MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2017

THE GLOBAL COMPACT

APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

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.

ÍNDICE

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

PRESENTACIÓN

DATOS DE LA ENTIDAD

METODOLOGÍA

DIEZ PRINCIPIOS

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, 1 de noviembre de 2018

EMESA Prevención S.L. se encuentra adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2009 suscribiendo el compromiso con el respeto, defensa y fomento de sus Diez Principios en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y de la lucha contra la corrupción.

Además de creer en los Diez Principios, los aplicamos en la política de empresa y divulgamos entre nuestros grupos de interés, constituyendo un modelo de gestión más sostenible y respetuoso con los derechos humanos.

Actualmente nos encontramos en pleno proceso de implantación de nuestro segundo Plan Estratégico (2018-2020), en el que priorizamos nuestro interés por profundizar y seguir avanzando en la Responsabilidad Social Corporativa.

Respecto a los sistemas de gestión basados en normas ISO, en junio de 2018 conseguimos realizar la transición a la nueva norma de Sistemas de Gestión de Calidad UNE/EN/ISO 9001:2015 y certificamos nuestro nuevo Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma UNE/EN/ISO 14001:2015, consolidando así nuestro compromiso con la protección del medioambiente.

Un año más con esta memoria de sostenibilidad reportamos el avance y mantenemos nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial.

Fdo. Carmen Collado García Gerente EMESA Prevención S.L.

PRESENTACIÓN

DATOS DE LA ENTIDAD

- Razón social: EMESA Prevención S.L.
- Dirección web: www.emesaprevencion.com
- Alto cargo: Carmen Collado García, CEO
- Fecha de adhesión: 08/01/2010
- Sector: Servicios profesionales (Prevención de riesgos)
- Actividad: Servicio ajeno de prevención de riesgos laborales
- Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores, Accionistas
- Países en los que está presente: España
- Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso: Página Web, e-mail, empleados
- Día de publicación del Informe: jueves 29 de noviembre de 2018
- Responsable: Guadalupe Collado

METODOLOGÍA

En primer lugar, se realiza un análisis y valoración sobre cada uno de los principios, para conocer cómo lo afronta EMESA PREVENCIÓN S.L.

A continuación, se identifican las normas o políticas que se han establecido, valorando su eficacia y las acciones que se establecen para llevar a cabo cada uno de los principios.

Finalmente se incide en el seguimiento que se realiza sobre las acciones ejecutadas.

En cada una de las fases se proponen objetivos para el próximo ejercicio, que permitan realizar un mejor enfoque y defensa de cada uno de los 10 principios establecidos por el Pacto Mundial.

DIEZ PRINCIPIOS

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas pretende armonizar en todo el mundo las prácticas responsables en las empresas a través de diez principios universalmente aceptados en los ámbitos de los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción:

DERECHOS HUMANOS:

- Principio 1
- Principio 2

NORMAS LABORALES:

- Principio 3
- Principio 4
- Principio 5
- Principio 6

MEDIO AMBIENTE:

- Principio 7
- Principio 8
- Principio 9

ANTICORRUPCIÓN:

- Principio 10

Principio 1

LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA

El personal y los grupos de interés de EMESA cumplen y promueven el respeto a los derechos humanos, la diversidad, la tolerancia, la no discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen, o cualquier otra condición o circunstancia personal y/o social, incluido el acoso laboral. Este compromiso se refleja en nuestro Código Ético y en la adhesión a los Principios del al Pacto Mundial.

Nuestra empresa sigue sin presentar riesgos en materia de Derechos Humanos. No se realizan actividades que provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos. Tampoco se realizan actividades en países en vías de desarrollo, por lo que nos encontramos en un entorno aceptable en dicha materia y apoyamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos a través de la aplicación de nuestro Código Ético.

Por ser una empresa relacionada con el sector de Prevención de Riesgos Laborales, mantenemos y aplicamos las políticas de Prevención de Riesgos como prioritarias.

Respecto a nuestros empleados, fomentamos su desarrollo personal y profesional, tenemos en cuenta sus ideas y preocupaciones al tener una comunicación directa y cercana, potenciamos su talento y facilitamos el acceso a una formación de calidad que les permita crecer y promocionar.

