UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

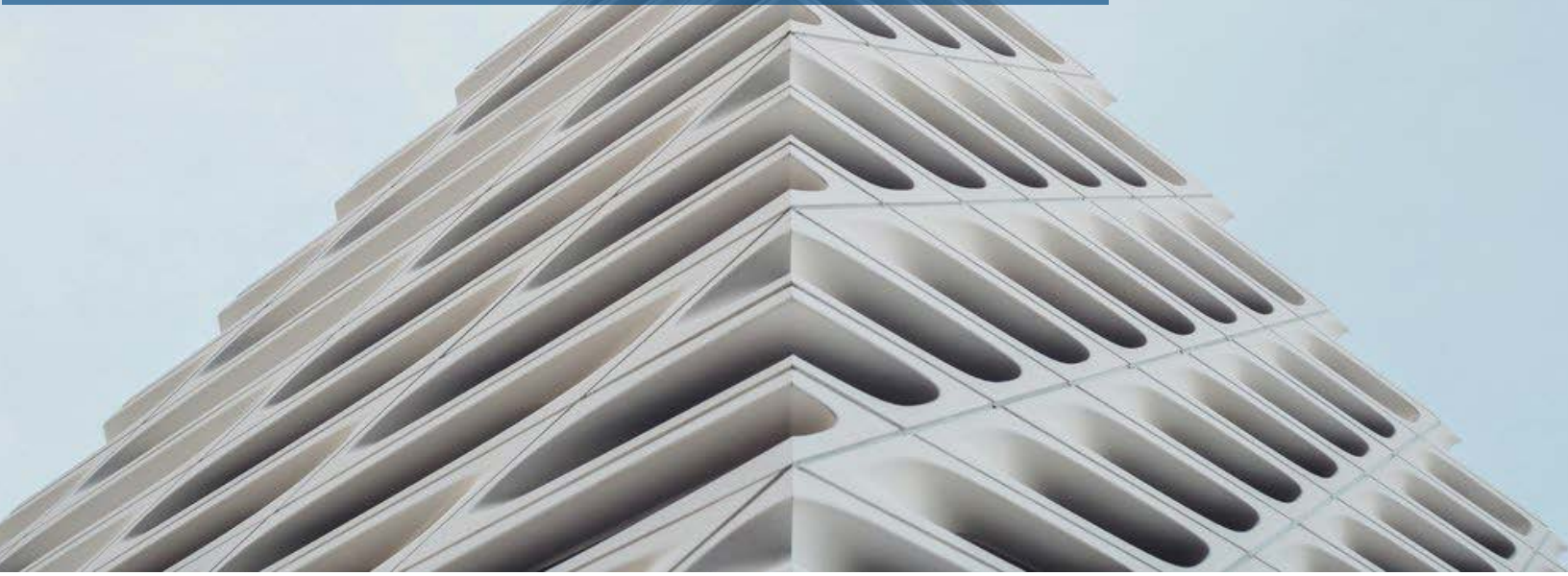
Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas.**

