



# INFORME DE PROGRESO DE RSE 2016

## Contenido

---

01

**Carta de Compromiso**

02

**Perfil de la Entidad**

03

**Metodología**

04

**Análisis**

Clientes

Empleados

Proveedores

Administración

Comunidad/Sociedad Civil

Medioambiente

### ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS E INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

01

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

02

ODS alineados con el núcleo de negocio de la organización

03

Buenas prácticas y compromisos en ODS de la organización





# CARTA DE COMPROMISO



Estimados accionistas, clientes y empleados:

Elsamex quiere renovar su compromiso con los Principios del Pacto Mundial con el firme compromiso de seguir apostando por la defensa del medio ambiente, de los derechos humanos y laborales y de las buenas prácticas empresariales y lucha contra la corrupción.

Desde el sector de la conservación de infraestructuras y la construcción, así como el mantenimiento de edificios, instalaciones y estaciones de servicio, creemos que en ELSAMEX podemos hacer un gran aporte a la mejora de la vida de las personas y la conservación del medio ambiente, y por ello seguiremos trabajando en los objetivos marcados, tal y como se ha hecho en 2016.

Este próximo año, Elsamex se compromete también con los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas, con el fin de ampliar el compromiso adquirido.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Fernando Bardisa", written over a horizontal line.

Fernando Bardisa  
Director General



# PERFIL

# Información General

## Nombre Completo (Razón Social)

Elsamex, S.A.U.

## Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

## Dirección

San Severo, 18

## Localidad

Madrid

## Provincia

Madrid

## Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

## Dirección Web

[www.elsamex.com](http://www.elsamex.com)

## Número de empleados directos

843

## Sector

Construcción e Ingeniería

## Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

**Elsamex** es una empresa multinacional dedicada a los servicios integrales:

- Mantenimiento y conservación de infraestructuras e instalaciones.
- Consultoría.
- Laboratorios, I+D+i y nuevas tecnologías.
- Formación.
- Fabricación de elementos auxiliares.

Dirigidos al sector público y privado, siempre bajo una ética empresarial acorde con la legislación vigente de cada país, cuidando la calidad a través de nuestro compromiso con los clientes, utilizando los mejores medios humanos y tecnológicos.





### Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España, India, Botsuana, Etiopía, Colombia, México, República Dominicana, Macedonia, Antigua República Yugoslava de, Ecuador, Bolivia, Estado Plurinacional de, Perú, Emiratos Árabes Unidos



### Acreditaciones:

**Elsamex** en su compromiso de mejora continua y su filosofía de eficiencia en la gestión de procesos dispone de diversos Sistemas de Gestión certificados según normativa europea:

- Sistema de Gestión de Calidad:

A 19 de diciembre de 1995 **Elsamex** certificó por primera vez su Sistema de Gestión de Calidad con código de registro ER-0467/1995. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 9001:2008**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento. Trienalmente el certificado es renovado satisfactoriamente hasta el día de hoy.

- Sistema de Gestión Ambiental:

Integrado con al Sistema de Calidad **Elsamex** dispone también de un Sistema de Gestión Ambiental certificado por vez primera el 13 de enero de 2001 con código de registro GA-2001/0067. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 14001:2004**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento. Trienalmente el certificado es renovado satisfactoriamente hasta el día de hoy.

- Sistema de Gestión OHSAS:

A 24 de mayo de 2012 **Elsamex** certificó por primera vez su Sistema de Gestión OHSAS con código de registro 77 113 110028/01. Basado en la Norma **BS OHSAS 18001:2007**, TÜV Rheiland realizará anualmente Auditorías Externas de seguimiento y, trienalmente, el certificado será renovado.

- Sistema de Gestión Energética:

A 27 de junio de 2014 **Elsamex** certificó por primera vez su Sistema de Gestión Energética con código de registro GE-2014/004. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 50001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento.







▪ Charter de la Diversidad:

Desde 2015 **Elsamex** es firmante del **Charter de la Diversidad** y viene elaborando informes de seguimiento de indicadores de diversidad



**Grupos de Interés más significativos:**

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

**Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés**

Proximidad e Influencia

**Alcance del Informe de Progreso:**

España

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

Reuniones del comité de Responsabilidad Social Corporativa.

