



# Sampol Ingeniería y Obras, S.A.

An abstract graphic spanning the width of the page. It features silhouettes of several people standing in a row, with a glowing globe in the center. The background is a mix of blue and yellow tones with geometric patterns and lines.

## INFORME DE PROGRESO 2017

Sampol Ingeniería y Obras, S.A.  
C/ Gremio Boneteros, 48 - Polígono Son Castelló  
Islas Baleares

# Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Medioambiente
		Proveedores





# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





**SAMPOL**

El área de Responsabilidad Social Corporativa de SAMPOL, es un elemento transversal que guía nuestra actividad hacia la responsabilidad, la competitividad y la eficiencia, inspirándose en una cultura ética, transparente y responsable que integra riesgos y oportunidades de naturaleza social, ambiental y económica. No es algo que se añade a la actividad principal de la empresa, sino que debe ser algo intrínseco a la misma y debe estar integrada en la estrategia y gestión.

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir las obligaciones legales, sino ir más allá de su cumplimiento, invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los Grupos de Interés.

Por todo ello, me complace expresar nuestro interés, en renovar el compromiso adquirido con la iniciativa del Pacto Mundial, en el cumplimiento de los Diez Principios y su integración en todas las áreas de nuestra empresa.

Es un placer para nosotros presentar nuestro Informe de Progreso, que abarca el ejercicio de 2017. Queremos destacar en él, las acciones más importantes realizadas al respecto y que han sentado las bases para impulsar la RSC en la empresa y desarrollar proyectos importantes en esta área.

Durante 2017 hemos actualizado nuestro Código Ético a fin de que garantizar un comportamiento responsable por parte de todos los integrantes de la empresa, respetando en todo momento la legislación vigente, en todas las relaciones con compañeros, clientes, proveedores así como con la sociedad y otros grupos de interés. Dicho Código, ha sido aceptado por todos los que integramos SAMPOL; hemos creado un Comité Ético, para velar por el cumplimiento del código; seguimos trabajando a fin de minimizar los Riesgos Medioambientales, Sociales y Laborales que surgen de nuestra actividad; hemos trabajado en el mantenimiento y mejora de nuestro sistema de gestión de la energía en nuestra búsqueda constante por la eficiencia energética y sostenibilidad; hemos impulsado en gran medida acciones de R.S.C. a fin de integrarla en la cultura de la empresa; etc.

En 2018 estamos concentrado nuestros esfuerzos, en implementar las acciones con proveedores y subcontratas, a fin de garantizar que se cumplan las directrices corporativas en toda la cadena de valor y en trabajar en aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que generamos un mayor impacto.

Pero nada de esto sería posible, sin el esfuerzo y el compromiso de todos los integrantes de SAMPOL.

Es por ello que vamos a continuar trabajando en esta línea, mejorando día a día y contribuyendo activamente en la consecución de una gestión sostenible y socialmente responsable.

Atentamente,

*Carmen Sampol Massaret*  
*Consejera Delegada*





# PERFIL DE LA ENTIDAD

# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Sampol Ingeniería y Obras, S.A.

Tipo de empresa

MIDCAP

Dirección

C/ Gremio Boneteros, 48 - Polígono Son Castelló

Localidad

Palma de Mallorca

Provincia

Islas Baleares

Comunidad Autónoma

Islas Baleares

Dirección Web

www.sampol.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Carmen Sampol Massanet

Persona de contacto

Yolanda Rodríguez García

Número de empleados directos

1.300

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

SAMPOL realiza desde el diseño, ejecución y puesta en marcha, hasta la operación y mantenimiento de instalaciones de todo tipo, incluyendo hasta la promoción y financiación de los proyectos energéticos. Podemos acometer todo el ciclo del Proyecto: •Estudios de viabilidad •Diseño e Ingeniería, con simulación BIM de las instalaciones •Ejecución EPC o “llave en mano” •Pruebas y puesta en marcha •Operación y Mantenimiento de instalaciones •Proyectos Energéticos ESCO: ingeniería, construcción, financiación y explotación de plantas de producción energética •Outsourcing Energético •Distribución de energía eléctrica y redes de distrito. Con más de 80 años de historia, SAMPOL es líder en la ejecución de proyectos integrales en diversos sectores de gran valor añadido, como aeropuertos, red ferroviaria, industria, edificación singular, data centers, resorts hoteleros o centrales de energía. SAMPOL apuesta por el desarrollo de sistemas cada vez más eficientes energéticamente que aporten valor a nuestros clientes y sean sostenibles económica, medioambiental y socialmente. Llevamos la eficiencia y la sostenibilidad a todos nuestros proyectos, con soluciones específicas para los sectores donde la empresa está involucrada. Para abordar estos proyectos SAMPOL cuenta con personal altamente especializado y amplia experiencia internacional, que constituyen nuestro principal activo.

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

150 millones

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

Clientes, Empleados, Medioambiente, Proveedores

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Se han seguido criterios de dependencia e influencia, es decir, los que se ven afectados directa e indirectamente por la actividad de la empresa y cuya actuación puede repercutir en la toma de decisiones.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España, México, República Dominicana, Colombia, Panamá, Jamaica, Canadá, Italia, Cabo Verde y Estados Unidos de América.

