



# INFORME DE PROGRESO DE RSE 2017

## Contenido

---

- 01 | **Carta de Compromiso**
- 02 | **Perfil de la Entidad**
- 03 | **Metodología**
- 04 | **Análisis**
  - Clientes**
  - Empleados**
  - Proveedores**
  - Administración**
  - Comunidad/Sociedad Civil**
  - Medioambiente**

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

- 01 | **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible**
- 02 | **ODS alineados con el núcleo de negocio de la organización**
- 03 | **Buenas prácticas y compromisos en ODS de la organización**



# CARTA DE COMPROMISO



Estimados accionistas, clientes y empleados:

Este año nuevamente queremos renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que suscribimos en su día, con el firme compromiso de seguir apostando por la defensa del medio ambiente, de los derechos humanos y laborales y de las buenas prácticas empresariales y la lucha contra la corrupción.

Durante este año se ha querido reafirmar este compromiso creando indicadores específicos del seguimiento de la implantación de la Responsabilidad Social en la empresa, y por supuesto, dichos Indicadores están asociados a los principios de los ODS y los del Pacto Mundial. De esta manera, se ha continuado avanzando en la implantación y seguimiento de los mismos con el fin de monitorizar adecuadamente el sistema.

Para el año 2018 se tiene previsto avanzar en proyectos de Igualdad y Conciliación, así como la adaptación a las normas ISO 9001 y 14001 de 2015, que implica tener en cuenta el contexto de la organización y la totalidad de las partes interesadas. Así mismo se implantará la nueva Ley de Protección de Datos. Con estos proyectos queremos seguir avanzando en la senda de la Responsabilidad Social Empresarial.

Atentamente,

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

Fernando Bardisa  
Director General



# PERFIL

# Información General

## Nombre Completo (Razón Social)

Elsamex, S.A.U.

## Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

## Dirección

San Severo, 18

## Localidad

Madrid

## Provincia

Madrid

## Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

## Dirección Web

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

## Número de empleados directos

El personal de Elsamex ha oscilado entre 731 y 824 empleados, incluido el personal expatriado

## Sector

Construcción e Ingeniería

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

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

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

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





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

España, India, Botswana, Etiopía, Colombia, México, República Dominicana, Macedonia, Kazajstan, Ecuador, Bolivia, Estado Plurinacional de, Perú, Emiratos Árabes Unidos



### Acreditaciones:

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

- Sistema de Gestión de Calidad:

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

- Sistema de Gestión Ambiental:

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

- Sistema de Gestión OHSAS:

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

- Sistema de Gestión Energética:

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





▪ Charter de la Diversidad:

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



**Grupos de Interés más significativos:**

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

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

Proximidad e Influencia





## Alcance del Informe de Progreso:

España

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

Reuniones del comité de Responsabilidad Social Corporativa.

Encuestas de satisfacción a los clientes

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

## Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

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

## Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

2017

## Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

# Estrategia y gobierno

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

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

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

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

Para el **Principio 1:**

- Superación de Auditorias del Sistema de Gestión de la Prevención
- Superación de las auditorias legales
- Siniestralidad
- Comunicaciones y formación PRL

Para el **Principio 2:**

- Charter de la Diversidad
- Cumplimiento de los convenios: Empleados contratados/empleados contratados de acuerdo a convenio

Para el **Principio 3:**

- Existencia del Comité de Trabajadores
- Nº de reuniones

Para el **Principio 4:**

- Cumplimiento de los convenios: Empleados contratados/empleados contratados de acuerdo a convenio

Para el **Principio 5:**

- Estadística de empleados por edad

Para el **Principio 6:**

- Estadísticas de empleados
- Número de mujeres en puestos de responsabilidad
- Conciliación: Personal con reducción de jornada por maternidad
- Reuniones del Comité de Igualdad

Para el **Principio 7, 8 y 9:**

- Auditorias del Sistema de Gestión Ambiental
- Auditorias del Sistema de Gestión de Eficiencia Energética
- Proveedores y Subcontratistas a los que se les ha comunicado los requisitos de calidad y medio ambiente
- Cumplir con la política en materia de medio ambiente
- Reducir el consumo de papel
- Generalizar la reutilización del papel, en la medida de lo posible
- Disminución del porcentaje de papel gestionado en un 2,5% respecto a 2015.