En EMESA:

- Involucramos a nuestras partes interesadas y grupos de interés en la aplicación de este principio mediante la adhesión a nuestro Código Ético.
- Facilitamos condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Garantizamos la libertad de asociación.
- Garantizamos la no discriminación en los procesos de selección de personal.
- Aseguramos el cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Objetivos planteados en la memoria de 2016:

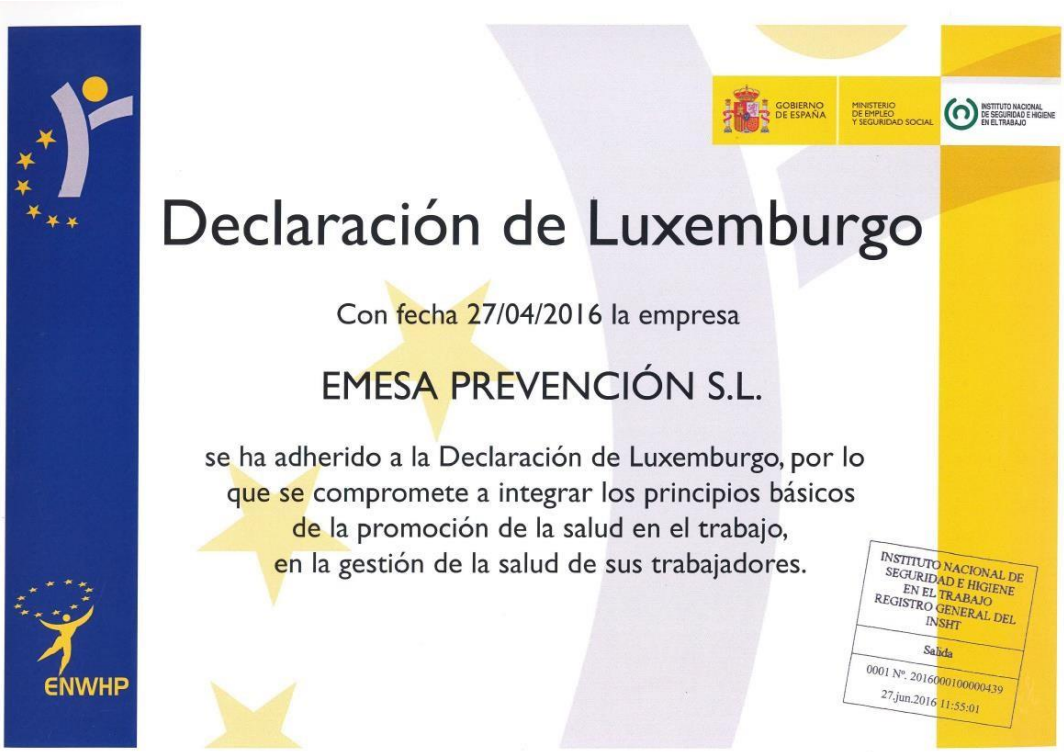
- Continuar distribuyendo a nuestros grupos de interés nuestro Código Ético, que recoge el compromiso y respeto a 10 principios del Pacto Mundial: seguimos difundiendo el Código Ético a nuestros grupos de interés:

CLIENTES	Aquellas personas o instituciones que necesitan asesoramiento, control y cumplimiento en materia de Prevención de Riesgos.
	Se ha actualizado el mapa de procesos de EMESA, haciendo especial hincapié en los procesos relacionados con los clientes. Se distribuye el Código Ético a los nuevos clientes y además se encuentra disponible en nuestra web http://www.emesaprevencion.com/empresa-decalidad-riegos-laborales
EMPLEADOS	Personas que ejecutan labores para EMESA en pro del logro de los objetivos organizacionales.
	Las políticas formativas que se realizan desde 2010 son referidas a la formación exigible para desarrollar las tareas encomendadas, orientadas a la promoción de los valores y normas de la empresa. En el 2017 se ha realizado formación orientada a la mejora del puesto de trabajo. Se facilita el Código Ético a las nuevas incorporaciones.
PROVEEDORES	Aquellas instituciones que cumplen con las condiciones y garantías exigidas por reglamentación aplicable y que poseen las condiciones idóneas para proveer un producto de alta calidad.
	Uno de nuestros procesos certificados a través de la ISO 9001 es la evaluación de proveedores y la homologación/evaluación específica. Se distribuye el Código Ético a los nuevos proveedores y se adjunta en algunos contratos de colaboración.
ACCIONISTAS	Para el presente ejercicio no consideramos prioritario el desarrollo de políticas y actuaciones en esta área.