Encuestas de satisfacción a los clientes

Reuniones con el Comité de Seguridad y Salud, el Comité de los Trabajadores y el Comité de Igualdad

**Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso**

A través del boletín trimestral interno " La Voz del Grupo" y a través de la plataforma del Pacto Mundial y la Intranet

**Periodo cubierto por la información contenida en la memoria**

2016

**Ciclo de presentación del Informe de Progreso**

Anual

# Estrategia y gobierno

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

Elsamex dispone de un buzón de sugerencias genérico y otro de prevención de riesgos laborales que ayudan a recopilar información de los empleados.

Los Clientes lo pueden hacer a través de las Encuestas de Satisfacción o con comunicaciones con los responsables de los contratos.

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

En 2016 se han creado indicadores de Diversidad en relación al Género, la Nacionalidad, la Edad y las Discapacidades.

En relación a la calidad, el medio ambiente, la prevención de riesgos laborales, la formación y la innovación se usan los indicadores de los Sistemas de Gestión implantado

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.

El Director General es el máximo responsable de los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE. El departamento que controla la implantación y seguimiento es el Departamento de Prevención y Sistemas de Gestión y el Jefe del Departamento de Personal. Se ha formado un comité formado por uno de los Directores Generales, Jefe del Departamento de Personal, el Jefe del Departamento de Prevención y Sistemas de Gestión y el Técnico de Implantación del Sistema de RSE.



# 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



20

Desafíos u Oportunidades  
contemplados

## NORMAS LABORALES



17

Desafíos u Oportunidades  
contemplados

## MEDIOAMBIENTE



7

Desafíos u Oportunidades  
contemplados

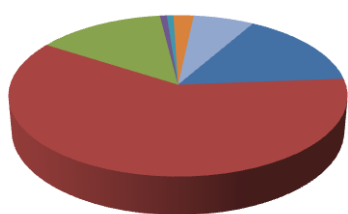
## ANTICORRUPCIÓN



6

Desafíos u Oportunidades  
contemplados

## Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

### CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 21  
Empleados: 82  
Proveedores: 19  
Accionistas: 1  
Administración: 1  
Comunidad: 3  
Medio ambiente: 9

## CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



519



# GRUPO DE INTERÉS CLIENTES

## Medidas implantadas

**Elsamex** tiene implantado un **Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente** de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 14001.

En estos sistemas, a través de sus políticas y procedimientos se recoge el fomento de la calidad en las actividades que desarrolla la empresa.

Este sistema recoge el control de la Satisfacción del Cliente, en las **encuestas de satisfacción**. Los resultados se analizan por áreas de trabajo, para observar las necesidades de mejora, que son aprobadas por la Dirección y se incluyen como objetivo del sistema.

Además se solicitan los **Certificados de Buena Ejecución** de los contratos en el que queda plasmada la correcta ejecución de los trabajos.

El Sistema de Gestión Integrado ayuda a la permanencia de nuestros clientes con nosotros. En el año 2016 las encuestas satisfactorias muestran unos niveles del 80%.

En relación a las malas prácticas financieras, como el blanqueo de dinero, **Elsamex** ha desarrollado un **Código Ético** que recoge la prohibición expresa de estas prácticas, además incluye la LOPD para la protección de datos personales de nuestros clientes.

Los responsable de contratos, mandos intermedios y directores recibieron una curso denominado "Ética y Responsabilidad Social en la empresa" en 2012 que recogía la actuación en caso de proposición de blanqueo de dinero o su detección.

En cuanto a la **formación** de nuestros clientes, **Elsamex** en sus contratos la incluye en sus ofertas, tanto en los centros de trabajo como donde determine el cliente. Los temas de formación serán los referidos al contrato, aunque principalmente se nos requiere formación a nivel de PRL. Al final de esta actividad se recopilan encuestas de calidad de la formación, habiendo obtenido parámetros de satisfacción altos.

## Objetivos

- Ampliar el número de encuestas de satisfacción
- Solicitar el mayor número de Certificados de Buena Ejecución
- Revisar y actualizar el Código Ético

# GRUPO DE INTERÉS EMPLEADOS

## Medidas implantadas

**Elsamex** dispone de **Comité de Trabajadores** cumpliendo con el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos, éste toma parte en las decisiones que afectan al personal de la empresa, asesorado por los **Sindicatos**.