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

Grupo EINSA

INFORME DE PROGRESO

2017



Grupo EINSA
C/ Teide 3 , oficina1.2
Madrid

Tabla de Contenidos

01 Carta de Renovación del Compromiso

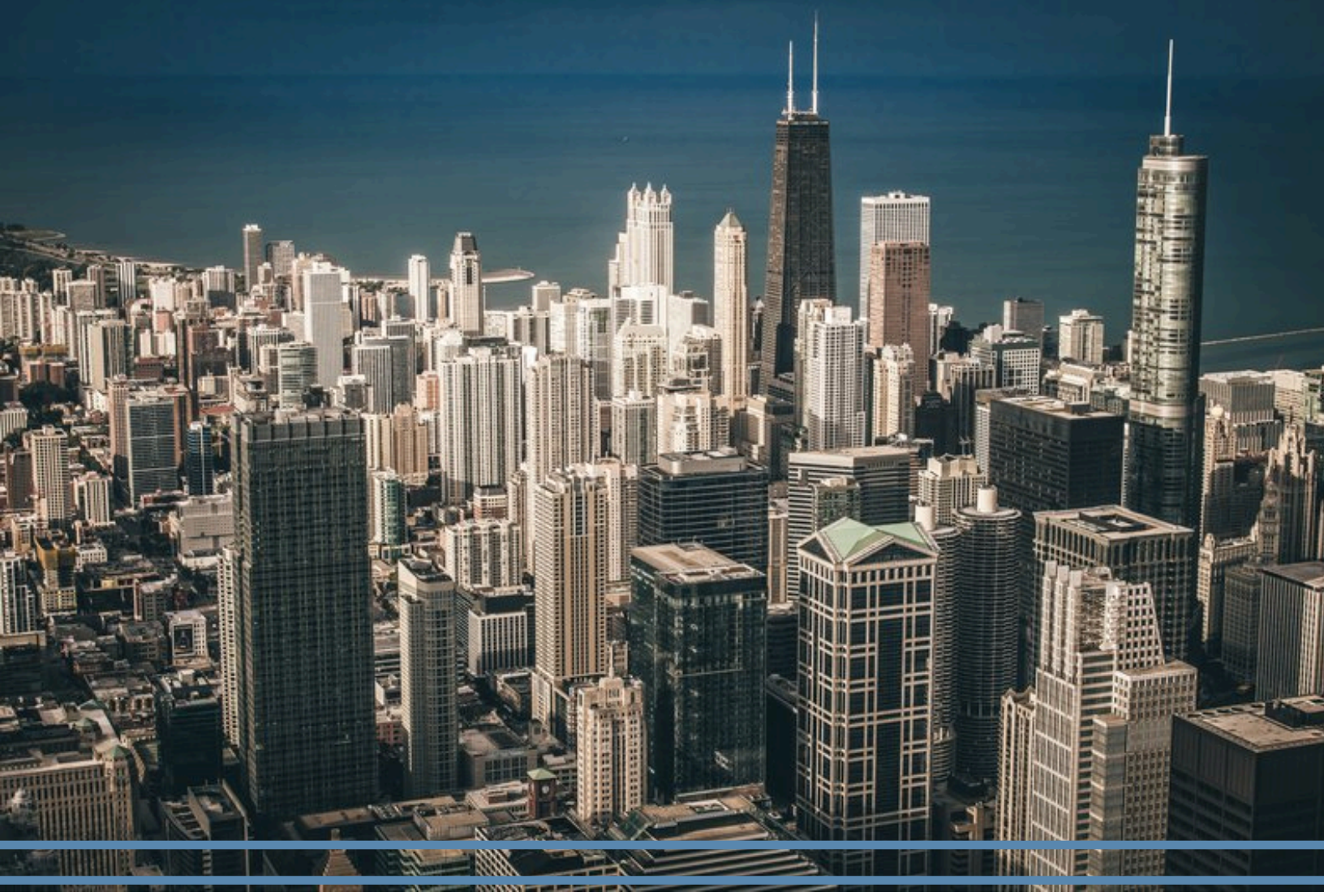
02 Perfil de la Entidad

03 Metodología

04 COE

05 Análisis

- Clientes
- Empleados
- Comunidad/Sociedad Civil
- Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

San Sebastián de los Reyes, 6 de febrero de 2019

Estimados firmantes y miembros,

Un año más me satisface comunicaros nuestra renovación de firme compromiso con los Diez Principios Fundamentales por los que nos regimos.

Agradecemos a la Asociación del Pacto Mundial de Naciones Unidas sus esfuerzos por contribuir a crear un tejido empresarial responsable y sostenible.

Convencidos de que el camino emprendido por los Socios nos ha hecho ser mejores empresas nos sentimos profundamente orgullosos de los hitos conseguidos por todos y animados a seguir trabajando en la misma línea.

Nuestro compromiso con la sociedad , las familias que trabajan en nuestra organización, clientes , proveedores y el entorno no es más que el reflejo de la vocación empresarial que hace mas de 50 años me llevó a emprender mi sueño.

Hoy desde la Presidencia de Honor veo con satisfacción que la continuidad de este Grupo está garantizado y que he sido capaz de inculcar a mi organización los valores fundamentales que nos han llevado hasta lo que hoy somos.

No cejaremos en el empeño de seguir buscando la excelencia con nuestros clientes, contribuyendo a la sociedad con responsabilidad y conjugando rentabilidad y respeto al medio ambiente.

Atentamente

PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Grupo EINSA

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

C/ Teide 3 , oficina 1.2

Localidad

San Sebastian de los Reyes

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

http://www.einsa.com www.gtmotive.com www.fundacioneinsa.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

José Carlos Martínez Pérez

Persona de contacto

María Martínez Fontana

Número total de empleados

638

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

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

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

48 - 240 millones

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

0

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

Clientes, Empleados, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

Personas dependientes , discapacidad e infancia.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

El Grupo Einsa en el ejercicio 2017 se enfrenta al reto de conseguir altos niveles de competitividad para seguir operando en sectores maduros como artes gráficas a gran escala y sectores en continuo desarrollo como el tecnológico. Por esta razón, nos centramos en ofrecer calidad y servicio a nuestros clientes optimizando al máximo los recursos bajo el compromiso de sostenibilidad medioambiental,

laboral y social.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Francia, Portugal, Estados Unidos de América, Alemania

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

Esta memoria contiene los hitos más relevantes de las tres entidades ubicadas en España del Grupo Einsa: Einsa Print, Gtmotive y Fundacion Einsa, y así quedará especificado en cada uno de los desafíos.