Para el **Principio 10:**

- Código ético

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

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



# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# ANÁLISIS



# GRUPO DE INTERÉS

## CLIENTES

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

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

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

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

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

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

## Indicadores

### ▪ Superación de Auditorias

En el año 2017 **Elsamex** ha superado las auditorias del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente

### ▪ Satisfacción del cliente

El Sistema de Calidad y Gestión Ambiental implantado establece una metodología que permite hacer un seguimiento de la información sobre la satisfacción del cliente de los distintos contratos. La satisfacción del cliente se valorará a través de las encuestas elaboradas a tal fin, de las que se extraerán los siguientes indicadores:

**Indicador** : Valor medio obtenido en la encuesta de satisfacción del cliente

*Umbral:  $\geq 7$*

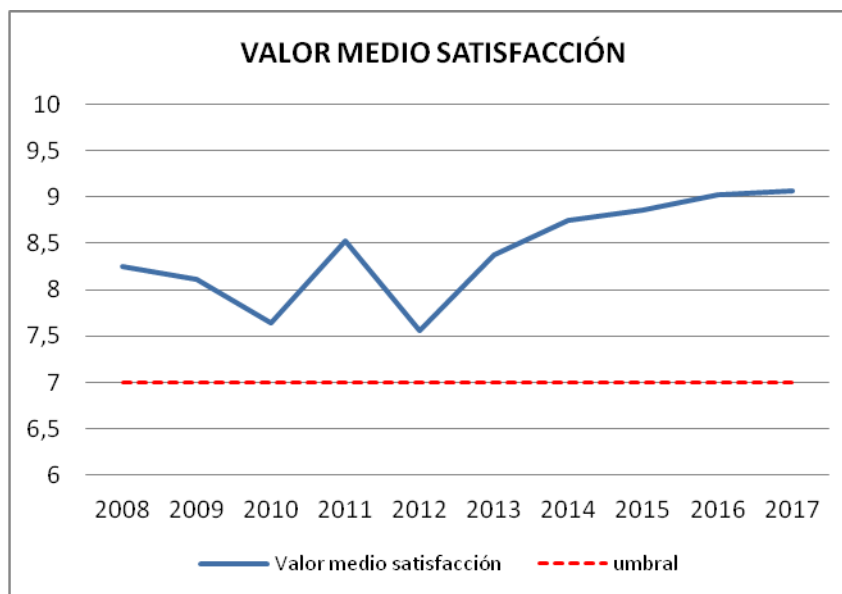
- Resultados:



UNIDAD	INDICADOR
COEX Simancas	8'7
Mtto. REPSOL Sevilla	9'1
Mtto. Ponferrada	SD
Mtto. CIAL	SD
Mtto. CES	SD
C. y A. Demarcación Carreteras	9'1
D. O. Portman	SD
S. A. Flix	9'4
S. A. Figueras	8'8
S. y S. El Pozo Murcia	9'9
S. y S. Presa Sant Ponç	SD
S. y S. Diputación Valencia	9,0
Consultoría CONELSAN	SD
Proyectos Guadalajara	8'5

Según los datos obtenidos se ha comprobado como los valores de las encuestas de satisfacción del cliente arrojan resultados por encima del umbral establecido. En todos los casos se obtienen valores elevados, no estando ningún contrato por debajo de los 8 puntos, siendo la media 9,06. Durante 2017 han sido identificados 6 contratos de los que no se dispone de la encuesta cumplimentada.

A través del análisis de los datos de los últimos años se puede observar lo siguiente:



## Objetivos 2018

- Ampliar el número de encuestas de satisfacción cumplimentadas
- Adecuar el Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente a las nuevas normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.

# GRUPO DE INTERÉS

## EMPLEADOS

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

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

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

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

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

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

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

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

**Elsamex** dispone de procedimientos para la **protección de datos** en materia de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos. También hay guías para proteger ciertos documentos, equipos y otros soportes

## Indicadores

### DIVERSIDAD

En 2016 se estableció la Política de Diversidad de Elsamex en la que se señala “La contratación o el acceso a la formación y promoción, atienden exclusivamente a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo, evitando cualquier sesgo discriminatorio.” y se establecieron los siguientes indicadores para realizar el seguimiento en este área:

- **Estadísticas de empleados:**

- Por género:

**Indicador 1:** PEIO 2014-2016: Actividades profesionales, científicas y técnicas

*Umbral:* 46,8%

**Indicador 2:** PEIO 2014-2016: Construcción

*Umbral:* 8,3%

- Por nacionalidad

**Indicador:** EPA: 4º Trimestre 2017

*Umbral:* 12,21%

- Por discapacidad

**Indicador:** LGD

*Umbral:* 2%

- Por edad

**Indicador:** EPA: 3er Trimestre 2017

*Umbral:*

Mayores de 55 años: 16,1%

Entre 40 y 54 años: 42,2%

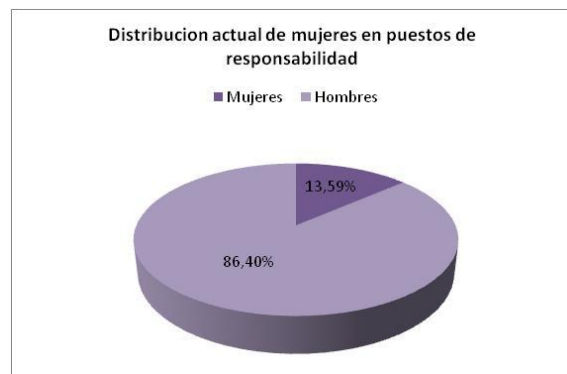
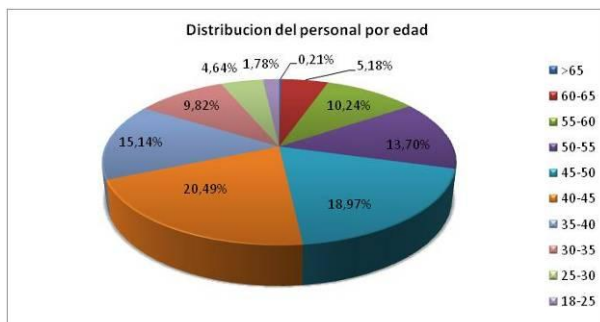
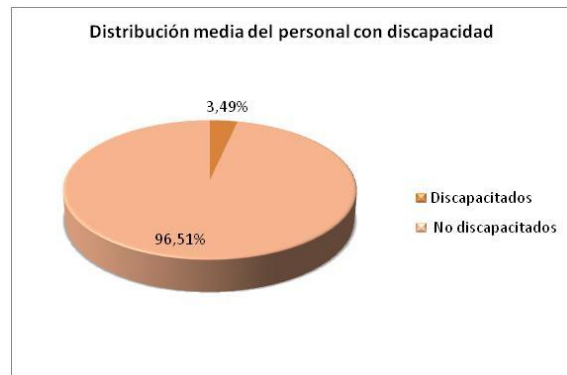
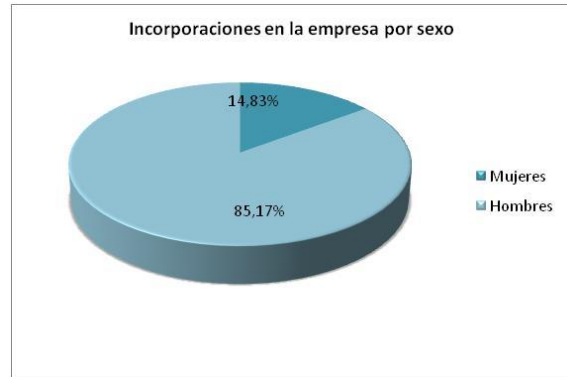
Entre 16 y 39 años: 41,8%

## ▪ Número de mujeres en puestos de responsabilidad

**Indicador:** Media española de mujeres en los puestos directivos superiores y medios

**Umbral:** 28,4%

Los resultados del informe de seguimiento de 2017 fueron los siguientes:



De acuerdo a los datos recopilados se pueden hacer las siguientes afirmaciones respecto a la Diversidad en el Grupo Elsamex:

- Se cumple y se supera el 2% que se exige por Ley para la inclusión de discapacitados en empresas de más de 50 empleados, y la cantidad respecto a 2016 ha aumentado, aunque muy ligeramente.