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

Toda la empresa

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

En base a la Política Integrada de Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, Gestión de la Energía y Seguridad y Salud y de nuestro Código Ético.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

A través de Intranet para los empleados y a través de la página web de la empresa y de la página web del Pacto Mundial, para los diferentes grupos de interés.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

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

Si

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

Si

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?  
Si

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

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

En función del grupo de interés utilizamos diferentes estrategias. Empleados: A través del buzón de sugerencias en INTRANET; comunicaciones directas a las dirección de correo electrónico [calidadygr@sampol.com](mailto:calidadygr@sampol.com) y [RSC@sampol.com](mailto:RSC@sampol.com) y mediante los Estudios Psicosociales realizados. Clientes: A través de las encuestas de satisfacción realizadas. Proveedores: Mediante el proceso de Evaluación del proveedor, procesos de No Conformidades, reclamaciones, etc. Sociedad: A través de reuniones con Asociaciones locales, ONG's, Fundaciones, etc. Todas las sugerencias son analizadas y comunicadas a Dirección mediante el Informe de Revisión del Sistema de Gestión y el Plan anual de RSC.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

SAMPOL INGENIERÍA Y OBRAS es una S.A. Forma parte de SAMPOL GRUPO CORPORATIVO. El Organigrama es el siguiente: Presidente: D. Gabriel Sampol Consejera Delegada: Dña. Carmen Sampol. Se divide organizativamente en seis Direcciones: - Dirección Económico- Financiera - Dirección de Negocio - Dirección Comercial - Dirección de Asesoría Jurídica - Dirección de RRHH - Dirección de Gestión de activos y participadas. El Área de RSE lo gestiona el



Dpto de Calidad y Gestión Responsable que está integrada en el Área de RRHH.

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

La revisión del Informe de Progreso la realiza la Consejera Delegada y el Director de RRHH, así como los diferentes indicadores relacionados con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, a través del Informe anual de Revisión por Dirección.

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.

Todas las decisiones finales en materia de RSE las toma la Consejera Delegada y el Director de RRHH. El Dpto que gestiona el Área de RSE es el Dpto. de Calidad y Gestión Responsable, que gestiona también el Sistema de Gestión Integrada de la empresa (Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, Gestión de la Energía y Seguridad y Salud).

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.)

SAMPOL es socio de la Red Española del Pacto Mundial, incorporándose en 2018 al grupo SIGNATORY y uniéndose a la iniciativa de promoción de los 10 principios del Pacto Mundial y de los ODS para corregir las injusticias que sufren tantos y lograr la agenda 2030, apoyando incondicionalmente los derechos humanos. En Abril de 2018 hemos lanzado a todos los empleados la píldora informativa: Introducción a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

[www.sampol.com](http://www.sampol.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.

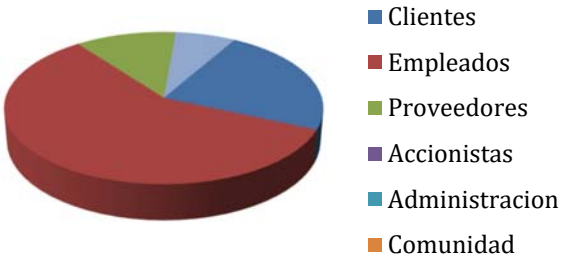


# ANÁLISIS





**Políticas aplicadas por grupos de interés**



**CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:**  
Clientes: 10  
Empleados: 25  
Proveedores: 5  
Accionistas: 0  
Administración: 0  
Comunidad: 0  
Medio ambiente: 3

**CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR**



533

GRUPO DE INTERÉS



CLIENTES

---

## Blanqueo o lavado de dinero

SAMPOL lucha contra todas las formas de corrupción. Para ello tiene desarrollado un Código Ético que refleja los principios éticos de la empresa y las pautas a seguir para su cumplimiento. Todo el personal tiene la obligación de aceptar el Código Ético y de cumplir estrictamente con la legislación aplicable, y prestará especial atención a aquellos supuestos en los que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se mantienen relaciones comerciales, como pagos inusuales, pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales o a cuentas abiertas en oficinas ubicadas en paraísos fiscales, pagos extras no incluidos en contrato.

---

### Política de Calidad - Política

#### Observaciones Genéricas

La Política del Sistema Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua, que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta, tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y consumo de la energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la organización suscriba.

#### Comentarios

Fomentar la calidad en todos los niveles de la empresa es un objetivo estratégico de la Compañía, en el que está trabajando en la actualidad. La Calidad debe formar parte del ADN de la empresa y ser transversal a todas las Áreas.

#### Objetivos

Trabajar para la integración total de una cultura de calidad en la empresa.

[Descargar documento adjunto](#)

### Código Ético / Conducta - Política

#### Observaciones Genéricas

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. El Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La

actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético.

#### Comentarios

Todo el personal de SAMPOL cumplirá con la legislación aplicable y prestará especial atención a aquellos supuestos en los que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se mantienen relaciones comerciales como pagos inusuales, pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales o a cuentas abiertas en oficinas ubicadas en paraísos fiscales, pagos extras no incluidos en contrato, ...

#### Objetivos

Seguimiento del cumplimiento del código, a fin de garantizar que la empresa y las personas que la forman, respondan y cumplan además de con la legislación vigente, con principios éticos y de responsabilidad social.

[Descargar documento adjunto](#)

### Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

#### Observaciones Genéricas

En 2017 se ha creado un Comité Ético que vela por el cumplimiento del Código Ético. Entre las competencias del Comité Ético destacan: - Fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código Ético. - Resolver las consultas, dudas e incidencias que se les planteen. - Detectar y prevenir riesgos, estableciendo medidas de control a fin de poder evaluar el cumplimiento de la cultura ética de la empresa, así como detectar, evaluar y actuar ante potenciales conductas irregulares. - Asegurar que los trabajadores o terceros, que pongan en conocimiento de la compañía conductas irregulares, no sufran ningún tipo de represalia, manteniendo su anonimato. - Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético. - Establecer todos aquellos procedimientos y/o protocolos de actuación que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento del Código Ético.