En **Elsamex**, en función de los trabajos a desarrollar se aplican los siguientes **convenios**:

- Convenio del metal - Convenio General del sector de la construcción,
- Convenio de instalaciones deportivas,
- Convenio de limpieza de oficinas y locales,
- Convenio de jardinería saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillados
- Convenio de Empresas de Ingeniería y Oficinas Técnicas

Se ha continuado con el **Proyecto de Descripción de los Puestos de Trabajo**, en los que se establece las necesidades mínimas requeridas para cada puesto de la Empresa, desde los operarios, al personal administrativo y directivo. Para ellos se ha creado una Comisión en la que se representan la mayoría de los puestos de la empresa y que se encargarán de su desarrollo. Durante 2016 se ha recopilado la información necesaria de cada puesto de trabajo.

Así mismo, en **Elsamex** se realizan anualmente **Evaluaciones de Desempeño** de cada trabajador por parte de su superior.

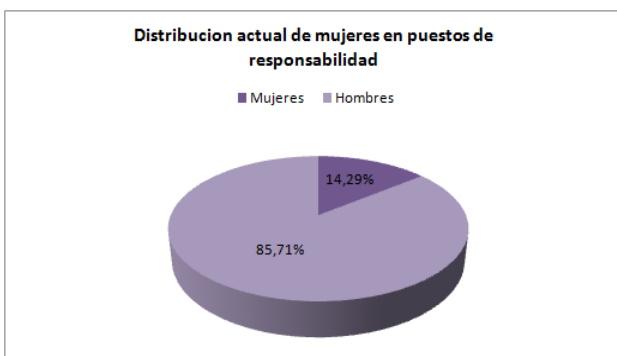
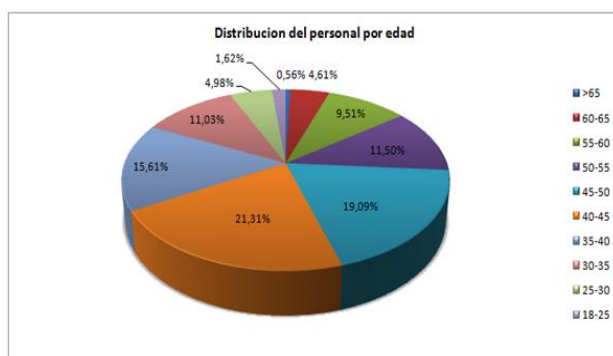
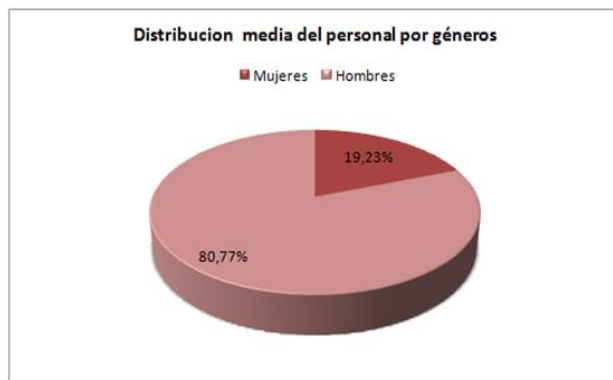
**Elsamex**, en 2015 se renovó el **Charter de la Diversidad** hasta 2017, que implica el cumplimiento de una serie de principios de apoyo a la no discriminación y al cumplimiento en las normativas vigentes en materia de igualdad y anti-discriminación. La no discriminación es aplicable tanto al personal con discapacidades como a cualquier otra por género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, etc.

En 2016 se estableció la Política de Diversidad de Elsamex en la que se señala “La contratación o el acceso a la formación y promoción, atienden exclusivamente a criterios de mérito y capacidad en

relación con los requisitos del puesto de trabajo, evitando cualquier sesgo discriminatorio.” y se establecieron los siguientes indicadores para realizar el seguimiento en este área:

- Estadísticas de empleados:
  - Por género
  - Por nacionalidad
  - Por discapacidad
  - Por edad
- Número de mujeres en puestos de responsabilidad
- Acciones fomentadas desde la empresa

Los resultados del informe de seguimiento fueron los siguientes:



Esta no discriminación está también recogida en el **Código Ético** y en el **Plan contra el Acoso de carácter Sexual y Moral** de **Elsamex**.

En relación a la discriminación por motivos de sexo se ha implantado un **Plan de Igualdad**, siguiendo las directrices de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y cuya aplicación se ejecuta a través de una comisión creada para tal fin. La comisión se compone de 4 representantes de la empresa, incluido el Jefe de Personal, así como 4 representantes del Comité de Trabajadores.