- Respecto a la diversidad por edad se puede decir que no hay discriminación por edad, ya que la tasa de renovación está asegurada y el rango de Edad entre 40 y 54 es el más amplio, siendo este también el rango de edad con mayor número de contrataciones.
- La tasa de mujeres en plantilla es inferior a los datos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014- 2016 para las actividades profesionales, científicas y técnicas, pero muy superior al del área de construcción, donde en el mismo documento la tasa de mujeres se sitúa en 8,3%.
  - Durante el año 2017, del total de incorporaciones, la contratación femenina ha supuesto el 14,83% del total, algo inferior respecto a los datos de 2016.
  - En relación a la ocupación de cargos de responsabilidad por mujeres, la media es inferior a la media española y se mantiene estable en los últimos años.
- Respecto a la multiculturalidad, en las oficinas y delegaciones de Elsamex en España la media del año 2017 se sitúa en un 1.86%, muy por debajo de los datos de la EPA.

## **CONCILIACIÓN, IGUALDAD Y SINDICALISMO:**

### **Personal con reducción de jornada por maternidad**

El personal en la empresa con reducción de jornada por motivos familiares son 23 personas, de las cuales 21 son mujeres y 2 son hombres.

### **Reuniones del Comité de Trabajadores**

El Comité de trabajadores se reunió con la empresa 4 veces en el año 2017.

### **Reuniones del Comité de Igualdad**

El Comité de Igualdad se reunió en 3 ocasiones a lo largo del año 2017, en los que se trataron los siguientes temas:

- Ratificación del Plan de Igual de 2010 y el diagnóstico del mismo
- Aprobación del Manual de Lenguaje no Sexista
- Aprobación del Protocolo de Actuación ante las posibles situaciones de Acoso Sexual, Acosos por razón de sexo y Acoso Moral

### **Reuniones del Comité de RSC**

A lo largo de 2017 el Comité de RSC se ha reunido 5 veces para tratar los siguientes temas:

- Renovación del compromiso con el Charter de la Diversidad. Se confirmó la renovación y se tramitó la solicitud.
- Plan de Inserción Juvenil. Finalmente no se ejecutó ya que no era apto para la empresa

- Refresco de los Buzones de reclamaciones y quejas
- Programa de Hábitos Saludables

- **Encuestas de evaluación de desempeño realizadas**

**Indicador :** Encuestas de evaluación de desempeño realizadas/Empleados de los grupos 1 a 5

*Umbral: > 60%*

En el año 2017 se han realizado 108 evaluaciones de desempeño de un total de 371 previstas, lo que supone un 29%, no alcanzándose el umbral.

## **PREVENCION**

- **Superación de Auditorias del Sistema de Gestión de la Prevención**

En el año 2017 **Elsamex** ha superado las auditorias del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente

- **Superación de las auditorias legales**

En el año 2017 no hubo Auditoria legal ya que es bianual, habiendo superado la última en el año 2016.

- **Reuniones del Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de t seguridad y salud se ha reunido con la Dirección y el Dpto de Prevención 4 veces en el año 2017.

- **Accidentes**

**Indicador:** Disminuir la siniestralidad laboral dentro de empresas OHSAS en un 2,5% más.

El número total de accidentes a lo largo de 2017 ha sido de 36. Dado que en 2016 se dieron 43 el descenso ha sido del 16% con lo que se cumpliría ampliamente el objetivo.

- **Comunicaciones de PRL**

**Indicador:** Difusión y envío de un mínimo de 15 comunicaciones e informes de seguridad

A lo largo del año se enviaron diversas comunicaciones, tanto de carácter técnico como relativos a aspectos de la salud de los trabajadores. En total fueron más de las quince propuestas inicialmente, con lo que se da el objetivo como cumplido. Los medios utilizados a sido el correo electrónico y La Voz del Grupo.

- **Formación en PRL**

**Indicador:** personas que han recibido formación / Nº personas en plantilla

*Umbral: > 50%*

Al revisarse los datos se comprueba como a lo largo de 2017 la formación impartida en materia de prevención de riesgos ha sido satisfactoria ya que ha abarcado a un número suficiente de trabajadores. Viendo la evolución en los últimos años se comprueba como todo el personal se encuentra bien formado y cada vez son menos los cursos que se pueden impartir, centrándose en mayor medida en el reciclaje. Por ello se decide modificar el umbral, reduciéndolo del 50% al 30%.

#### ▪ **Campañas de PRL**

CAMPAÑA DE PREVENCIÓN CARDIOPATÍAS/TALLER PRÁCTICO.