#### Comentarios

El Comité Ético se creó en Septiembre de 2017 y está formado por 3 miembros de la Empresa.

#### Objetivos

Participación activa del Comité para asegurar el estricto

## Relación duradera con los clientes

La búsqueda de la satisfacción y la relación duradera con los clientes es uno de los principios de la organización. Es sinónimo de que hemos realizado un buen trabajo y que transmitimos confianza, profesionalidad y ofrecemos servicios de calidad. Para incrementar la lealtad de nuestros clientes hacia nuestra empresa debemos construir relaciones duraderas con ellos. Tras los servicios realizados buscaremos cimentar relaciones de confianza a largo plazo que se centren en los comportamientos y necesidades de los clientes.

---

### Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

#### Observaciones Genéricas

Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía.

#### Comentarios

La relación duradera con los clientes es uno de los principios de la organización. Es sinónimo de que hemos realizado un buen trabajo y que transmitimos confianza, profesionalidad y ofrecemos servicios de calidad. A través de las encuestas de satisfacción, los certificados de buenas ejecución, y el % de Clientes que repiten, podemos analizar si la relación con nuestros clientes es duradera.

#### Objetivos

Mejorar en el análisis de los resultados de la valoración de nuestros clientes. Conseguir que un 70 % de nuestros clientes repitan.

---

## Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

SAMPOL dispone de un Código Ético donde se recoge el principio de transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes. Seremos honestos en las relaciones con nuestros clientes, daremos

información veraz, y seremos independientes en la toma de decisiones. Trataremos de mantener una comunicación fluida y transparente, conocer las necesidades, expectativas y satisfacción de nuestros clientes, incorporarlas a nuestra gestión y desarrollar las actuaciones necesarias para mantener su confianza y fidelidad.

---

### Código Ético / Conducta - Política

#### Observaciones Genéricas

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. El Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético.

#### Comentarios

SAMPOL en su Código Ético establece que seremos honestos en las relaciones con nuestros clientes, daremos información veraz, y seremos independientes en la toma de decisiones. Trataremos de mantener una comunicación fluida y transparente, conocer las necesidades, expectativas y satisfacción de nuestros clientes, incorporarlas a nuestra gestión y desarrollar las actuaciones necesarias para mantener su confianza y fidelidad.

#### Objetivos

El objetivo en 2018 es asegurarse de que se cumple, por parte de todos los integrantes de SAMPOL, lo reflejado en el Código Ético.

---

## Satisfacción del cliente

Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía. El cliente es el centro de nuestro negocio y las decisiones claves están



basadas en el deseo fundamental de prestarles un mejor servicio y ofrecerles un mejor producto. Cuando hablamos de clientes, nos referimos tanto a los clientes externos (a los que va dirigido los servicios que ofrece la empresa) como a los clientes internos (personas responsables de los procesos internos de las empresas). Apostamos por satisfacer las necesidades de nuestros clientes internos y externos, ya que se encuentran entre nuestros principales grupos de interés o stakeholders y aseguran el funcionamiento y mantenimiento de la organización.

---

## **Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política**

### **Observaciones Genéricas**

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y consumo de energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.

### **Comentarios**

La Política del Sistema de Gestión Integrado está orientada hacia la constante búsqueda de la satisfacción del cliente.

### **Objetivos**

Interiorización de la Política del Sistema de Gestión Integrado por parte de todos los integrantes de SAMPOL.

## **Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento**

### **Observaciones Genéricas**

Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión

Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía.

### **Comentarios**

En el Informe de revisión por Dirección se presentan a Dirección los resultados de las encuestas de satisfacción del cliente para su valoración y adopción del plan de acción específico.

### **Objetivos**

Establecer un método de encuesta online para facilitar la cumplimentación al cliente y conseguir más retroalimentación. Conseguir que al menos un 50% de los clientes cumplimenten la encuesta.

---

## **Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)**

En SAMPOL trabajamos para el cumplimiento de los requisitos legales en materia de Protección de datos, adaptándonos al nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos.

---

## **Normativa Vigente - Política**

### **Observaciones Genéricas**

Cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal.

### **Comentarios**

Adecuación actual de la LOPD a nuevo Reglamento Europeo de Protección de datos.

### **Objetivos**

Correcto cumplimiento de la normativa de aplicación

## **Protocolo de protección de datos - Política**

### **Observaciones Genéricas**

Disponemos de un protocolo de actuación en materia de protección de datos en base a la adecuación al nuevo reglamento Europeo.

### **Comentarios**

En fase de implementación.

### **Objetivos**

Correcta implementación del nuevo Reglamento Europeo de Protección de datos.

## **Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento**

### **Observaciones Genéricas**

Desde 2012 que se publicó el Código Ético, la empresa

cuenta con un canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: [etica@sampol.com](mailto:etica@sampol.com). En la actualización del Código Ético de 2017, se mantiene el mismo canal de denuncias.

**Comentarios**

Implantado en la Compañía un canal de denuncias.

