; y Y* sexo. b. Indique los tipos de lesión, el índice de accidentes con lesiones, la tasa de enfermedades profesionales, la tasa de días perdidos, la tasa de absentismo y las víctimas mortales relacionadas con el trabajo de los contratistas independientes que trabajan in situ de cuya seguridad general en el lugar de trabajo es responsable la organización, desglosado por: Y* región; y Y* sexo. c. Indique qué sistema de reglamentación se aplica para el registro y la comunicación de accidentes.

No hay respuestas

G4-LA5 - a. Indique a qué nivel suele operar cada uno de los comités formales de seguridad y salud conjuntos para la dirección y los empleados. b. Indique el porcentaje de trabajadores que tienen representación en los comités formales de seguridad y salud conjuntos.

No hay respuestas

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

G4-LA11 - Indique qué porcentaje de los empleados ha recibido una evaluación periódica de su desempeño y de la evolución de su carrera a lo largo del periodo objeto de la memoria, desglosado por sexo y por categoría profesional.

No hay respuestas

G4-LA9 - a. Indique el promedio de horas de capacitación que los empleados de la organización recibieron en el periodo objeto de la memoria, desglosado por: *? sexo; y ? * categoría laboral.

No hay respuestas

G4-LA10 - a. Indique el tipo y el alcance de los programas que se han llevado a cabo y de la asistencia facilitada para mejorar las capacidades de los empleados. b. Describa los programas de ayuda a la transición dirigidos a favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la gestión del final de sus carreras profesionales, ya sea por jubilación o terminación de la relación de trabajo.

No hay respuestas

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

G4-LA12 - a. Indique qué porcentaje de personas pertenecientes a las siguientes categorías de diversidad

forma parte de los órganos de gobierno de la organización: Ÿ* sexo; Ÿ* edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50; * grupos minoritarios; y *Ÿ otros indicadores de diversidad, si procede. b. Indique qué porcentaje de los empleados pertenecen a las siguientes categorías de diversidad, desglosado por categoría profesional: Ÿ* sexo; Ÿ* edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50; Ÿ* grupos minoritarios; y Ÿ* otros indicadores de diversidad, si procede

No hay respuestas

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

<}canswers:value#f:895#q:33052#ctxt:342003]] - a.

Indique la relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría laboral, desglosado por ubicaciones significativas de actividad. b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».

No hay respuestas

PRÁCTICAS LABORALES Y DE TRABAJO DIGNO

EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES

G4-LA14 - Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.

No hay respuestas

G4-LA15 - a. Indique el número de proveedores cuyo impacto en las prácticas laborales se ha evaluado. b. Indique cuántos proveedores tienen impactos negativos significativos reales y potenciales sobre las prácticas laborales. c. Indique qué impactos negativos significativos reales y potenciales se han descubierto en las prácticas laborales de la cadena de suministro. d. Indique el porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos reales y potenciales en las prácticas laborales con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación. e. Indique el porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos reales y potenciales en las prácticas laborales con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.

No hay respuestas

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE PRÁCTICAS LABORALES

G4-LA16 - a. Indique el número total de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación durante el periodo objeto de la memoria. b. Indique cuántas de las reclamaciones: *Ÿ se abordaron en el periodo objeto de la memoria; * se resolvieron en el periodo objeto de la memoria. c. Indique el número total de reclamaciones sobre prácticas laborales que se presentaron antes del periodo objeto de la memoria y se resolvieron en dicho periodo.

No hay respuestas

DERECHOS HUMANOS

INVERSIÓN

G4-HR2 - a. Indique el número de horas que se dedicaron durante el periodo objeto de la memoria a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización. b. Indique el porcentaje de empleados formados durante el periodo objeto de la memoria en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.

No hay respuestas

G4-HR1 - a. Indique el número y el porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. b. Facilite la definición empleada para establecer los «acuerdos de inversión significativos»

No hay respuestas

NO DISCRIMINACIÓN

G4-HR3 - a. Indique el número de casos de discriminación ocurridos durante el periodo objeto de la memoria. b. Describa la situación actual y las medidas adoptadas, refiriendo si: *Ÿ la organización ha analizado el caso; *Ÿ se está poniendo en práctica un plan correctivo; Ÿ* se ha aplicado un plan correctivo y se han revisado los resultados mediante un proceso rutinario de

gestión interna; * el caso ya no es objeto de ninguna medida

No hay respuestas

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

G4-HR4 - a. Indique los centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación o el derecho a la negociación colectiva de los empleados pueden infringirse o estar amenazados, en términos de: *ÿ tipo de centro (por ejemplo, una fábrica) y proveedor; y *ÿ países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza. b. Describa las medidas adoptadas por la organización durante el periodo objeto de la memoria destinadas a defender la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

No hay respuestas

TRABAJO INFANTIL

G4-HR5 - a. Indique los centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de: *ÿ trabajo infantil; y ÿ* trabajadores jóvenes expuestos a trabajos peligrosos. b. Indique los centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo infantil, en términos de: *ÿ tipo de centro (por ejemplo, una fábrica) y proveedor; y ÿ* países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza. c. Describa las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto de la memoria a fin de contribuir a la abolición del trabajo infantil.