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

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

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

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

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

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

No

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

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?
No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

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

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

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

El Grupo Einsa está formado por: Einsa Print sociedad anónima de accionariado 100% familiar; GTMotive sociedad limitada participada por el Grupo Einsa y la Compañía estadounidense Mitchell International ; y la Fundación Einsa inscrita en el Registro de Fundaciones de la Xunta de Galicia.

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

La persona responsable de la RSC del Grupo Einsa es miembro del Consejo de Administración del Grupo y desde ese órgano vela por el cumplimiento de los 10

principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. No obstante no existen indicadores de medición para su implantación.

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

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

Organigrama

Descargar elemento adjunto

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollos Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

El Grupo Einsa desde su propia Fundación colabora con entidades públicas y privadas en materia de infancia ,discapacidad y dependencia. Además participa en jornadas de casos de implantación promovidas por el Pacto Mundial y colabora con diferentes ONG, y entidades benéficas.

MÁS INFORMACIÓN

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

El Grupo Einsa implementa los 10 Principios del Pacto Mundial a través de las políticas de RSC, RRHH, PRL y sus auditorias en materia de Calidad y Medio Ambiente certificadas por los Standares mas exigentes

Dirección Web

http://www.einsa.com www.gtmotive.com www.fundacioneinsa.com

METODOLOGÍA

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

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

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

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados

3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

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

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

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

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

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

ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

6

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES

6

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE

3

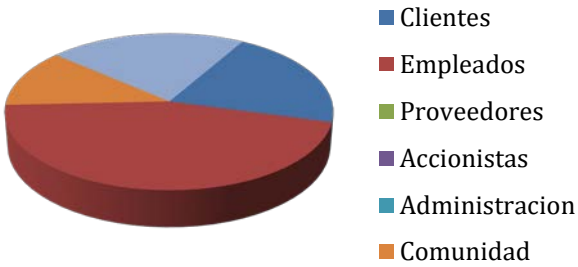
Desafíos u Oportunidades contemplados

ANTICORRUPCIÓN

2

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 19
Empleados: 41
Proveedores: 0
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 11
Medio ambiente: 20

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR

364

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

El Grupo Einsa establece en los objetivos del Plan estratégico de RSE la importancia de mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción.

Política de Comunicación Interna - Política Observaciones Genéricas

Comentarios
El Plan de Comunicación Interna 2017/2018 en GTMotive incluyó una serie de eventos dirigidos a fomentar la calidad en la Entidad a todos sus niveles, para ello se programaron : 6 Masters Lessons , 5 desayunos con los mandos de dirección, 2 desayunos con el Director General y 10 jornadas con nuestros clientes y el equipo comercial de GT.
Objetivos
Los objetivos de esta política se concretan en: -Generar una cultura de crecimiento en innovación -Mantener una estrecha comunicación dentro de la Organización que -nos permita conocer y focalizar en las necesidades del cliente. -Generar una cultura de reconocimiento de nuestra marca. -Analizar la calidad y competitividad de GT en el Mercado -Establecer los retos del año 2018
Descargar documento adjunto

Política de Calidad - Política Observaciones Genéricas
El Grupo Einsa dispone en cada una de sus compañías de Politicas de Gestión Integral que incluye su compromiso con la calidad,el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.
Comentarios
Las certificaciones de calidad de que disponen las entidades del Grupo Einsa son el mayor aval del esfuerzo dirigido a ofrecer una gestión y un servicio de calidad riguroso y fiable que satisfaga a nuestros clientes.
Descargar documento adjunto

Políticas Internas de Gestión - Política

Comentarios
Ser competitivos en el mercado en tarifas y servicios requiere de una Política de Gestión ambiciosa. Las exigencias contractuales y las expectativas de los clientes son el principal criterio para establecer el patrón de calidad de nuestros productos y servicios.
Objetivos
La dirección de las empresas de Einsa Print , Gtmotive y Fundación Einsa adopta los siguientes principios con el fin de mantener una relación duradera con el cliente: • Liderar un compromiso con la Calidad, el Medio Ambiente y la Prevención de Riesgos Laborales y comunicar y hacer comprender a sus empleados la importancia de los principios establecidos en esta política. • Implantar y mantener los requisitos de cadena de custodia de acuerdo con las normas PEFC y FSC. • Cumplir la legislación y normativa que sea de aplicación a sus actividades. • Establecer objetivos periódicos, utilizando como referencia esta Política, que ayuden a garantizar la mejora continua de nuestro sistema de gestión • Establecer las medidas necesarias para evitar y eliminar todos los factores que afecten negativamente a la seguridad y salud de los trabajadores o que generen aspectos que impliquen riesgo tanto para ellos como para la sociedad en general. • Fomentar los comportamientos seguros entre los trabajadores. • Establecer los procesos necesarios para prevenir en todo momento la contaminación producida por nuestras actividades. • Apoyar la utilización de procesos encaminados a minimizar el consumo de recursos naturales así como la cantidad de emisiones, efluentes y residuos generados, en la medida que sea técnica y económicamente posible. • Integrar los factores medioambientales en la planificación de nuevos proyectos y en la modificación de los ya existentes. Fomentar la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y procesos que tiendan a minimizar nuestros impactos medioambientales. • Fomentar la participación y la formación de todos los trabajadores para que puedan desarrollar su actividad de acuerdo al Sistema de Gestión Integrado y teniendo en cuenta su aportación para la mejora del Sistema. • Impulsar que los suministradores y contratistas que nos proporcionen sus servicios, lo hagan conforme a los principios de esta Política y a las directrices de su Sistema de Gestión.
Descargar documento adjunto