**Objetivos**

Correcto seguimiento de las denuncias

GRUPO DE INTERÉS



EMPLEADOS

---

## Contratación de mano de obra infantil

SAMPOL se compromete de forma explícita a respetar, defender y promover los acuerdos internacionales, la legislación vigente y los principios relativos a los Derechos Humanos, tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia. Nos comprometemos a luchar contra la corrupción en todas sus formas. SAMPOL garantiza la erradicación del trabajo infantil, no contribuyendo en ninguna de sus actividades laborales a la explotación de menores.

---

### Código Ético / Conducta - Política

#### Observaciones Genéricas

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. El Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético.

#### Comentarios

SAMPOL no acepta bajo ningún concepto incumplir con la normativa legal en ningún país en los que tenemos presencia. Internamente cumplimos 100% con este principio. Trabajamos para integrar este cumplimiento en la Evaluación de Proveedores.

#### Objetivos

Establecer más medidas a fin de controlar que nuestros proveedores preserven el principio de erradicación del trabajo infantil en los países de riesgo en los que operamos.

### Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

#### Observaciones Genéricas

En 2017 se ha creado un Comité Ético que vela por el cumplimiento del Código Ético. Entre las competencias

del Comité Ético destacan: - Fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código Ético. - Resolver las consultas, dudas e incidencias que se les planteen. - Detectar y prevenir riesgos, estableciendo medidas de control a fin de poder evaluar el cumplimiento de la cultura ética de la empresa, así como detectar, evaluar y actuar ante potenciales conductas irregulares. - Asegurar que los trabajadores o terceros, que pongan en conocimiento de la compañía conductas irregulares, no sufran ningún tipo de represalia, manteniendo su anonimato. - Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético. - Establecer todos aquellos procedimientos y/o protocolos de actuación que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento del Código Ético.

#### Comentarios

Se velará por el estricto cumplimiento de la erradicación del trabajo infantil.

#### Objetivos

Control estricto por parte del Comité Ético a fin de controlar que nuestros proveedores preserven el principio de erradicación del trabajo infantil en los países de riesgo en los que operamos.

### Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

#### Observaciones Genéricas

Desde 2012 que se publicó el Código Ético, la empresa cuenta con un canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: [etica@sampol.com](mailto:etica@sampol.com). En la actualización del Código Ético de 2017, se mantiene el mismo canal de denuncias.

#### Comentarios

Se velará por el estricto cumplimiento de la erradicación del trabajo infantil, atendiendo el Comité ético, todas las denuncias que se registren.

#### Objetivos

Control estricto por parte del Comité Ético de que nuestros proveedores preserven el principio de erradicación del trabajo infantil en los países de riesgo en los que operamos. Se fomentará el uso del canal de denuncias cuando se detecte alguna situación irregular que incumpla nuestro Código Ético.

---

## Combatir y erradicar la realización o aceptación de obsequios o regalos, o realizar



## acciones, que incumplan la legalidad o que vulneren los derechos humanos

SAMPOL bajo ningún concepto permitirá a los empleados la realización o aceptación de regalos que vulneren los derechos humanos así como la realización de acción que incumplan la legalidad. Para evitarlo SAMPOL dispone de un Código Ético de obligado cumplimiento y de un Comité Ético responsable de velar por el cumplimiento de los principios éticos que el código recoge. Todo el personal de SAMPOL ha aceptado el cumplimiento del Código Ético.

---

### Código Ético - Política

#### Observaciones Genéricas

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. El Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético.

#### Comentarios

Es obligación de todos los trabajadores de SAMPOL respetar todos los principios éticos de la Compañía y cumplir las leyes vigentes en los países donde desarrollen su actividad, comportándose de manera ética en todas sus actuaciones. Ningún trabajador colaborará con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad ni a la vulneración de los Derechos Humanos. SAMPOL prohíbe a todos sus trabajadores realizar o mantener relación con clientes o proveedores implicados en cualquier tipo de actividad ilegal, como pueda ser: prostitución, drogas, tráfico de armas, trata de blancas, extorsión, soborno,... No se permite dar ni aceptar obsequios y regalos. Excepcionalmente se aceptarán si son de valor económico simbólico, si son muestras de cortesía o

atenciones y prácticas comerciales usuales y aceptadas o no están prohibidos por ley. No se admitirán obsequios, atenciones, beneficios, más allá de lo habitual en el sector, o del sentido común, y en ningún caso dinero en metálico. Ningún trabajador de la Compañía podrá dar ni aceptar obsequios que influyan, puedan influir o se puedan interpretar como influencia en la toma de decisiones. Se tendrá especial cuidado con las invitaciones a clientes. La empresa no aceptará bajo ningún concepto la realización ni el pago de invitaciones en locales cuya actividad no cumpla con los estándares de ética y moralidad de nuestra Compañía. Ante cualquier duda sobre lo que es o no aceptable, el obsequio deberá ser declinado o bien se consultará al Comité Ético.

#### Objetivos

Actualizar el Código Ético que va a tener por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Seguir este código garantiza que la empresa y las personas que la forman, respondan y cumplan además de con la legislación vigente, con principios éticos y de responsabilidad social.

### Comité Ético - Herramienta de seguimiento

#### Observaciones Genéricas

En 2017 se ha creado un Comité Ético que se encarga de velar el cumplimiento del Código Ético. Entre las competencias del Comité Ético destacan: - Fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código Ético. - Resolver las consultas, dudas e incidencias que se les planteen. - Detectar y prevenir riesgos, estableciendo medidas de control a fin de poder evaluar el cumplimiento de la cultura ética de la empresa, así como detectar, evaluar y actuar ante potenciales conductas irregulares. - Asegurar que los trabajadores o terceros, que pongan en conocimiento de la compañía conductas irregulares, no sufran ningún tipo de represalia, manteniendo su anonimato. - Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético. - Establecer todos aquellos procedimientos y/o protocolos de actuación que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento del Código Ético.