No hay respuestas

TRABAJO FORZOSO

G4-HR6 - a. Indique los centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo forzoso, en términos de: *ÿ tipo de centro (por ejemplo, una fábrica) y proveedor; y *ÿ países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza. b. Indique qué medidas ha adoptado la organización durante el periodo cubierto por la memoria dirigidas a contribuir a la eliminación del trabajo forzoso.

No hay respuestas

MEDIDAS DE SEGURIDAD

G4-HR7 - a. Indique qué porcentaje del personal de seguridad ha recibido capacitación formal específica sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en seguridad. b. Indique si los requisitos de formación también se exigen a otras organizaciones a las que se contrata personal de seguridad

No hay respuestas

DERECHOS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA

MEDIDAS DE SEGURIDAD

G4-HR8 - a. Indique el número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas que se han identificado en el periodo objeto de la memoria. b. Describa la situación actual y las medidas adoptadas, refiriendo si: *ÿ la organización ha analizado el caso; ÿ* se está poniendo en práctica un plan correctivo; *ÿ se ha aplicado un plan correctivo y se han revisado los resultados mediante un proceso rutinario de gestión interna; y ÿ* el caso ya no es objeto de ninguna medida.

No hay respuestas

EVALUACIÓN

G4-HR9 - Indique el número y el porcentaje de centros que han sido objeto de examen en materia de derechos humanos o en los que se ha evaluado el impacto en los derechos humanos, desglosado por país

No hay respuestas

EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

G4-HR10 - Indique el porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos

No hay respuestas

G4-HR11 - a. Indique el número de proveedores cuyo impacto sobre los derechos humanos se ha evaluado. b. Indique cuántos proveedores tienen impactos negativos significativos reales en el ámbito de los derechos humanos. c. Indique qué impactos negativos significativos reales y potenciales en materia de derechos humanos se han descubierto en la cadena de suministro. d. Indique el porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos reales y potenciales en materia de derechos humanos con los cuales se han acordado

mejoras después de la evaluación. e. Indique el porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos reales y potenciales en materia de derechos humanos con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.

No hay respuestas

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

G4-SO11 - a. Indique el número total de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación durante el periodo objeto de la memoria. b. Indique cuántas de las reclamaciones: *ÿ se abordaron en el periodo objeto de la memoria; *ÿ se resolvieron en el periodo objeto de la memoria. c. Indique el número total de reclamaciones sobre impactos sociales que se presentaron antes del periodo objeto de la memoria y se resolvieron en dicho periodo.

No hay respuestas

G4-HR12 - a. Indique el número total de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación en el periodo objeto de la memoria. b. Indique cuántas de las reclamaciones: *ÿ se abordaron en el periodo objeto de la memoria; *ÿ se resolvieron en el periodo objeto de la memoria. c. Indique el número de reclamaciones sobre derechos humanos que se presentaron antes del periodo objeto de la memoria y se resolvieron en dicho periodo.

No hay respuestas

DERECHOS HUMANOS

COMUNIDADES LOCALES

G4-SO2 - a. Indique qué centros de operaciones han tenido o pueden tener impactos negativos significativos sobre las comunidades locales, haciendo referencia a: *ÿ la ubicación de los centros; y *ÿ los impactos significativos, reales o potenciales, de los centros.

No hay respuestas

G4-SO1 - a. Indique el porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación en las comunidades locales usando, entre otros: ÿ* evaluaciones de impactos sociales, tales como evaluaciones de impactos con perspectiva de género, basadas en procesos

participativos; ÿ* evaluación y vigilancia constante del impacto ambiental; ÿ* publicación de los resultados de las evaluaciones de los impactos ambientales y sociales; ÿ* programas de desarrollo de las comunidades locales basados en las necesidades de estas; *ÿ planes de Participación de los grupos de interés basados en su distribución geográfica; * procesos y comités de consulta con la comunidad local en los que participen grupos vulnerables; *ÿ comités de empresa, comités de seguridad y salud ocupacional y otros órganos de representación de empleados para que gestionen los impactos; *ÿ procesos formales de reclamación desde las comunidades locales.

No hay respuestas

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

G4-SO5 - a. Indique el número y la naturaleza de los casos confirmados de corrupción. b. Indique el número de casos confirmados de corrupción por los que se ha amonestado o despedido a algún empleado. c. Indique el número de casos confirmados en los que se ha rescindido o no se ha renovado un contrato con un socio empresarial debido a infracciones relacionadas con la corrupción. d. Indique las demandas judiciales por corrupción que se han presentado contra la organización o sus empleados en el periodo objeto de la memoria y el resultado de cada caso.

No hay respuestas

G4-SO4 - a. Indique el número y el porcentaje de miembros del órgano de gobierno a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción, desglosado por regiones. b. Indique el número y el porcentaje de empleados a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción, desglosado por categoría profesional y región. c. Indique el número y el porcentaje de socios empresariales a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción, desglosado por tipo de socio empresarial y región. d. Indique el número y porcentaje de miembros del órgano de gobierno que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción, desglosado por región. e. Indique el número y porcentaje de empleados que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción, desglosado por categoría profesional y región.