**Indicador:** Conseguir que al menos el 50% de los trabajadores de OO.CC. Participen de la campaña de prevención de cardiopatías

No se alcanzó el 50% de la plantilla dispuesta a participar en la campaña, por lo que no se considera que se haya cumplido el objetivo.

## **COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN**

#### ▪ **Comunicaciones de RSC**

Durante el año 2017 se realizaron 5 comunicaciones sobre temas relacionados con el

#### ▪ **Formación**

Se han planteado los siguientes indicadores:

**Indicador 1:** Nº cursos con valoración de eficacia positiva

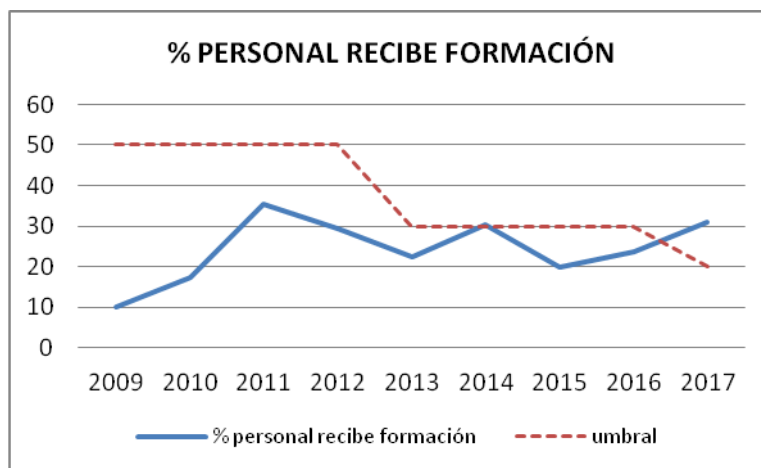
*Umbral:* > 60%

**Indicador 2:** Nº personas que han recibido formación / Nº personas en plantilla

*Umbral:* > 20%

UNIDAD	IND 1		IND 2
	1 <sup>er</sup>	2 <sup>º</sup>	
GRUPO ELSAMEX	71%	64%	31'18%

A través del análisis de los datos de los últimos años se puede observar lo siguiente:



Durante 2017 el porcentaje de personal que recibe formación ha mejorado significativamente con respecto a 2016, pasando del 23'72% al 31'18%. Así mismo, analizando los datos de los que se dispone se observa cierta tendencia positiva desde 2009. Ello sería reflejo de la mejora en el proceso en global y el aumento de la eficacia en el control de los cursos y las necesidades formativas detectadas. A tenor del histórico de datos del que se dispone se comprueba que las correcciones en el indicador han sido adecuadas. En los últimos años se puede ver como la media estaría en torno al 25% de personal que recibe formación. Por tanto, la reducción a un umbral del 20% ha resultado correcta. Así mismo, con el dato de este año, el mejor desde 2011 se determina que la exigencia no habría disminuido.

## Objetivos 2018

- Alcanzar los umbrales de las estadísticas de diversidad.
- Realizar la reuniones de los distintos comités creados
- Reducir el número de accidentes laborales
- Incrementar el número de Evaluación de Desempeño
- Incrementar el número de formación entre el personal
- Mejorar el Plan de Igualdad

# GRUPO DE INTERÉS

## PROVEEDORES

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

- Certificación de Sistema o de Producto
- Ser Proveedor histórico satisfactorio
- Autorización, acreditación
- Superar un período de prueba de 3 pedidos satisfactorios
- Por auditoría de evaluación

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

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

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

## Indicadores

### Proveedores y Subcontratistas a los que se les ha comunicado los requisitos

**Indicador:** % Proveedores y Subcontratistas nuevos a los que se les ha comunicado los requisitos RSE.

*Umbral: 100%*

UNIDAD	INDICADOR 1	
	1 <sup>er</sup>	2 <sup>o</sup>
Oficinas Centrales	100%	100%
Delegación Castilla y León	100%	100%
Delegación Murcia	100%	37%
Delegación Centro	100%	100%
Delegación Barcelona	100%	100%
Delegación Valencia	100%	93%
COEX Simancas	100%	100%
Mtto. REPSOL Sevilla	100%	NA
Mtto. Ponferrada	100%	100%