En 2016 se han constituido tres Grupos de Trabajo para los próximos meses, que realizarán los siguientes trabajos:

- Actualización del Plan de Igualdad existente
- Actualización del Protocolo frente al acoso
- Actualización del Protocolo de lenguaje no sexista, en el que participan:

Mensualmente se elabora una estadística del personal, por género, edad, discapacidad, así como de bajas laborales y la contratación realizada.

En relación a la Seguridad y Salud en el trabajo y la Prevención de Riesgos Laborales, **Elsamex** ha creado en 2016 el Departamento de Prevención de Riesgos y Sistemas de Gestión que asume la labores del anterior de Seguridad y Salud, que elabora y actualiza el **Plan de Seguridad y Salud** para cada uno de sus centros de trabajo, en base a los cuales, se disponen los Equipos de Protección Colectiva, así como los Equipos de Protección Individual.

**Elsamex**, cumpliendo con la normativa, dispone un **servicio de prevención ajeno**, UNIPRESALUD y una mutua de accidentes que lleva MUTUA UNIVERSAL, con el que se ha contratado la vigilancia de salud de los empleados.

Además ha implantado el Sistema de Gestión **OHSAS 18001** y participa en las Auditorías de Seguridad y Salud en el trabajo.

Durante el año 2016 se han documentado **41** Incidentes o accidentes de trabajo.

En 2016 se publicaron los resultados del **Análisis de Riesgos Psicosociales** en las Oficinas Centrales de la empresa. A partir de los resultados cuantitativos y de la información cualitativa recogida en los focus group, Psya Asistencia desarrolló un plan de acción con diferentes medidas específicas para cada puesto así como algunas de carácter general. Este plan de acción se puso en común con el Grupo de Trabajo, que comenzó a trabajar de una manera más autónoma, y que finalmente se materializó en forma de acciones concretas, con tiempos y responsables de su implantación.

Junto con **MUTUA UNIVERSAL** se han desarrollado las siguientes acciones:

- Campaña de Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos conjuntamente con MUTUA UNIVERSAL en OO.CC. y resto de Delegaciones, para ello se realizó la cumplimentación de Cuestionarios, Investigación de las Actividades a desarrollar diferenciándolas en productivas y de oficina, con las conclusiones y aspecto que se reflejó en Informes con Ejercicios a realizar para minimizar lesiones musculoesqueléticas.
- Campaña 0 Accidentes, y este para dar un empuje se realizaron Jornadas en OO.CC. y resto Delegaciones y Centros de Trabajo in situ para dar a conocer el Nuevo Registro de Parte de Investigación de Accidentes y concienciar la necesidad de una mayor implicación en realizar dichas investigaciones de los sucesos ocurridos.

Además se ha iniciado a final de año la Campaña de Riesgos Cardiovasculares que se dividirá en dos etapas, la primera será la Jornada de Riesgo de Cardiopatías y posteriormente la toma de datos y el análisis de resultados.

En colaboración con UNIPRESALUD se ha realizado dentro del Programa de Hábitos Saludables dos Talleres

- TALLER 1: Curso sobre Vida Activa y Saludable en la Empresa
- TALLER 2: Curso de Mindfulness:

Los empleados del **Elsamex** tienen acceso a la formación obligatoria de PRL, así como la exigida por los clientes y la específica de cada puesto de trabajo como Seguridad Vial, Trabajo con Pantallas de Datos, etc.

Estos cursos se incluyen dentro del **Plan de Formación** que es actualizado anualmente con los requerimientos de los responsables de cada Departamento o Contrato y del Comité de Trabajadores. Si se considera necesario para el desarrollo del departamento, el Responsable del departamento o contrato puede solicitar formación sobre temas concretos.

Además se realizan jornadas informativas internas, sobre distinta temática, organizadas desde el Área de Tecnología.

Además **Elsamex** tiene contratos de colaboración con distintas universidades de España, con lo que realiza contratos de formación para estudiantes. También tiene un contrato con la Fundación Laboral de la Construcción para realizar prácticas para los curso de formación.