La empresa se encuentra adherida a los 10 principios del Pacto Mundial desde noviembre de 2009 y continúa con su compromiso de adhesión en la actualidad. No se dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de derechos humanos y no se considera necesario implantar dichos mecanismos.

En 2017 hemos tenido varias incorporaciones en nuestra plantilla y se les ha entregado el Código Ético.

Seguimos formando parte de la "Red de Empresas Saludables" del INSHT, mediante la adhesión a la Declaración de Luxemburgo.



OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2018

- Continuar fomentando en todos los grupos de interés el conocimiento, implantación y respeto de los 10 principios básicos del Pacto Mundial.

Principio 2

LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS ENTIDADES NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Para cumplir con este principio, EMESA tiene total transparencia en sus prácticas empresariales y así son exigidas a nuestros grupos de interés.

EMESA dispone de políticas explícitas para la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, de sus empleados directos y a lo largo de toda la cadena de suministros (Código Ético) y se compromete a condenar privada y públicamente los abusos cometidos en el ámbito de los derechos humanos.

EMESA dispone de unas "Normas de Adquisición de Suministros" que se presentan como salvaguarda de la reputación de la imagen corporativa de la empresa, además de una mejora del control de costes realizando un beneficio sostenible y en la gestión interna de la empresa. Las normas contemplan un epígrafe del riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos. Los proveedores están obligados a cumplir con el sistema legal aplicable, a no vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo responsable de la seguridad y salud de los mismos, actuando en conformidad con las leyes medioambientales aplicables y promoviendo este código de conducta entre sus proveedores.

La producción sostenible y rentable, junto a una relación estable con los suministradores intervienen en el proceso de producción, mediante la sugerencia de cambios o mejoras que beneficien a la empresa desarrollando ventajas competitivas, cuidando la imagen y la reputación y disminuyendo el riesgo de denuncia por malas prácticas.

Para los suministradores homologados también es beneficioso, ya que les permite un aumento de contratos a largo plazo, una estabilidad financiera y un aumento de la productividad. Asimismo les permite tener prioridad de contrato frente a otros proveedores en caso de estar incluidos en programas de mejoras en responsabilidad social corporativa, calidad, actuaciones medioambientales, prevención de riesgos laborales, etc., que se desarrollen en la empresa cliente.

Seguimos sin favorecer explícitamente a los proveedores que tienen certificaciones de sus sistemas de gestión, pero si se tiene en cuenta como un valor añadido al realizar la evaluación de proveedores.

Objetivos planteados en la memoria de 2016:

- Promover alianzas estratégicas, aprovechando sinergias entre empresas:

Actualmente EMESA tiene un consorcio con Prevennova Seguridad y Salud. Somos dos empresas complementarias, Prevennova especializada en construcción y EMESA en empresas de servicios preferentemente. Abarcamos zonas también complementarias, ya que la oficina Prevennova se encuentra en Burgos (zona norte y levante preferentemente) y EMESA se encuentra en el centro de Madrid. Además nuestra filosofía de trabajo es muy parecida, para dar un buen servicio sostenible, con atención al cliente de forma rápida y profesional. Nuestro tamaño nos hace ser muy flexibles para adaptarnos a las necesidades de cada empresa, con las mejores condiciones económicas.

- Actualización continua el Registro de suministradores, proveedores responsables, colaboradores tecnológicos e instituciones colaboradoras no oficiales: continuamos con este proceso certificado a través de la norma ISO 9001:2015.

OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2018

- Actualización continua el Registro de suministradores, proveedores responsables, colaboradores tecnológicos e instituciones colaboradoras no oficiales. Asegurando que cuentan con certificaciones ISO y normas que respeten los principios del Pacto Mundial.

Principio 3

LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En EMESA se favorece una comunicación fluida en todos los niveles de la organización debido al reducido tamaño de la plantilla. El diálogo y la escucha activa son pilares fundamentales y desde la Dirección se promueve la comunicación interna, estando siempre dispuesta a atender tanto de forma presencial como por correo electrónico cualquier tema (quejas, sugerencias, consultas, mejoras…) por parte de los trabajadores.