UNIDAD	INDICADOR 1	
	1 <sup>er</sup>	2 <sup>a</sup>
Mtto. CIAL	100%	100%
Mtto. CES	NA	NA
C. y A. Demarcación Carreteras	No Aplica	
D. O. Portman	100%	50%
S. A. Flix	100%	100%
S. A. Figueras	100%	NA
S. y S. El Pozo Murcia	No Aplica	
S. y S. Presa Sant Ponç	No Aplica	
S. y S. Diputación Valencia	No Aplica	
Consultoría CONELSAN	No Aplica	
Proyecto Monasterio Rodilla	NA	NA
Proyectos Guadalajara	NA	NA

A lo largo de 2017 se han detectado incumplimientos puntuales en dos delegaciones. Se trataría de las delegaciones de Valencia y Murcia. En ambos casos se debería a la comunicación de los nuevos requisitos a proveedores y subcontratistas. Con el cambio de Norma ha sido necesario actualizar la carta de compromiso y ser reenviada a todas las empresas con las que se trabajaba. Los incumplimientos han sido por tratarse de proveedores a los que se consideraba que ya disponían de tal documento.

#### ▪ Servicios no conformes

Para este periodo ha aumentado el número de proveedores. En la mayoría de los casos, los proveedores y subcontratistas no han realizado más de 30 servicios. Solo 29 de 303 empresas han prestado 30 servicios ó más a la Organización, siendo MRW el que mayor volumen de trabajos ha abarcado.

PROVEEDOR/SUBCONTRATISTA	PEDIDOS	PEDIDOS NO CONFORMES
MRW	351	0
LEASEPLAN	288	1
VANDA, VINILOS DEL SUR	266	0
NORTHGATE RENTING FLEXIBLE	190	0
SOLRED, S.A.	188	0
ABM REXEL	184	1
SAINT GOBAIN IDAPLAC	158	0
BENZI SHOP, S.L.	157	0
SEVIMAGEN	155	4
STAPLES PRODUCTOS DE OFICINA, S.L.U.	112	0
RICOH ESPAÑA, S.L.U.	100	0
MARVAL SEGURIDAD INTEGRAL, SL	99	0
FORMASTUR	89	0
IMPORTACIONES COSTA CALIDA,S.L.	80	0
MERULANA S.L.	79	0
FRAGASERVI	72	0
PAPELERÍA TÉCNICA PROFESIONAL, S.L. (CODE)	68	0



PROVEEDOR/SUBCONTRATISTA	PEDIDOS	PEDIDOS NO CONFORMES
IBERDROLA	65	0
TIMERSA LOGISTICA S.A.	58	0
COMERCIAL HOSTELERA COTAN, S.L.	42	0
FLUME	41	0
CONPIMUR	41	0
METALCO	39	0
GALLEX PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS, S.L.	38	0
IRPEN	38	1
RUBEN MEJIAS VILLARINOX	35	0
IBERBANDA	33	0
PEDRO MARTINEZ PERTUSA	33	0
AUTOPALAS VALLADOLID	31	0

A nivel global, para conocer el porcentaje total de No Conformidades conforme a todos los proveedores y subcontratistas y los productos y servicios prestados. De esta manera podemos saber a nivel global como está siendo el desempeño de estas empresas y el control del Grupo sobre las mismas.

**Indicador:** % servicios o productos No Conformes

*Umbral:* < 10%

UNIDAD	INDICADOR
OOCC	1'3%

A lo largo de 2017 se dieron 65 productos/servicios no conformes de todos los pedidos que se han realizado, lo que supone un 1,29% del total de pedidos. En todos los casos han sido fallos puntuales que se han solventado en el momento. Principalmente han sido debidos, sobre todo, a pedidos que no correspondían con las especificaciones dadas o que llegaron en mal estado.

Al ser el primer año en el que se mide el indicador no se dispone de datos globales del mismo.

## Objetivos

- Comunicar al 100% de los proveedores la política

# GRUPO DE INTERÉS ADMINISTRACIONES

## Medidas implantadas

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

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

## Indicadores

En el año 2017 se ha realizado el análisis previo para el cumplimiento de la nueva LOPD que entrará en vigor en el año 2018. Para ello se ha iniciado un proyecto para el que se han solicitado presupuestos a consultoras para el asesoramiento en esta materia.

## Objetivos

- Adaptación a la nueva a la LOPD.

# GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

## Medidas implantadas

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



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



## Objetivos 2018

- Participar en nuevos proyectos

# GRUPO DE INTERÉS

## MEDIO AMBIENTE

### Medidas implantadas

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

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

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

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

### Indicadores

Para evaluar el desempeño ambiental global de toda la Organización se cuenta con los siguientes indicadores:

**Indicador 1:** Consumo total de papel / Total trabajadores

*Umbral: > 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 2:** Consumo toner / Total trabajadores

*Umbral: < 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 3:** Consumo electricidad / Total trabajadores

*Umbral: > 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 4:** Cantidad de papel reciclado / Total trabajadores

*Umbral: < 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 5:** Toner gestionado / Total trabajadores

*Umbral: > 3% respecto al periodo anterior*

UNIDAD	IND1	IND2	IND 3	IND 4	IND 5
Grupo ELSAMEX	↓17'9%	↓23'1%	↑16'5%	↓28'4%	↓0'6%

A nivel general el desempeño ambiental de toda la Organización se considera verdaderamente satisfactorio. Todos los indicadores planteados arrojan datos de reducción tanto en consumos como en residuos. Únicamente el indicador de consumo de electricidad ha representado un aumento en comparación con 2016.

## Objetivos 2018

- Reducir los consumos de papel, tóner y energía.



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





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

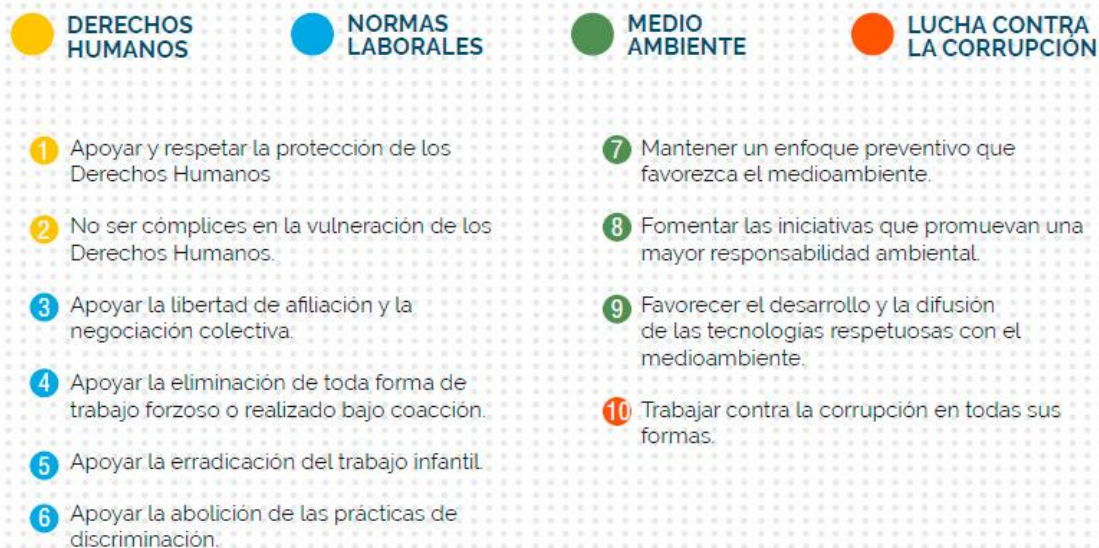
Desafíos para la empresa	ODS	Principios
<b>Administración</b>		
Contratos transparentes con la Administración Pública		10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública		10
<b>Medioambiente</b>		
Falta de medición de los residuos en CO2		8
Ausencia de tecnologías respetuosas 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	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatar los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatar y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatar y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 12 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
<b>Proveedores</b>		
Falta de colaboración continua con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	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





# LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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

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





# ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



# BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN

Durante el año 2017 **Elsamex** se concluyó la Campaña de Prevención de Riesgos Cardiovasculares, asociados al ODS **Salud y Bienestar**.

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

### **Objetivos**

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

### **Cómo nos puede ayudar**

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

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

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

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

### **Cómo se lleva a cabo**

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

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

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

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

### **Resultados**

Se ha concluido que el riesgo promedio de los trabajadores de su empresa de padecer una enfermedad coronaria en los próximos 10 años, calculado a partir de la ecuación adaptada para la población española, mediante las tablas de riesgo cardiovascular de REGICOR es del **2%** es decir, **riesgo bajo**.