Por otro lado el Departamento de Prevención y Sistemas de Gestión inició junto a MUTUA UNIVERSAL una campaña denominada “12 meses, 12 consejos saludables” en los que se han distribuido las siguientes **píldoras de salud**:

- Síndrome de estrés post-vacacional
- Consumo de tabaco
- Apnea del sueño
- Gripe estacional
- Dieta mediterránea
- Higiene del sueño
- Electrocutión
- Primeros auxilios
- Alergias primaverales
- Equilibrio vida laboral y personal
- Cuidado de la espalda
- Protectores solares
- Montar en bicicleta
- Trabajos con pantallas



# 12 meses consejos saludables

CONSEJOS DE SALUD

## SÍNDROME DE ESTRÉS POST-VACACIONAL

### ¿QUÉ ES?



✓ Es un proceso de estrés que se puede desencadenar en algunas personas después de un periodo más o menos prolongado de vacaciones o de baja actividad, al tener que retomar las obligaciones, rutinas y horarios habituales.

✓ El que surja o no este síndrome, al igual que la intensidad y duración de los síntomas dependen en gran medida de factores individuales.

### ¿Cuáles son los síntomas?

Principalmente físicos (cansancio general, dolor muscular, falta de sueño o apetito), psíquicos (mayor irritabilidad, nerviosismo, sensación de tristeza), o comportamentales (rendimiento, motivación o interés en los primeros días, suele ser menor de lo habitual).

Lo normal es que todos estos síntomas desaparezcan en solo unos días.

### Consejos para afrontar y superar el síndrome

- 1 Al menos durante el periodo final de vacaciones, mantener ciertos horarios que permitan volver a organizar los biorritmos, (algunos ejemplos: no dormir hasta muy tarde, regularizar el horario de comidas, evitar traspasar, etc.).
- 2 No alargar las vacaciones hasta el día anterior a la reincorporación laboral, procurar una vuelta progresiva.
- 3 Tras la reincorporación, dormir lo suficiente y practicar algún deporte, o ejercicio físico moderado.

Mutua Universal Grupo Elsamex

Asimismo, **Elsamex** financia los cursos que realiza el personal de forma particular y que considera útil para la organización. Esta medida está incluida en el **Programa de Retribución Flexible**, que contempla además el Ticket Guardería, Ticket Restaurante, Ticket de Transporte y Seguro de Salud.

Por otro lado, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida personal, se ha establecido un **horario flexible** tanto de entrada por la mañana (8.45- 9.30 h) como al mediodía (14.45- 16.00 h), permitiendo la salida a partir de las 18.00 en adelante de lunes a jueves.

**Elsamex** dispone de procedimientos para la **protección de datos** en materia de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos. También hay guías para proteger ciertos documentos, equipos y otros soportes. Cabe mencionar que durante 2016 **Elsamex** y en concreto el Área de Mantenimiento y Petroleras, haya sido nuevamente premiada entre todas las empresas que trabajan con la Dirección de Ingeniería y Mantenimiento de Red de EE.SS España y Marketing Portugal de REPSOL.

Elsamex, entre muchas otras empresas finalistas y dentro de la globalidad de empresas que prestan servicios en la Red de Estaciones de Servicio de REPSOL, fue galardonada por la labor desarrollada, tanto



por el Personal de Gestión Documental y Administrativa como por el Personal de Producción del Área de Petroleras, con:

**"TERCER PREMIO A LA EMPRESA CON MEJORES COMPORTAMIENTOS Y RESULTADOS EN SEGURIDAD  
EN EL AÑO 2014"**

## **Objetivos**

- Cumplir los Objetivos en Materia de Seguridad y Salud
- Revisar y actualizar el Código Ético
- Finalizar el Proyecto de Descripción de los Puesto de Trabajo.
- Ampliar las Evaluaciones de Desempeño para lograr la evaluación 360º
- Comunicar adecuadamente el Plan de Formación para mejorarlo y adecuarlo a las necesidades reales
- Completar los proyectos del Comité de Igualdad

# GRUPO DE INTERÉS PROVEEDORES

## Medidas implantadas

El Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente incluye un **Procedimiento de Compras y Subcontrataciones** que regula estas actuaciones y el control de proveedores. El procedimiento incluye un Sistema de Homologación de Proveedores que incluye los siguientes requerimientos:

- a. Certificación de Sistema o de Producto
- b. Ser Proveedor histórico satisfactorio
- c. Autorización, acreditación
- d. Superar un período de prueba de 3 pedidos satisfactorios
- e. Por auditoría de evaluación

Este documento, actualmente, no dispone de criterios responsables en la selección de proveedores, aunque se prevé incluir criterios en próximos ejercicios.