Estos son los tipos de comunicación interna que se llevan a cabo en EMESA permitiendo una interacción positiva con los empleados:

COMUNICACIÓN DESCENDENTE: surge desde la Dirección hacia los empleados de la empresa. Se informa a los empleados sobre instrucciones, objetivos o políticas de la empresa a través de reuniones, correos electrónicos grupales, cartelería, etc.

COMUNICACIÓN ASCENDENTE: son los mensajes que circulan desde los trabajadores hacia la Dirección. Esta comunicación permite a los trabajadores de EMESA plantear ideas y sugerencias, así como dar retroalimentación a la comunicación descendente. Este tipo de comunicación resulta fundamental para el desarrollo del negocio. Se realiza a través del correo electrónico y reuniones.

COMUNICACIÓN HORIZONTAL: es la que existe entre personas o áreas de la empresa que se encuentran en el mismo nivel jerárquico. En esta categoría gran parte de la comunicación suele ser informal, fomentando el trabajo en equipo.

Objetivos planteados en la memoria de 2016:

- Aumentar el número de reuniones con el fin de intercambiar experiencias y necesidades en el proceso del desarrollo profesional y empresarial, implantar nuevos mecanismos de escucha, evaluación y seguimiento de los empleados sobre sus preocupaciones, sugerencias y críticas, en orden de mejorar el

conocimiento y desempeño del equipo humano que integra nuestra empresa: en 2017, último año de implantación de nuestro primer Plan Estratégico se han realizado reuniones trimestrales para tratar todos los puntos de interés y seguimiento del Plan, en las que han participado la mayoría de los miembros de la empresa. Además se siguen realizando reuniones del Comité Consultivo, que implican a un 60-70% de la plantilla, donde se analizan las políticas de gestión y las líneas de actuación de la empresa.

OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2018:

- No se establecen objetivos al no ser considerado como un área prioritaria. El número de reuniones ha aumentado, se mantienen los canales de comunicación interna y no se han producido desviaciones.

Principio 4

LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN

El trabajo forzoso o realizado bajo coacción constituye una vulneración fundamental de los derechos humanos.

EMESA realiza su actividad en España, principalmente en Madrid, por lo que no existe posibilidad de realizar trabajos forzosos, bajo coacción o contrarios a la legalidad vigente en esta materia.

Respecto a la conciliación familiar y profesional, el horario de trabajo de la empresa es bastante flexible, permitiendo dicha conciliación en función de las necesidades de cada trabajador. En EMESA se han implantado medidas de conciliación que favorecen el respeto de la vida personal y familiar de nuestros trabajadores, facilitando el equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales. La Dirección no muestra reticencias cuando se hacen uso de los permisos, cambios de horarios, etc., sino que se dan facilidades para hacer uso de los mismos.

A final del año 2017 se ha implantado un sistema de control del horario de entrada y salida, que permite pausar el tiempo de trabajo y volver a reanudar la jornada. El personal técnico organiza su propia agenda fijando visitas a los clientes que su puesto demanda.

La empresa permite y posibilita el teletrabajo siempre que sea posible y no suponga un conflicto con el desarrollo de las tareas.

Este año también se ha establecido la jornada intensiva para el periodo comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre de 2018.

Objetivos planteados en la memoria de 2016:

- Continuar realizando la evaluación del desempeño y revisar los cuestionarios por si es necesario adaptarlos: en 2017 se ha realizado la evaluación del desempeño mediante un cuestionario adaptado al puesto de trabajo de cada trabajador, teniendo también en cuenta los siguientes puntos:

    1. La formación que han impartido los trabajadores y la que han recibido durante el año.
    2. La actuación comercial realizada.
    3. Las actividades innovadoras que se aportan a la empresa.
    4. Ratios de trabajo y no conformidades.

  Esta evaluación ha supuesto otra nueva vía de comunicación entre la Dirección y los trabajadores.

OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2018:

- Innovar en el desarrollo del teletrabajo, en determinadas circunstancias. Evaluar la situación de todos los puestos en cuanto a horario, cumplimiento de la jornada laboral y en el caso de que hubiera desigualdades proceder a modificarlas o compensarlas.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de EMESA.