#### Comentarios

El Comité Ético deberá velar por el cumplimiento de los principios éticos que rigen en la empresa por lo que

respecta a la realización o aceptación de obsequios o regalos, o la realización de acciones que incumplan con la legalidad o que vulneren los derechos humanos.

#### **Objetivos**

Control por parte del Comité Ético del cumplimiento del Código.

#### **Buzón de denuncias - Herramienta de seguimiento**

##### **Observaciones Genéricas**

La empresa cuenta con un Canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: [etica@sampol.com](mailto:etica@sampol.com)

##### **Comentarios**

El Comité Ético velará por el estricto cumplimiento del Código Ético y trabajarán para erradicar la realización o aceptación de obsequios y regalos o la realización de acciones ilegales. El Comité Ético atenderá todas las denuncias que se realicen.

##### **Objetivos**

Fomentar la utilización por parte de los trabajadores de buzón de denuncias.

---

## **Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva**

SAMPOL garantizará la libertad de afiliación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, como se indica en su Código Ético. Sampil Ingeniería y Obras tiene representación de los trabajadores.

---

#### **Código Ético / Conducta - Política**

##### **Observaciones Genéricas**

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. El Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código

Ético.

##### **Comentarios**

SAMPOL garantiza el derecho de sus trabajadores a la negociación colectiva. SAMPOL INGENIERÍA Y OBRAS, S.A tiene Representación de los trabajadores.

##### **Objetivos**

Seguir favoreciendo el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva.

#### **Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento**

##### **Observaciones Genéricas**

SAMPOL dispone de un buzón de sugerencias accesible a todos los empleados en INTRANET. Se fomenta el uso del buzón en los boletines internos mensuales.

##### **Comentarios**

Las sugerencias son transmitidas a Dirección para su valoración. En ocasiones se reciben sugerencias de los representantes de los trabajadores que posteriormente se tratan en las reuniones que mantienen con Dirección.

##### **Objetivos**

Seguir favoreciendo el apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva y fomentar el uso del buzón de sugerencias.

#### **Reuniones periódicas con el Comité de Empresa - Herramienta de seguimiento**

##### **Observaciones Genéricas**

SAMPOL mantiene reuniones periódicas con el Comité de empresa. SAMPOL garantiza en su Código Ético el respeto y el apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva.

##### **Comentarios**

De manera periódica, en la sede central, Dirección mantiene reuniones con los Representantes de los Trabajadores.

##### **Objetivos**

Seguir favoreciendo el apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva.

---

## **Impulsar la sensibilización en materia medioambiental**

SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la correcta gestión medioambiental. La sensibilización en materia medioambiental es una tarea constante y de mejora continua que el Dpto de Calidad y Gestión

Responsable lleva a cabo.

---

## **Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política**

### **Observaciones Genéricas**

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y consumo de energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.

### **Comentarios**

Alto grado de implantación a nivel interno y de nuestras subcontratas, a las que se les comunica, en cada pedido, las normas medioambientales de obligado cumplimiento.

### **Objetivos**

Control mediante inspecciones medioambientales del correcto comportamiento medioambiental, de nuestros trabajadores y de nuestras subcontratas.

## **Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto**

### **Observaciones Genéricas**

SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la correcta gestión medioambiental. La sensibilización en materia medioambiental es una tarea constante y de mejora continua que realiza el Dpto de Calidad y Gestión Responsable.

### **Comentarios**

El Dpto de Calidad y Gestión Responsable realiza de manera periódica campañas de sensibilización medioambiental y de manera concreta o a través de consejos y buenas prácticas en el boletín mensual.

### **Objetivos**

Seguir concienciando y sensibilizando para la mejora continua en la gestión medioambiental.

[Descargar documento adjunto](#)

---

## **Falta de información a los empleados**

En SAMPOL estamos convencidos de que la clave del éxito, es nuestro equipo. Somos una organización de personas, y ellas son toda la razón de lo que hacemos. Estamos orgullosos del compromiso personal de nuestros empleados/as y de los logros. Trabajaremos para promover una relación con nuestros trabajadores basada en la confianza mutua, el respeto y la dedicación y la transparencia en la Comunicación. En 2017 continuamos con la publicación mensual de nuestro boletín interno en el que se publican las diferentes noticias de interés de la empresa (proyectos, noticias de calidad y Gestión responsable, nuevas incorporaciones, cambios organizativos,...) y se dispone de un canal de comunicación en INTRANET, donde se publican noticias de interés y comunicados internos.

---

## **Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento**

### **Observaciones Genéricas**

SAMPOL dispone de un buzón de sugerencias accesible a todos los empleados en INTRANET. Se fomenta el uso del buzón en los boletines internos mensuales.

### **Comentarios**

En 2017 se publica de manera mensual un boletín interno, donde se informa a los trabajadores de la actividad de la empresa en ese mes y de noticias de interés. El Dpto. de Calidad y de Gestión responsable, cuenta con un apartado específico de noticias de las áreas que abarca: Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud y RSC.

### **Objetivos**

Nuestro objetivo es fomentar el uso del buzón de sugerencias. La opinión de los trabajadores es fundamental y la necesitamos para poder mejorar día a día nuestra gestión.