Formación - Acción / Proyecto

Comentarios

En un mundo cada vez mas dinámico y global tenemos que estar preparados para todos los retos. La internacionalización de las empresas del Grupo Einsa es cada vez mas patente. La formación continua a nuestras plantillas en Inglés y Francés es una necesidad fundamental. A lo largo del ejercicio 2017 GtMotive ha impartido en su Trainnig Plan el 71% de sus horas de formación destinando el 56% de su presupuesto en esta materia. Einsa Print ha impartido en formación de lengua inglesa un total de 2.215 horas a 47 empleados y 140 horas de Francés a 3 personas ubicadas en el Servicio de Atención al Cliente y en Expediciones.

Objetivos

Los beneficios de la formación en idiomas a los empleados no sólo repercute en mejorar la atención y seguimiento del cliente sino que se hacen evidentes en el desarrollo profesional del empleado y por tanto en su satisfacción personal y posibilita generar una cultura abierta y sin limites. GTmotive como partner de socio americano prepara todos sus informes desde el año 2016 en lengua inglesa.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Comentarios

Fomentar la calidad en la Entidad a todos los niveles requiere involucrar a la totalidad de la plantilla y llegar a ellos de forma directa. Por ello Gtmotive ha ideado distintos formatos de reuniones en función de la idiosincrasia de cada grupo.

Objetivos

Los desayunos con la Dirección General tienen como objetivo ofrecer a todos los empleados un foro en el que exponer sobre la mesa cuestiones de negocio con la dirección general en un formato face- to- face. Las Master Lessons consisten en prácticas de actividades estratégicas presentadas de forma interna por un empleado a cargo de un proyecto relevante a aquellos otros trabajadores de la compañía interesados en asistir. En Onboarding, Recursos humanos asesora a los directores para la rápida integración de nuevos empleados. Por otro lado, analiza con el trabajador que decide abandonar la entidad las razones que le han llevado a tomar esa decisión. EL Customers Ride Along, consiste en salidas con los comerciales para ampliar información de las necesidades cliente/mercado y un mayor conocimiento de la visión del comercial en su campo. ACE es un evento anual con el objetivo de informar a los empleados del desarrollo de las lineas estratégicas de negocio. Yla reunión anual Leaders de la dirección con los mandos intermedios es un foro de debate de la evolución de la compañía.

Certificación ISO 9001:2008 - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

El Grupo Einsa en su esfuerzo por ser una empresa sostenible dispone de la Certificación ISO 9001.

Objetivos

Esta certificación impone una disciplina continua por mantener los estandares requeridos y para ello el Grupo Einsa dispone de un departamento que vela por hacer llegar a la Organización toda la información necesaria para el cumplimiento de su normativa.

Descargar documento adjunto

Reconocimiento - Indicador de Seguimiento

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Política RSE - Política

Comentarios

El plan de RSE del Grupo Einsa incluye no solo la evaluación de satisfacción del cliente sino también una comunicación clara y transparente de toda la información relativa a productos y servicios ademas de fomentar las buenas practicas ambientales entre nuestros stakeholders.

Objetivos

La confianza de los clientes se basa en la transparencia a lo largo del proceso de la relación entre las dos partes. Para ello hemos implantado procedimientos de seguimiento del servicio prestado al cliente. Cada departamento involucrado en esta actividad dispone de pautas a seguir en esta materia.

Código Ético / Conducta - Política

Observaciones Genéricas
El nacimiento de la Fundación Einsa se origina como respuesta a la invitación de las empresas españolas de iniciativa privada a adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Comentarios
La marca Grupo Einsa no solo está determinada por la calidad del servicio y sus productos sino por la ética y conducta de sus empleados y mas aún de los comerciales que tienen trato directo con el cliente y del departamento de compras en su trato con nuestros proveedores. Con el propósito de establecer buenas pautas de conducta en estos departamentos la Organización desarrolla una serie de normas y procedimientos de actuación para los empleados que incurren en viajes de negocios o deben cobrar dietas.
Objetivos
La política de viajes va dirigida a todos los empleados que realicen viajes de negocios y no solo debe ser un reflejo de responsabilidad y obligación para con la empresa sino con los clientes y proveedores. Se incluyen pautas que garanticen la optimización de tiempo y recursos tanto de los empleados del Grupo Einsa como de clientes y proveedores ,pautas de preparación del viaje, desplazamientos, dietas, seguros y alojamientos.