Aun así, el **Código Ético** sí que incluye medidas para evitar la contratación de empresas donde no se respetan los DDHH, así como el cumplimiento de la legislación en España y en los países donde opera.

**Elsamex** ha impartido un curso de "Ética y Responsabilidad Social en la empresa" entre los responsables de contrato y de compras.

## Objetivos

- Incluir factores de RSE
- Revisar y actualizar el Código Ético
- Actualizar la formación.

# GRUPO DE INTERÉS ADMINISTRACIÓN

## Medidas implantadas

Respecto a la transparencia en los contratos con la administración pública, **Elsamex** se presenta a licitaciones públicas que se regulan por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público en España y por la normativa que corresponda en cada país.

Además en el **Código Ético** se recoge que los empleados de **Elsamex** no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a clientes, socios o a cualquier otra persona o entidad, que mantenga o pueda mantener relaciones con la empresa, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones. También incluye medidas anticorrupción y la relación con las administraciones, gobiernos y autoridades propiamente dicha

## Objetivos

- Revisar y actualizar el Código Ético
- Actualizar la formación.

# GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

## Medidas implantadas

**Elsamex** ha continuado colaborando con el **Banco de Alimentos de Madrid**, fomentado el voluntariado de los empleados



También colabora con la campaña de iniciativa privada "Tapones solidarios para Nacho" de ASDENT.



## Objetivos

- Participar en nuevos proyectos



# GRUPO DE INTERÉS

## MEDIO AMBIENTE

### Medidas implantadas

**Elsamex** dispone de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio ambiente de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 14001, a través del cual se ha evaluado e identificado su impacto en el medio. Además se han indicado objetivos de reducción de consumo de materias primas incluido el papel.

Para la consecución de objetivos en algunos departamentos se aplican medidas como que una de las bandejas de las impresoras está cargada con papel usado por una sola cara, para su completa utilización. Además se dispone de un sistema de gestión de residuos en cada centro de trabajo, en el que se recoge la segregación de residuos.

Además se ha certificado de acuerdo a la norma ISO 50001 que permitirá alcanzar los siguientes beneficios

- Disminución del consumo energético de las instalaciones.
- Sistematización en la identificación y puesta en marcha de oportunidades de ahorro.
- Mejora de la competitividad a través del ahorro de costos.
- Mejora de la imagen corporativa.
- Búsqueda de nuevos proveedores energéticos.

### Objetivos

- Cumplir con la política en materia de medio ambiente
- Reducir los impactos significativos
- Reducir las incidencias y no conformidades que hay en el sistema
- Reducir el consumo de papel
- Generalizar la reutilización del papel, en la medida de lo posible
- Disminución del porcentaje de papel gestionado en un 2,5% respecto a 2015.



# ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS E INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



## CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

### Desafíos para la empresa

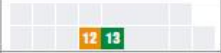
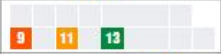
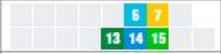
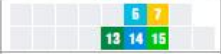
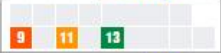
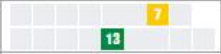
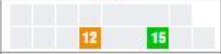
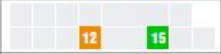
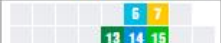
### ODS

### Principios

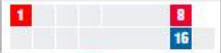
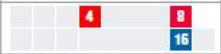
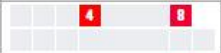
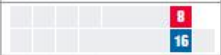
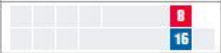
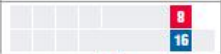
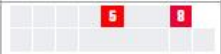
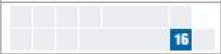
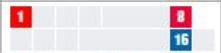
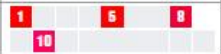
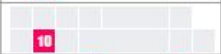

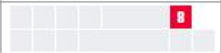
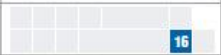
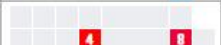
#### Administración

Contratos transparentes con la Administración Pública		10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública		10

#### Medioambiente

Falta de medición de los residuos en CO2		8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera		8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2		8
Optimizar el uso de papel en la entidad		7
Falta de control del volumen de materiales impresos		7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad		8