## **Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de seguimiento**

### Observaciones Genéricas

En 2017 se ha llevado a cabo un plan de acción para la mejora del clima laboral.

### Comentarios

A partir de los estudios psicosociales realizados, se puso en marcha en 2017 un plan de acción para mejorar la comunicación y transmitir información relevante de interés a todos los empleados.

### Objetivos

Nuestro objetivo es la transparencia en la información con todas las personas que forman SAMPOL.

---

## Generar oportunidades para jóvenes con talento

Durante el año 2017, con respecto al desafío de generar oportunidades para jóvenes con talento, hemos firmado cuatro convenios de colaboración con las siguientes entidades: - Convenio prácticas PQPI con Jovent - Convenio prácticas con SOIB para perfiles con dificultades para incorporación al mercado laboral (jóvenes, mayores 45 años, etc...) - Convenio para formación DUAL con la Asociación Girasol (Asociación con personas con trastornos mentales). - Convenio para formación DUAL con la Cámara de Comercio. SAMPOL también ha renovado por tercer año consecutivo un convenio colaborador con la Fundación Universidad-Empresa de las Islas Baleares para la promoción de los estudios de la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de les Illes Balears. Ofrecemos a los jóvenes talentos una carrera en los principales sectores de progreso en todo el mundo, con oportunidades de crecimiento en distintas áreas profesionales. SAMPOL demuestra ser una compañía comprometida con el éxito y desarrollo profesional de nuestro equipo y por ello invertimos de forma permanente en la mejora de su talento profesional.

---

### Plan de Carreras - Acción / Proyecto

### Observaciones Genéricas

El establecimiento de planes de carrera es un objetivo de SAMPOL. En 2017 se cerraron diferentes convenios

con 4 entidades para poder generar oportunidades a jóvenes con talento e incorporarlos a nuestra organización, apostando por su desarrollo profesional e invirtiendo de forma permanente en la mejora de su talento.

### Comentarios

En la actualidad se está actualizando el proceso de planes de carrera, de cara a mejorarlo y hacerlo más ágil y eficaz.

### Objetivos

Seguir apostando y favoreciendo la incorporación en la empresa de jóvenes con talento. Conseguir incorporar en la plantilla el 20% de los becarios en prácticas.

---

## Buen ambiente laboral

Es fundamental trabajar para crear y mantener un buen ambiente laboral entre las personas que integramos la Organización, por lo que se llevan a cabo diferentes Estudios Psicosociales. En 2017 se ha llevado a cabo un plan de acción específico y se ha trabajado en una serie de medidas a fin de mejorar el clima laboral.

---

### Encuesta Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

### Observaciones Genéricas

La clave del éxito, es nuestro equipo. Nuestros trabajadores son un elemento fundamental en la consecución de nuestra MISIÓN y VISIÓN, por lo que crear y mantener un buen ambiente de trabajo es un objetivo prioritario de la empresa.

### Comentarios

En 2017 se elaboró un Plan de Acción con una serie de medidas que se están aplicando para mejorar en ambiente de trabajo.

### Objetivos

Seguir trabajando en las medidas que favorezcan un buen ambiente de trabajo: formación, información, seguridad y salud, beneficios sociales, etc.

---

## Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación



SAMPOL dispone de procedimientos de RRHH donde se establecen los principios que deben regir en las contrataciones y que se ajuntan a los principios éticos de la empresa.

---

#### **Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política**

##### **Observaciones Genéricas**

SAMPOL dispone de un Protocolo de Acoso, formalizado y comunicado a sus grupos de interés. La empresa ha creado un comité de acoso para poder actuar en caso de producirse una denuncia.

##### **Comentarios**

En el momento de la incorporación de un trabajador/a a la empresa se le informa de la existencia de un protocolo de acoso.

##### **Objetivos**

Establecimiento de medidas para la prevención del acoso laboral. Formación a la plantilla y sensibilización.

#### **Código Ético / Conducta - Política**

##### **Observaciones Genéricas**

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. El Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético.

##### **Comentarios**

SAMPOL cumple estrictamente con la legislación en materia laboral y los convenios colectivos que les son de aplicación. En el proceso de contratación, el Dpto. de Gestión de Personas, informa a todos los trabajadores de las condiciones laborales. Disponemos de un procedimiento específico incluido en el Sistema de Gestión.

##### **Objetivos**

Actualizar la política de RRHH que incluya el compromiso de dar Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación.

#### **Manual de acogida al nuevo trabajador - Política**

##### **Observaciones Genéricas**

La clave de nuestro éxito reside en nuestro equipo. Por lo que nuestros trabajadores son fundamentales para la consecución de nuestra MISIÓN y VISIÓN, siendo prioritario crear un buen ambiente en la empresa desde el momento de la incorporación.

##### **Comentarios**

En 2017 se ha trabajado en la elaboración del Manual de Bienvenida que desde finales de año se le hace entrega a las nuevas incorporaciones.

##### **Objetivos**

Mantenimiento, actualización y control de entrega a todas las nuevas incorporaciones, del Manual de Bienvenida.

---

## **Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados**

Si algo nos caracteriza, es el estricto cumplimiento de la legislación en materia laboral en España y en todos los Países en los que operamos. El respeto de las cláusulas contractuales forma parte de nuestra política de RRHH. En SAMPOL estamos convencidos de que la clave del éxito, es nuestro equipo. Nuestros trabajadores son un elemento fundamental en la consecución de nuestra MISIÓN y VISIÓN.