Política de Compras - Política

Comentarios
Extender el compromiso de Responsabilidad Social a proveedores y empresas subcontratadas forma parte de nuestras pautas en materia de RSE.
Objetivos
Fomentar las buenas prácticas ambientales, homologar los productos de compra siguiendo criterios ambientales, implantar sistemas de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas acordes con nuestros criterios son objetivos del Grupo Einsa en este ámbito.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Comentarios
Einsa Print, GtMotive y Fundación Einsa disponen de un protocolo de gestión de incidencias que se activa ante cualquier eventualidad y en la que se encuentran involucradas las diferentes áreas susceptibles de formar parte de la solución.
Objetivos
Cada departamento está dotado de personal con los conocimientos necesarios del producto o servicio teniendo el cliente accesibilidad directa y recibiendo un trato personalizado con los interlocutores adecuados . El objetivo se centra no solo en solventar las incidencias sino aprender a gestionarlas para así disminuir el numero de ellas.

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

Comentarios
El seguimiento y control del Plan Estratégico de RSE del Grupo Einsa está liderado por un accionista y miembro del Consejo de Administración de la Entidad y dispone de comisiones internas transversales en la Organización que vela por el cumplimiento de los objetivos estratégicos de responsabilidad corporativa.
Objetivos
Las distintas comisiones dentro de la Entidad velan por la sostenibilidad de la triple cuenta de resultados es decir, un equilibrio entre los balances medioambientales, económicos y sociales ; el compromiso con los grupos de interés , pautas de seguimiento y actuación de las actividades, servicios y productos.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Comentarios
La Comisión de Seguimiento que vela por el cumplimiento del Código de Ético y de Conducta de la red comercial del Grupo Einsa dispuso en su creación de un canal de denuncias como vehículo para informar de posibles infracciones o incidencias.
Objetivos
Este canal de denuncias está dotado de un procedimiento específico que favorece la transparencia en la actividad comercial , el uso responsable de los recursos de la empresa y buenas prácticas comerciales.

Relación duradera con los clientes

Las empresas del Grupo Einsa operan desde hace mas de 40 años. Su compromiso con la sociedad

generando empleo y actividad sólo es posible a través de una relación duradera con los clientes basada en la competitividad e innovación

Política RSE - Política

Comentarios
La larga trayectoria del Grupo y el compromiso de sus accionistas son un aval para mantener la confianza de nuestros clientes. Sin embargo, esto no es suficiente, es necesario además garantizar a nuestros clientes no solo el mejor producto y servicio sino también una gestión de responsabilidad con el tejido social, el medio ambiente y la plantilla.
Objetivos
El plan estratégico de RSC del Grupo Einsa se compromete a mantener los estandares medioambientales,la innovación, la competitividad y el empleo estable a través del desarrollo profesional y de la formación continua. Creemos que nuestra contribución a la sociedad debe ser el fiel reflejo del buen hacer, de generar valor a nuestros clientes y riqueza en nuestro entorno. Bajo estas premisas operamos con la ilusión de contribuir a un mundo sostenible y equilibrado.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Observaciones Genéricas
La Compañía opera en paises desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con el mantenimiento de las certificaciones de las normas ISO 14001, ISO 9001, EMAS y cadena de custodia FSC y PEFC.
Comentarios
Las empresas del Grupo disponen de un departamento en esta materia que vela por el cumplimiento de la normativa exigida por cada una de las certificaciones.
Objetivos
La confianza en nuestra Organización es la base de una relación duradera con nuestros clientes, cumplir con los requisitos medioambientales de calidad y seguridad es una exigencia tanto a nivel comercial como ético en la compañía. Para ello contamos con certificaciones como "PROMOTING SUSTANAIBLE FOREST MANAGEMENT" que audita el cumplimiento de los requisitos del estándar PEFC ST la Cadena de Custodia de Productos Forestales
Descargar documento adjunto

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

Comentarios
Disponer de la certificación ISO 9001 exige involucrar a toda la plantilla en el Sistema de Gestión de Calidad. Su implantación supone un reto en todos los departamentos de la compañía y hoy podemos decir que forma parte del ADN de la Organización.
Objetivos
Sin duda este tipo de certificaciones aportan valor a las organizaciones y contribuyen a afianzar las relaciones con los clientes. La larga trayectoria del Grupo Einsa en el compromiso con la gestión de calidad no sólo nos ha permitido mantener relaciones comerciales de décadas sino que nos abre puertas en la actualidad a nuevos clientes absolutamente necesarios en los nuevos escenarios de los sectores en los que operamos.