Principio 5

LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

El término "trabajo infantil" no debe confundirse con "empleo juvenil", es una forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos. El trabajo infantil es todo aquel que perjudique el desarrollo físico, social, mental y psicológico del niño, por realizarse a una edad demasiado temprana, privándolos de su infancia y su dignidad.

El trabajo y explotación infantil, no están considerados como factores de riesgo por la función y la localización geográfica de nuestra empresa.

En nuestros grupos de interés y en los de clientes y proveedores, el riesgo es teóricamente inexistente, pero dado que no lo controlamos nosotros, debemos verificarlo anualmente.

Objetivos planteados en la memoria de 2016:

- Dado que el riesgo de trabajo infantil está erradicado en nuestro entorno, no se contemplan objetivos relacionados con este principio salvo los indicados en memorias anteriores:
- Continuar verificando la inexistencia de riesgo de explotación infantil en clientes y proveedores: no se ha detectado riesgo alguno.
- Hacer cumplir las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral a nivel nacional: esta recomendación se recoge en el Código Ético.

OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2018:

- Dado que el riesgo de trabajo infantil está erradicado en nuestro entorno, no se contemplan objetivos relacionados con este principio salvo los indicados en memorias anteriores.

Principio 6

LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

La discriminación en el empleo significa tratar a las personas de manera diferente o menos favorable, debido a características que no están relacionadas con sus méritos ni con los requisitos inherentes al puesto de trabajo (raza, edad, discapacidades o género).

En EMESA, la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. Esta selección se rige por los perfiles de puestos de trabajo que han sido definidos para el Sistema de Gestión de Calidad implantado.

En nuestro Código Ético se especifica:

- ✓ Respeto mutuo entre todos los empleados, jefes y colaboradores de la empresa.
- ✓ La evaluación de los riesgos laborales y el establecimiento de medidas preventivas de los mismos.
- ✓ El desarrollo de políticas de igualdad y diversidad, favoreciendo la conciliación de la vida familiar y profesional.
- ✓ La atención personalizada ante abusos, acosos, mobbing tanto jerárquicos como horizontales, garantizando el respeto y la confidencialidad.
- ✓ La atención personalizada ante casos de posible burnout, promoviendo cambios de responsabilidades o de actividades concretas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

Objetivos planteados en la memoria de 2016:

- Continuar con nuestra política de contratación basada en los perfiles de puestos de trabajo: se mantiene dicha política asegurando la inexistencia de discriminaciones en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización, así como la promoción interna del personal existente. La plantilla está muy equilibrada en todos los puestos, en referencia a la igualdad de género, incluyendo los puestos directivos.

EMESA fomenta la participación y promoción de todos los empleados, independientemente de su sexo, valorando en el acceso al puesto:

- ✓ El talento
- ✓ Competencias personales
- ✓ Experiencia profesional y competencia técnica
- ✓ Cualificación

- Adoptar medidas de forma inmediata si se detecta algún caso de discriminación, facilitando recursos a los empleados para abordar la situación lo antes posible: no se ha detectado ningún caso.

OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2018:

- Implantar las acciones establecidas en nuestro Plan de Igualdad.

Para la elaboración del Plan se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de EMESA en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el Plan.

- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

Principio 7

LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

EMESA mantiene el compromiso con la prevención, el respeto y cuidado por el medio ambiente y así lo manifiesta a través del Código Ético y la implantación de un Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001:2015).

Actualmente estamos trabajando en todos los documentos que requiere la norma ISO 14001, entre ellos una política integrada de Calidad y Medioambiente.

Puesto que en nuestras instalaciones se realizan reconocimientos médicos, se generan residuos relacionados con la actividad sanitaria (jeringuillas de vacunas, residuos derivados de la extracción de muestras biológicas, las propias muestras biológicas, etc.). Para asegurar el correcto transporte, tratamiento y gestión de los residuos, evitando posibles daños al medioambiente, contamos con el servicio de la empresa Serkonten S.A.U. quien se encarga directamente de estas actividades. Respecto a las muestras biológicas, un laboratorio externo acreditado se encarga de su análisis y posterior gestión.

El resto de residuos que generamos típicos de oficinas (tubos fluorescentes, cartuchos de tóner, pilas, papel…), también son gestionados de conformidad con la legislación vigente.