---

#### **Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política**

##### **Observaciones Genéricas**

SAMPOL dispone de un Protocolo de Acoso, formalizado y comunicado a sus grupos de interés. La empresa ha creado un comité de acoso para poder actuar en caso de producirse una denuncia.

##### **Comentarios**

En el protocolo de acoso se vela por el Respeto y el cumplimiento de las cláusulas contractuales con los empleados.

##### **Objetivos**

Actualizar el protocolo de acoso y fomentar su comunicación a todo el personal de la empresa.

#### **Código Ético / Conducta - Política**

##### **Observaciones Genéricas**

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. El Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético.

#### **Comentarios**

SAMPOL respetará y garantizará el Respeto y el cumplimiento de las cláusulas contractuales con los empleados.

#### **Objetivos**

El Comité Ético deberá velar para que se cumpla en un 100% el cumplimiento de las cláusulas contractuales con los empleados.

---

## **Inserción de personas con discapacidad (LISMI)**

Para SAMPOL es fundamental el cumplimiento de la normativa vigente en los países en los que opera. En España trabajamos para incorporar y mantener en nuestras plantillas el 2% de personas con discapacidad. Tenemos convenios de colaboración con diversas entidades y asociaciones, en las que nos apoyamos: - Ángel 24: que nos provee de personal para cubrir el puesto de trabajo de recepción. - Convenio con Girasol (Asociación con personas con trastornos mentales). En 2017 contamos con dos personas para formación DUAL. - Convenio de colaboración con ASPROM (Asociación Balear de personas con discapacidad física): Que nos ayudan en la búsqueda de candidatos cuando tenemos necesidad de cubrir un nuevo puesto de trabajo.

---

### **Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política**

#### **Observaciones Genéricas**

El cumplimiento de los requisitos legales es

fundamental para SAMPOL, siendo uno de los principios básicos de nuestro Código Ético. SAMPOL no acepta ningún incumplimiento legal en ninguno de los países en los que tenemos presencia.

#### **Comentarios**

En España trabajamos para incorporar y mantener en nuestras plantillas el 2% de personas con discapacidad. Tenemos convenios de colaboración con diversas entidades y asociaciones, en las que nos apoyamos, para conseguir nuestro objetivo.

#### **Objetivos**

Cumplimiento de la LISMI contando en la plantilla con un mínimo del 2% de personal con discapacidad.

### **Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso - Acción / Proyecto**

#### **Observaciones Genéricas**

SAMPOL dispone de un Protocolo de Acoso, formalizado y comunicado a sus grupos de interés. La empresa ha creado un comité de acoso para poder actuar si se produce una denuncia.

#### **Comentarios**

En el protocolo de acoso se vela por la no discriminación de ningún trabajador por razón de sexo, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.

#### **Objetivos**

Realizar acciones formativas y sensibilización a la plantilla en el protocolo de acoso.

---

## **Accidentes laborales**

Debido al sector con alta tasa de accidentabilidad al que pertenecemos, estamos expuestos a muchos riesgos. Para SAMPOL, es objetivo prioritario preservar la seguridad y salud de nuestros trabajadores y de los de nuestras subcontratas. En 2017, desde el Dpto. de Calidad y Gestión Responsable, se ha trabajado en un Plan de Acción de "Siniestralidad 0", a fin de reducir los riesgos y disminuir el número de accidentes, aumentando significativamente las visitas de inspección a obras, por partes de los técnicos de prevención de la empresa.

---

### **Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política**

### **Observaciones Genéricas**

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y consumo de energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.

### **Comentarios**

El tener implantado un Sistema de gestión de Seguridad y Salud garantiza ir más allá del cumplimiento legal. En SAMPOL trabajamos para reducir la siniestralidad y preservar en todo momento la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores, siendo este un objetivo prioritario. SAMPOL INGENIERÍA Y OBRAS en 2017 ha podido optar al BONUS, debida a la baja siniestralidad.

### **Objetivos**

En 2017 se ha llevado a cabo un Plan de "siniestralidad 0", que comprende acciones a realizar y metas a conseguir, para reducir la siniestralidad.

[Descargar documento adjunto](#)

## **Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto**

### **Observaciones Genéricas**

El Sistema de Gestión Integrado de SAMPOL está certificado en la especificación OHSAS 18001 desde el año 2007, por lo que está bien implantado e integrado a la operativa de la empresa.

### **Comentarios**

Grado alto de implantación

### **Objetivos**

Mantenimiento de la certificación OHSAS.

[Descargar documento adjunto](#)

## **Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento**

### **Observaciones Genéricas**

Mensualmente se revisan las estadísticas de siniestralidad por parte del Dpto. de Calidad y Gestión Responsable, y los resultados se comunican a Dirección, en el informe mensual de Inspecciones de Seguridad y Salud en obra.

### **Comentarios**

De forma mensual se analizan todos los accidentes ocurridos a fin de poder planificar acciones para la prevención y reducción de los mismos.

### **Objetivos**

Reducción de la siniestralidad.

GRUPO DE INTERÉS



PROVEEDORES



---

## Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

Deseamos proveedores que respeten nuestros principios y valores, así como la normativa en materia social, económico y medioambiental. Trabajamos para incluir criterios de cumplimiento de los Derechos Humanos por parte de los proveedores (inicialmente subcontratas) en la evaluación de proveedores.

---

### Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto

#### Observaciones Genéricas

SAMPOL es consciente de la importancia del respeto de todos los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas por parte de sus proveedores con lo que lanzará en 2018 una campaña para que se adhieran al Pacto Mundial e incluirá este punto en la Evaluación de Proveedores.