Formación - Acción / Proyecto

Comentarios
En nuestra organización tenemos claro que los equipos que mantienen contacto directo con nuestros clientes son los embajadores de nuestras marcas por eso hacemos especial incapié en la formación continua en esta materia.
Objetivos
En el ejercicio 2017 se han invertido en GTmotive 7.227 horas en formación fundamentalmente en los departamentos de IT, Producto y Contact Center con el objetivo de formar a nuestros equipos en nuevas soluciones tecnológicas, proveerles de una metodología para la elaboración de business case, competencias de gestión y liderazgo.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios
Ofrecer a nuestros clientes los mejores productos y servicios requiere de plantillas motivadas e implicadas en nuestras empresas. En Abril 2017 Einsa Print, S.A realizó una encuesta de compromiso a toda la

plantilla, con el objetivo de medir la motivación, implicación e identificación con la empresa, y así poder identificar aquellas áreas en las que se debe mejorar, y poner acciones en marcha .

Objetivos

La encuesta fue muy bien aceptada por toda la plantilla, llegando a un porcentaje de participación del 82%. El Compromiso se compone de dos elementos: • Motivación: cuanto está dispuesto a hacer la persona por la empresa • Implicación: cuanto le importa al empleado la empresa y que pretende conseguir en ella. La encuesta arrojó un índice de compromiso bastante elevado, de 4,07 puntos sobre 5.

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

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

Objetivos

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS

Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

Plan RSE - Política

Comentarios
Dentro del Plan de Responsabilidad Social Corporativa y en colaboración con la Fundación Einsa, la empresa apuesta por la diversidad de la plantilla con la formación e incorporación de personas con discapacidad física y/ o intelectual en sus centros de trabajo.
Objetivos
El objetivo es obvio, dar acceso a un puesto de trabajo con una formación previa a personas que por alguna discapacidad están en riesgo de exclusión laboral. Con este fin se imparten cursos en el Alimentador de Pliegos que constan de una parte teórica y una parte práctica. Ambas se realizan en las instalaciones de Einsa con prácticas "in situ" y personal fijo de Einsa y de la Fundación Einsa y en las propias máquinas de la compañía. Como resultado de esta política de las 3 personas que se incorporaron en el ejercicio 2016 con carácter temporal 2 de ellas han pasado en el ejercicio 2017 a contrato fijo.

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

El año 2014 supuso para Einsa la consecución de su gran reto en formación y creación de empleo dentro del marco de la discapacidad. Los resultados de esta política quedan constatados con la integración en la plantilla de 3 personas con minusvalías físicas a lo largo del año 2015. El ejercicio 2017 el Grupo Einsa da continuidad a este desafío con la selección y formación práctico teórica de nuevos colectivos

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política
Observaciones Genéricas
La sensibilización por la inserción laboral de personas con discapacidad debe ir más allá del mero cumplimiento de la Lismi.
Comentarios
El Grupo Einsa gestiona la integración laboral de personas con distintas capacidades a través de la Fundación Einsa. Estamos convencidos que el éxito de la implantación de la integración laboral dentro del marco de la Lismi en una entidad tiene un efecto divulgador a otras empresas. Por ello, difundir estas experiencias ayuda a avanzar en el camino de la integración Si bien en los ejercicios anteriores La Fundación Einsa se centró en personas con discapacidades físicas, en el ejercicio 2017 nos propusimos el reto de ampliar el espectro incluyendo también la discapacidad intelectual. Las personas con discapacidad intelectual son unos de los grupos mas complejos y con mayor dificultad para la integración laboral. Es fundamental detectar los principales obstáculos que impiden el acceso a las personas con discapacidad intelectual al mercado laboral. El desconocimiento en esta materia frena la iniciativa y aumenta los temores a la hora de incorporar esta tipologia de personas. Si a ello le sumamos el hecho de que las funciones laborales que podrían asumir están en vias de extinción debido a la implantacion de nuevas tecnologias el panorama se presenta cuanto menos desolador. Sin embargo merece la pena destinar esfuerzos a mostrar a las empresas los beneficios que la incorporación de estas personas aporta no solo al buen ambiente laboral sino tambien en materia fiscal. Nuestra labor radica en la elaboración de un programa que incluya un listado de las necesidades de apoyo que la persona con discapacidad intelectual necesita para su desenvolvimiento y el desarrollo de un itinerario formativo adecuado para una integración laboral normalizada.
Objetivos
Dar una respuesta socio-laboral al colectivo de personas con discapacidad es el objetivo final del programa de formación de La fundación Einsa. En nuestra labor por promover la integracion laboral de personas con distintas capacidades nos encontramos a menudo con escenarios en los que la empresa en cuestión tiene gran ilusión por el proyecto pero no dispone de las herramientas suficientes para ello. El desconocimiento y la falta de transversalidad en las empresas para abordar la integración de una forma efectiva dificulta la posibilidad de ofrecer un puesto acorde a cada perfil para desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, en las empresas en