Objetivos planteados en la memoria de 2016:

- <u>Ampliar las acciones relacionadas con el medioambiente, así como realizar campañas de sensibilización de la plantilla para lograr una mayor involucración:</u> al implantar la norma ISO 14001:2015, en uno de sus apartados se especifica concretamente el tema de la toma de conciencia (7.3), por lo que se ha creado una presentación que ha sido comunicada a los trabajadores y se encuentra accesible en la red.

- <u>Mantener el sistema de desplazamientos fomentando el uso del transporte público:</u> algunos trabajadores de EMESA deben realizar desplazamientos para visitar a los clientes. Al estar la empresa ubicada en pleno centro de Madrid,

contamos con unas prácticas de movilidad sostenible respecto a los desplazamientos que realizan los técnicos de prevención para las visitas a los clientes. Siempre que es posible, los técnicos se desplazan en transporte público (metro), reduciendo así el impacto medioambiental y las emisiones de CO2.

- Realizar acciones formativas relacionadas con medioambiente y eficiencia energética: en 2017 uno de los técnicos ha realizado un curso sobre la transición a la nueva norma de gestión medioambiental ISO 14001:2015 y otro sobre implantación de sistemas de gestión de la energía (ISO 50001:2011).

- Implantar un sistema de identificación personal en la impresora (ej: tipo pin/número de identificación) para tener un registro del uso individual de la misma: este sistema ha sido implantado pero todavía no tenemos suficientes datos para analizar sus beneficios.

OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2018:

- Conseguir la certificación de la norma ISO 14001:2015.
- Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y Medioambiente, para conseguir la satisfacción de los clientes de EMESA y reducir el impacto medioambiental generado por nuestra actividad.
- Mantener el firme compromiso de proteger el medio ambiente, prevenir la contaminación, minimizar el consumo y usar de forma sostenible los recursos.
- Continuar con el reto de conseguir ser una empresa que emplee “cero papel”.

Principio 8

LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

EMESA tiene la responsabilidad de garantizar que su actividad no perjudique al medio ambiente. Como se ha comentado en el principio anterior, las actividades de la empresa presentan poco impacto medioambiental, salvo la toma de muestras biológicas de los reconocimientos médicos, los residuos generados de dicha actividad y los que proceden del trabajo típico de oficina (cartuchos de tóner, tubos fluorescentes, pilas, papel, cartón...).

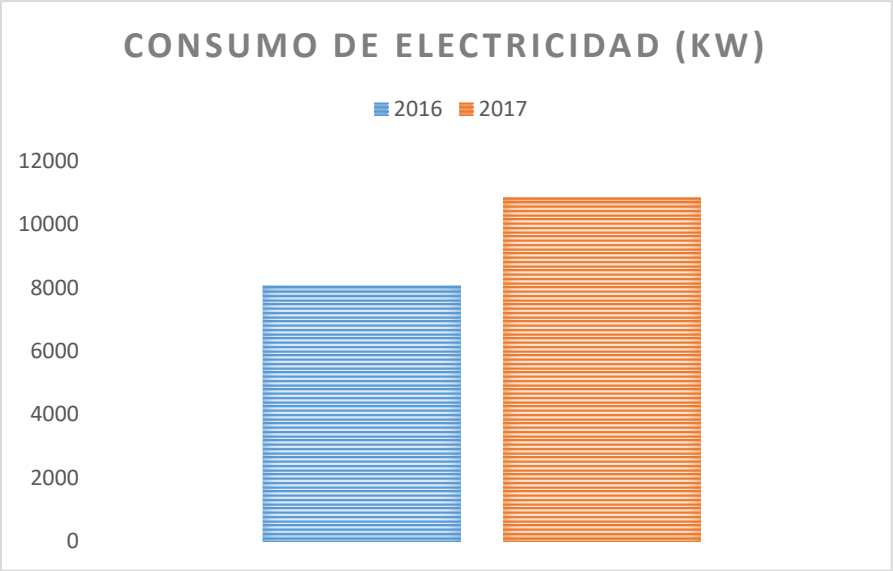
Objetivos planteados en la memoria de 2016:

- Sustituir el resto de las bombillas y fluorescentes de las instalaciones por sistemas de iluminación LED: se confirma que han sido sustituidas.

- Mantener políticas y continuar contando con empresas acreditadas para la gestión de los residuos: se ha establecido una nueva política integrada de Calidad y Medioambiente. Confirmamos que gestionamos los residuos según la legislación vigente y disponemos de los certificados de gestión correspondientes.