#### Empleados

Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva		3
Contratación de mano de obra infantil		5
Falta de información a los empleados		3
Deterioro de la Paz Social en la entidad		3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral		4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados		4
Conciliación familiar y laboral		4
Regular la aceptación de regalos		10
Incumplimiento del convenio colectivo		3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad		6
Discriminación por discapacidad		6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad		1
Incertidumbre en el ambiente laboral		1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad		10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados		6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades		10
Falta de compromiso del empleado con la entidad		1
Favoritismo en la contratación de empleados		10
Combatir los casos de soborno		10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo		1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión		10
Realización de horas extras no acordadas		4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación		6
Discriminación por raza		6
Igualdad de género		6
Accidentes laborales		1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados		1
Identificación del empleado con la entidad		1
Discriminación por edad		6
Ausencia de evaluaciones de desempeño		6
Buen ambiente laboral		1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales		10
Combatir y erradicar todas forma de malversación		10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental		7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)		6
Discriminación por género		6
Competencia desleal		10
Generar oportunidades para jóvenes con talento		6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones		1

#### Proveedores

Falta de colaboración continua con los proveedores		2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos		2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE		2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores		2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa		2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos		2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
<b>Clientes</b>		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
<b>Comunidad</b>		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
<b>Socios</b>		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10



## CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

● DERECHOS HUMANOS
 ● NORMAS LABORALES
 ● MEDIO AMBIENTE
 ● LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos</li> <li>2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.</li> <li>3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.</li> <li>4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</li> <li>5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.</li> <li>6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.</li> <li>8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</li> <li>9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.</li> <li>10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|





# LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por **17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030**, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y la sociedad civil han sido llamados a la acción para contribuir a estas metas globales. En este nuevo marco, **las empresas juegan por primera vez un papel protagonista.**

Los ODS proporcionan a las empresas un **marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible. El Pacto Mundial** es la iniciativa que posee el mandato de Naciones Unidas para trasladar los ODS al sector privado. Los **ODS se interrelacionan con los 10 Principios del Pacto Mundial**, ambos son marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen. La **Red Española del Pacto Mundial** ha desarrollado la Guía interactiva en ODS, basada en la metodología del SDG Compass, que acompaña a las empresas a integrar los ODS a corto y largo plazo a través de 5 pasos: 1) Conocer; 2) Definir prioridades; 3) Establecer objetivo; 4) Integrar y; 5) Reportar.





# ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN



**Elsamex** ha seleccionado los siguientes ODS que le son de aplicación por su actividad y compromiso:



El Objetivo 1 pretende erradicar la pobreza extrema en todo el mundo, e impulsar el acceso a recursos económicos, servicios básicos y protección social a toda la población. Asimismo, se busca disminuir la exposición de las personas en situación de vulnerabilidad a los desastres económicos, sociales y ambientales e impulsar el crecimiento de los países en desarrollo, a través de la cooperación y la creación de marcos normativos sólidos a nivel nacional, regional e internacional.



El Objetivo 2 pretende poner fin al hambre y la malnutrición con cuatro líneas: asegurando el acceso de todas las personas a una alimentación sana, nutritiva y suficiente; favoreciendo la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos; mejorando la productividad, la resiliencia y la calidad del empleo agrícola y fortaleciendo los mercados agropecuarios y de productos básicos alimentarios a nivel mundial.



El Objetivo 3 pretende reducir la tasa mundial de mortalidad materna e infantil, lograr la cobertura sanitaria universal y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva para todos, poner fin a las epidemias de enfermedades, reducir las muertes relacionadas con el tabaco, el alcohol y los accidentes viales y fomentar la investigación y la financiación de la salud.



El Objetivo 4 pretende garantizar el acceso a una educación gratuita, equitativa y de calidad para todas las personas, eliminar las disparidades de género en la educación, garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables y promover una educación para el desarrollo sostenible, basada en la adopción de estilos de vida sostenibles y los derechos humanos.



El Objetivo 5 pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.



El Objetivo 7 pretende, a corto plazo, garantizar el acceso universal a una energía asequible, confiable y moderna, para mejorar las condiciones de vida de millones de personas. A largo plazo se persigue aumentar el uso de energías renovables en detrimento de los combustibles fósiles y fomentar la eficiencia energética, creando una economía completamente sostenible en la que prime el bienestar de la sociedad y el medioambiente.