que se ha llevado a cabo con éxito el análisis que nos trasladan desde el departamento de RRHH es muy positivo. Recalcan el dato de que si el puesto está adaptado a las capacidades de la persona el resultado es una aumento de la productividad como consecuencia del buen ambiente laboral y un entorno motivador. Si bien las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos de las personas con discapacidad, la implantación de estos procesos debe hacerse de forma meticulosa y analítica, para ello puede resultar de gran ayuda contar con organizaciones como Fundación Einsa, que lideren las fases de selección, análisis del perfil y puesto de trabajo, formación, adaptación y prácticas. La Fundación Einsa persigue como fin último que el alumnado se integre como garantía de una vida independiente y autónoma. Dotar a las personas de estrategias y recursos formativos para enfrentarse al mundo laboral es la mejor manera de garantizar la igualdad de oportunidades. Ala hora de lidiar con estos casos es importante conseguir el apoyo de la familia, que la formación previa sea efectiva, realizar un seguimiento por parte de un equipo multidisciplinar, apoyo en el proceso de practicas, reforzar las habilidades sociales y asesoramiento en materia de contratación a las partes Todos estos factores inciden directamente a la hora de favorecer una inserción laboral de manera positiva: un seguimiento de la trayectoria de la persona con discapacidad, un apoyo, un clima seguro y normalizador, una formación de calidad favoreceran que la inserción sea un éxito.

Política de Igualdad - Política

Comentarios
El Grupo Einsa en su determinación y apuesta por la igualdad de oportunidades de este colectivo elabora en el año 2017 un plan estratégico que incluye proyectos a corto,medio y largo plazo.
Objetivos
En el corto plazo esperamos que este proyecto de orientación en materia de inserción laboral tenga un carácter motivador que llegue de manera efectiva a las empresas. Animamos a las empresas a realizar un proyecto piloto de formación de un grupo reducido de personas con discapacidad involucrando a la plantilla en el proceso. A Medio Plazo estamos seguros que tras el periodo de prácticas algun miembro del grupo habrá superado las competencias necesarias para la incorporación laboral. Estimular y divulgar el compromiso de la sociedad en general hacia las personas con discapacidad confiando en sus capacidades para el desempeño de funciones en un puesto de trabajo es el objetivo a largo plazo.

Plan de Formación y Desarrollo - Política Observaciones Genéricas

Comentarios
La Fundación Einsa trabaja en la actualidad en dos programas diferentes adaptados a la discapacidad de los alumn@s: El Programa Formativo en el Área de Artes Gráficas consta de un curso en el Alimentador de Pliegos dirigido a personas con discapacidad física y el Programa Formativo en el Área de Administración es un Curso de Auxiliar de Oficina dirigido a personas con discapacidad intelectual
Objetivos
El Programa en el Área de Artes Gráficas que imparte el curso de “Alimentador de Pliegos” tiene como objetivo adquirir las destrezas necesarias para desarrollar las funciones propias del alimentador de pliegos . Este programa está omplantado desde Noviembre del 2016 En Octubre del 2016 se imparte en Einsa Print , As Pontes un curso para dos alumnos derivados de INSERTA, Fundación ONCE, con diferente cualificación profesional. El grupo lo configuran personas con patologías y discapacidades físicas compatibles con el desarrollo del puesto, que ven en este proyecto una posibilidad para la inserción laboral en este sector. Tras una formación teórica básica y preliminar comienza la formación práctica en Einsa Print As Pontes, se extienden desde el 28 de Noviembre del 2016 del hasta el 27 de Febrero del 2017. De los dos alumnos-as que realizaron la formación teórica solamente uno adquirió el compromiso de realizar la formación práctica, diferentes motivos les llevaron a no formar parte del proyecto; entre otras causas argumentó la duración extensa de las prácticas, la lejanía de su residencia al puesto de trabajo y la posibilidad de incorporación laboral en otro centro. Al inicio de las prácticas mediante el concierto que la Fundación Einsa tiene con Mc Mutual que nos aporto mayores datos para adaptar el puesto de trabajo a sus condiciones fisicas. Las prácticas constan de una duración de tres meses, tiempo mínimo establecido para conocer el área de encuadernación y concretamente el manejo de la máquina de alimentación de pliegos. La formación práctica se