Respecto a los consumos de la empresa:

- ✓ **Electricidad:** al realizar la identificación y evaluación de aspectos ambientales se aprecia un aumento en el consumo de electricidad en el año 2017 que puede asociarse al aumento de la plantilla y los servicios (reconocimientos médicos).



- ✓ **Agua:** se aprecia un aumento del consumo de un 15% en el año 2017

- ✓ **Papel:** reducción del consumo de papel en un 33.3% en el año 2017

OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2018:

- Trabajar con proveedores que mejoren su comportamiento medioambiental (gestión de la cadena de suministros).
- Poner especial atención al realizar la evaluación de proveedores en que dispongan de certificaciones que tengan en cuenta el medioambiente (ISO 14001) o productos certificados con etiquetas ecológicas.

Principio 9

LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

Favorecer el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medio ambiente constituye un reto a largo plazo para EMESA.

En las últimas décadas han empezado a aparecer, cada vez más, señales preocupantes de la necesidad de una urgente acción responsable sobre nuestros recursos y la incidencia de la gestión humana en la producción industrial. Los drásticos cambios en el ecosistema están afectando las distintas áreas de nuestras vidas: la desaparición progresiva de especies animales e insectos; la desertización acelerada de algunas zonas del mundo, como el sur de Europa; el rápido deshielo del Ártico; deterioro del suelo, escasez de agua en unas áreas o inundaciones en otras…

Algunas grandes empresas del sector tecnológico han percibido estas señales y se están sensibilizando ante los cambios que se están produciendo a nivel global. Ya han aparecido las primeras respuestas asertivas de estas empresas que pretenden sensibilizarse y ofrecer una alternativa responsable a la tradicional cadena lineal de producción.

Objetivos planteados en la memoria de 2016:

- Tener en cuenta criterios medioambientales en la adquisición de nuevos equipos: en 2017 no se han adquirido nuevos equipos.

OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2018:

- Tener en cuenta criterios medioambientales en la adquisición de nuevos equipos.
- Difusión entre nuestros grupos de interés de la necesidad de optar por este tipo de tecnología.

Principio 10

LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO

La corrupción se reconoce como uno de los mayores desafíos. El impacto en el sector privado es considerable puesto que impide el crecimiento económico, distorsiona la libertad de mercado y representa un serio riesgo legal y de imagen para las empresas.

Para evitar el riesgo respecto a este principio, en el Código Ético de EMESA se manifiesta clara y reiteradamente a todos los grupos de interés la total repulsa a la extorsión, soborno o cualquier forma de corrupción.

- ✓ No hay una política concreta de aceptación de obsequios y regalos.
- ✓ Hay políticas de promoción y divulgación de la transparencia (publicación códigos de conducta, valores corporativos, etc.).
- ✓ Lucha contra todas las formas de corrupción.
- ✓ Difusión de las políticas de la entidad (Código Ético) contra la corrupción y extorsión: a través de mails, web, comunicaciones internas, boletines, etc.
- ✓ Seguimiento de la implantación del Código Ético y las políticas de corrupción y soborno de la entidad en todos los grupos de interés.

Debemos resaltar que la gestión económica - financiera de EMESA, se rige por su compromiso de transparencia. La empresa dispone de un departamento económico-financiero, ayudado por una empresa externa que lleva la contabilidad. Los balances de explotación y la cuenta de resultado se hacen desde la estricta legalidad vigente. La posibilidad de manejo de fondos, por mínimos que sean, se hace exclusivamente desde la gerencia y dirección ejecutiva.

Objetivos planteados en la memoria de 2016:

- Adoptar mecanismos internos de información: existe un buen sistema de información permite que la administración de la empresa sea la primera en saber cuándo algo no marcha bien y pueda corregirlo.
- Continuar con el seguimiento de la difusión del Código Ético entre todos los grupos de interés de la empresa: se mantiene dicha difusión.

OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2018:

- Continuar haciendo un seguimiento de la difusión del Código Ético entre todos los grupos de interés de la empresa, para conseguir llegar al 100% de difusión.

C/ Nardo, 1. 28029 - Madrid
Teléfono: 91.378.81.16. Fax: 91.323.15.82
emesa@emesaprevencion.com