El Objetivo 8 pretende conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique al medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica.



El Objetivo 9 pretende conseguir infraestructuras sostenibles, resilientes y de calidad para todos, impulsar una nueva industria bajo criterios de sostenibilidad que adopte tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, fomentar la tecnología, la innovación y la investigación y lograr el acceso igualitario a la información y al conocimiento, principalmente a través de internet.



El Objetivo 10 pretende reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades entre países y dentro de ellos: reduciendo la pobreza en las zonas más desfavorecidas del planeta, promoviendo la inclusión social, económica y política de todas las personas, impulsando políticas a nivel internacional para mejorar la regulación y el control de los mercados e instituciones financieras y alentando la cooperación al desarrollo.



El Objetivo 11 pretende conseguir ciudades y comunidades sostenibles, a través del acceso de toda la población a viviendas, servicios básicos y medios de transporte adecuados, asequibles y seguros, especialmente para las personas en situación de vulnerabilidad, y fomentando en las ciudades la reducción del impacto medioambiental, potenciando las zonas verdes y los espacios públicos seguros e inclusivos, un urbanismo sostenible y una mejora de las condiciones en los barrios marginales.



El Objetivo 12 aspira a cambiar el modelo actual de producción y consumo para conseguir una gestión eficiente de los recursos naturales, poniendo en marcha procesos para evitar la pérdida de alimentos, un uso ecológico de los productos químicos y la disminución de la generación de desechos. Asimismo, pretende impulsar los estilos de vida sostenibles entre toda la población, conseguir que el sector privado actúe bajo criterios de sostenibilidad y favorecer el cambio de modelo a través de políticas públicas.



El Objetivo 13 pretende introducir el cambio climático como cuestión primordial en las políticas, estrategias y planes de países, empresas y sociedad civil, mejorando la respuesta a los problemas que genera, tales como los desastres naturales, e impulsando la educación y sensibilización de toda la población.



El Objetivo 16 pretende promover el estado de derecho en a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos, reduciendo la corrupción y el soborno y creando instituciones responsables y transparentes; acabar con todas las formas de violencia y delincuencia organizada, especialmente contra los niños; impulsar el respeto de los derechos humanos; fortalecer la participación de los países en desarrollo en las decisiones globales y promover leyes y políticas en favor del desarrollo sostenible a nivel internacional.



# BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN

Durante el año 2016 **Elsamex** ha comenzado el desarrollo del proyecto Campaña de Prevención de Riesgos Cardiovasculares, asociados al ODS **Salud y Bienestar**.

Esta es la información inicial sobre el proyecto que se desarrollará lo largo de 2017

### **Objetivos**

- Valorar el riesgo de padecer una enfermedad cardiovascular en los próximos años.
- Ayudarle a corregir aquellos factores de riesgo, que favorecen el desarrollo de estas enfermedades.
- Mejorar su salud y bienestar a través de hábitos saludables.
- Controlar y seguir su evolución.
- Asesorar e informar

### **Cómo nos puede ayudar**

Para conocer cuál es su perfil de riesgo cardiovascular, hemos de conocer una serie de datos. Para ello será preciso que rellene un sencillo cuestionario, teniendo en cuenta que los datos que se apunten han de ser lo mas fidedignos posible, ya que el riesgo se calcula en base a ellos.

En caso de tener dudas consulte con su Departamento de Salud Laboral.

La información de dicho cuestionario se complementa con la información de sus revisiones médicas llevadas a cabo por el Departamento de Salud Laboral.

Una vez identifiquemos cual es su perfil, se le informara personalmente de las medidas que ha de adoptar para disminuir la posible aparición de una enfermedad cardiovascular y se le ira asesorando.

### **Cómo se lleva a cabo**

La recogida de información, normalmente se hará desde el Departamento de Salud Laboral.

La información será tratada informáticamente, y mediante la aplicación de una calculadora de riesgo obtendremos el riesgo potencial de padecer una enfermedad cardiovascular en los próximos 10 años, si no cambian los factores de riesgo.

Una vez identificado su perfil de riesgo, se le informará de qué medidas ha de adoptar para disminuir los factores de riesgo.

La actuación sobre estos factores de riesgo, a través de hábitos saludables, ha demostrado ser una forma eficaz para la prevención de las enfermedades cardiovasculares.