#### Comentarios

Actualmente estamos trabajando en la preparación de la campaña informativa a nuestros proveedores, empezando por las subcontratas.

#### Objetivos

Lanzar campaña de comunicación para la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas e incluir este punto en la evaluación de proveedores.

### Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

#### Observaciones Genéricas

SAMPOL es consciente de la importancia del respeto de todos los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas por parte de sus proveedores con lo que lanzará en 2018 una campaña para que se adhieran al Pacto

Mundial y difundirá su código ético.

#### Comentarios

SAMPOL difundirá su código ético a sus proveedores de cara a concienciar en la necesidad y el requisito que deben cumplir para poder ser proveedores nuestros.

#### Objetivos

Difusión de nuestro Código Ético entre nuestros proveedores.

### Evaluación de Proveedores - Herramienta de seguimiento

#### Observaciones Genéricas

SAMPOL evalúa a sus proveedores. En dicha Evaluación se establecerán criterios para valorar el cumplimiento por parte de éstos y el respeto de los Derechos Humanos.

#### Comentarios

Actualmente el proceso de evaluación de Proveedores está en revisión. Se incluirán criterios que nos permita valorar si nuestros proveedores respetan los Derechos Humanos.

#### Objetivos

Incluir criterios en la evaluación de proveedores para valorar si cumplen con el respeto a los Derechos Humanos.

---

## Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores

Deseamos proveedores que respeten nuestros principios y valores, así como la normativa en materia social, económico y medioambiental. Plantaremos campañas informativas sobre el cumplimiento de los Derechos Humanos por parte de los proveedores.

---

### Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto

#### Observaciones Genéricas



SAMPOL es consciente de la importancia del respeto de todos los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas por parte de sus proveedores con lo que lanzará en 2018 una campaña para que se adhieran al Pacto Mundial e incluirá este punto en la Evaluación de Proveedores.

**Comentarios**

Actualmente estamos trabajando en la preparación de la campaña informativa a nuestros proveedores, empezando por las subcontratas.

**Objetivos**

Lanzar campaña de comunicación para la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas e incluir este punto a valorar en la evaluación de proveedores.

**Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de**

**seguimiento**

**Observaciones Genéricas**

Desde 2012 que se publicó el Código Ético, la empresa cuenta con un canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: [etica@sampol.com](mailto:etica@sampol.com). En la actualización del Código Ético de 2017, se mantiene el mismo canal de denuncias.

**Comentarios**

Se potenciará el uso del canal de denuncias cuando se detecten proveedores que incumplan con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

**Objetivos**

Fomentar el uso del canal de denuncias entre los miembros de la Organización.

GRUPO DE INTERÉS



## MEDIO AMBIENTE

---

## Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la correcta gestión medioambiental. Una vez identificados los aspectos ambientales de todos los centros fijos y obras, evaluamos los impactos, con lo que somos conocedores del impacto ambiental de la entidad y establecemos objetivos y medidas de control para tratar de minimizarlos.

---

### Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

#### Observaciones Genéricas

SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la gestión medioambiental.

#### Comentarios

Una vez identificados los aspectos ambientales en nuestros centros fijos y en obras, el Dpto. de Calidad y Gestión Responsable evalúa los impactos que se puedan generar. Se ha actualizado en 2017 el procedimiento interno de Identificación de Aspectos Ambientales y Evaluación de Impactos, a fin de adaptarlo a la versión 2015 de la Norma ISO 14001.

#### Objetivos

Seguir trabajando y mejorar la evaluación de impactos medioambientales.

---

## Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la correcta gestión medioambiental. En todos nuestros centros fijos y obras realizamos inicialmente la identificación de aspectos ambientales que nos permite establecer las medidas de control operacional a aplicar en cada caso en concreto.

---

### Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

#### Observaciones Genéricas

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el

compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y consumo de energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.

#### Comentarios

En todos nuestros centros fijos y obras se realiza la identificación de aspectos ambientales ya que esto nos permitirá establecer las medidas de control operacional a aplicar en cada caso en concreto. Estamos trabajando para involucrar, en esta labor, a Jefes de Obra y Responsables de Plantas de Cogeneración. Se ha actualizado en 2017 el procedimiento interno de Identificación de Aspectos Ambientales y Evaluación de Impactos, a fin de adaptarlo a la versión 2015 de la Norma ISO 14001.

#### Objetivos

Seguir trabajando y mejorar la identificación de aspectos ambientales

### Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

#### Observaciones Genéricas

SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la gestión medioambiental.

#### Comentarios

En todos nuestros centros fijos y obras se realiza la identificación de aspectos ambientales ya que esto nos permitirá establecer las medidas de control operacional a aplicar en cada caso en concreto. Estamos trabajando para involucrar, en esta labor, a Jefes de Obra y Responsables de Plantas de Cogeneración. Se ha actualizado en 2017 el procedimiento interno de Identificación de Aspectos Ambientales y Evaluación de Impactos, a fin de adaptarlo a la versión 2015 de la Norma ISO 14001.

#### Objetivos

Seguir trabajando y mejorando en la identificación de Aspectos Ambientales.



# ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS



**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
<b>Administración</b>		
Contratos transparentes con la Administración Pública		10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública		10
<b>Medioambiente</b>		
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
<b>Empleados</b>		
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> |
|---|--|







Esta es nuestra Comunicación sobre  
el Progreso en la aplicación de los  
principios del Pacto Mundial de las  
Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre  
su contenido.