No hay respuestas

G4-SO3 - a. Indique el número y el porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con

la corrupción. b. Describa los riesgos significativos relacionados con la corrupción que se han detectado en las evaluaciones.

No hay respuestas

POLÍTICA PÚBLICA

G4-SO6 - a. Indique el valor monetario de las contribuciones políticas económicas o en especie efectuadas directa o indirectamente por la organización, desglosado por país y destinatario. b. Explique, si procede, cómo se ha calculado el valor monetario de las contribuciones en especie.

No hay respuestas

PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL

G4-SO7 - a. Indique las demandas pendientes o concluidas en el periodo objeto de la memoria, iniciadas por causas relacionadas con comportamientos de competencia desleal y violaciones de la legislación sobre prácticas contrarias a la libre competencia y monopolísticas, en las que se haya comprobado la participación de la organización. b. Indique los principales resultados de tales denuncias, incluidas las sentencias o decisiones adoptadas.

No hay respuestas

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

G4-SO8 - a. Indique las multas significativas y las sanciones no monetarias, desglosadas según: *Y valor monetario total de las sanciones significativas; Y* número de sanciones no monetarias; y Y* procedimientos planteados ante instituciones de arbitraje. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa, basta con una breve declaración en este sentido. c. Describa el contexto en el que se recibieron multas o sanciones no monetarias significativas.

No hay respuestas

EVALUACIÓN DE LA REPERCUSIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES

G4-SO10 - a. Indique el número de proveedores cuyo impacto social se ha evaluado. b. Indique cuántos proveedores tienen impactos sociales negativos significativos reales. c. Indique qué impactos negativos significativos, reales y potenciales, para la sociedad se

han descubierto en la cadena de suministro. d. Indique el porcentaje de proveedores con impactos sociales negativos significativos reales y potenciales con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación. e. Indique el porcentaje de proveedores con impactos sociales negativos significativos reales y potenciales con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.

No hay respuestas

G4-SO9 - Indique qué porcentaje de los nuevos proveedores se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.

No hay respuestas

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTO SOCIAL

No hay respuestas - No hay respuestas

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

G4-PR2 - a. Indique el número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a la salud y la seguridad de productos y servicios en el periodo objeto de la memoria, desglosado por: *Y incumplimientos de la normativa que acarrearán una multa o castigo; Y* incumplimientos de la normativa que acarrearán una amonestación; e Y* incumplimientos de códigos voluntarios. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios, basta con una breve declaración en este sentido.

No hay respuestas

G4-PR1 - Indique el porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.

No hay respuestas

ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

G4-PR3 - a. Indique si los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado

de sus productos requieren los siguientes datos: * Origen de los componentes del producto o servicio * Contenido, especialmente en lo que respecta a sustancias que pueden tener cierto impacto ambiental o social * Instrucciones de seguridad del producto o servicio * Eliminación del producto e impacto ambiental o social * Otros (explíquense) b. Indique qué porcentaje de categorías de productos y servicios significativos están sujetos a los procedimientos de evaluación de la conformidad con tales procedimientos.

No hay respuestas

G4-PR5 - a. Facilite los resultados o las conclusiones principales de las encuestas de satisfacción de los clientes (basados en muestras estadísticamente relevantes) que se hayan realizado en el periodo objeto de la memoria sobre: * la organización en su conjunto; * una categoría principal de productos o servicios; y * centros de operaciones significativos.

No hay respuestas

G4-PR4 - a. Indique el número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosado por: * incumplimientos de la normativa que acarrearán una multa o castigo; * incumplimientos de la normativa que acarrearán una amonestación; e * incumplimientos de códigos voluntarios. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios, basta con una breve declaración en este sentido.

No hay respuestas

COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA

G4-PR7 - a. Indique el número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados por: * incumplimientos de la normativa que acarrearán una multa o castigo; * incumplimientos de la normativa que acarrearán una amonestación; e * incumplimientos de códigos voluntarios. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios, basta con una breve declaración en este sentido.

No hay respuestas

G4-PR6 - a. Indique si la organización vende productos: * prohibidos en determinados mercados; * cuestionados por los grupos de interés u objeto de

debate público. b. Indique cómo ha respondido la organización a las preguntas o reservas sobre estos productos

No hay respuestas

PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES

G4-PR8 - a. Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes, divididas en: * reclamaciones de partes externas fundamentadas por la organización; y * reclamaciones de órganos regulatorios. b. Indique el número de filtraciones, robos o pérdidas de datos personales que se han detectado. c. Si la organización informante no ha detectado ninguna queja fundamentada, bastará con una breve declaración en este sentido

No hay respuestas

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

G4-PR9 - a. Indique el valor monetario de las multas significativas por incumplir la normativa o la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa, basta con una breve declaración en este sentido.

No hay respuestas



Network Spain
WE SUPPORT