realiza de forma individual bien sea en turno de mañana o tarde esto garantiza una formación de calidad y posibilidad de tutelar y realizar un seguimiento personalizado continuo. En el Programa en el Área de Administración se imparte el curso de "Auxiliar de Oficina" con el objetivo de adquirir las destrezas necesarias para desarrollar las funciones propias de auxiliar de oficina, facilitar el aprendizaje de tareas básicas administrativas en una empresa ordinaria, valorar habilidades y capacidades en el desempeño de las funciones para una futura inserción en un entorno normalizado En Julio del 2017 por primera vez se imparte en Einsa Print de As Pontes un curso teórico-práctico de Auxiliar de Oficina para un joven alumno con discapacidad intelectual con interés en formarse en el Área de Administración. La duración del programa abarca desde el 3 de Julio del 2017 hasta el 31 de Julio. Tras una breve introducción teórica acerca de aspectos relacionados con oficina, comienza la formación práctica en Einsa Print As Pontes en el Departamento de RRHH y en el Departamento de Pre-Impresión. Se establece un horario de 9h a 13.30h y una planificación diaria con el objetivo de que interiorice bien sus funciones . Las tareas a desempeñar engloban la recogida documentación en bandejas recepción de la empresa, la recogida de horas sindicales en fax en la recepción de empresa, depositar la documentación correspondiente en las bandejas del personal de oficina, clasificar y archivar la documentación en oficina, introducir en base de datos registros de vehículos realizados día anterior en recepción/garita, recogida de documentación en bandejas RR.HH , recogida horas sindicales en fax ,recepción de garita y entrega correo, registro en papel de entrada vehículos y recogida y derivación de llamadas externas. Esta primera toma de contacto del alumno resultó tan motivadora que en la actualidad está preparando oposiciones a auxiliar de ordenanza de la Administracion Pública.

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Comentarios

La implantación de formación y practicas desde el año 2015 para personas con distintas capacidades lideradas por La Fundación Einsa se centra fundamentalmente en dotarles de un plan de carrera dentro de la entidad. De hecho nos llena de satisfacción constatar el éxito del proyecto. Las tres personas que formaron parte del proyecto en 2015 tras las prácticas en el alimentador de pliegos se incorporaron a la empresa como ETTS en el año 2016 y en el ejercicio 2017 pasaron a formar parte de la plantilla con contrato fijo.

Objetivos

Gracias a que en La Fundación Einsa adaptamos el proceso de formación a cada uno de los perfiles, este presente ejercicio hemos logrado el objetivo en el ámbito de la discapacidad intelectual en formación teórico practica de auxiliar de oficina. El resultado es altamente motivador y arroja datos de que a lo largo de estos procesos la persona formada adquiere una percepción de confianza en sus capacidades para el desempeño de funciones. De hecho nuestro alumno en la actualidad prepara oposiciones a Ayudante de Ordenanza del Estado, habiendo superado las primeras pruebas del proceso.

Formación - Acción / Proyecto

Comentarios

Tras el análisis de los resultados obtenidos con el curso de "Auxiliar de oficina" hemos constatado que son varios los factores que condicionan el éxito de una integración laboral. Establecer tareas claras y definidas, realizables y ajustadas a sus capacidades, de forma que el desarrollo de las tareas proporcione satisfacción y un sentimiento de trabajo bien hecho. Ajustar de las tareas al perfil del trabajador ,buscar aquellas funciones que encajen con su nivel de formación, experiencia previa y habilidades intelectuales y físicas. Este es uno de los factores claves y en el que reside el éxito o el fracaso de nuestro proyecto. Apoyo de los tutores durante el proceso, la Fundación Einsa se ha dedicado plenamente a hacer un seguimiento de nuestros alumnos-as y por ultimo mantener una relación permanente entre la empresa y nuestra entidad además de lograr el apoyo familiar en el proceso Uno de los perfiles profesionales para personas con discapacidad intelectual que más se ajusta a las oportunidades laborales y a sus características es el de "Auxiliar de Oficina", por ello trabajaremos a lo largo del año 2018 en trabajar en la incorporación y formación laboral en esta área.

Objetivos

Creemos que es responsabilidad de todos y en especial de las empresas propiciar dicha inclusión. Las empresas deben estar dispuestas a adaptarse a las

condiciones de las personas con discapacidad y los tutores a través de proyectos formativos avalar y propiciar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Como objetivo final para este año 2018 incluimos dotar a las personas con discapacidad de recursos suficientes para poder enfrentarse al mundo laboral en igualdad de oportunidades, con confianza y seguridad en la creencia de que son personas altamente productivas, que mejoran el ambiente de trabajo y nos hacen ser más sensibles. Empresa, sociedad , asociaciones y fundaciones debemos formar parte de esta campaña de divulgación eliminando barreras y luchando contra la discriminación en el empleo.

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios
Para que el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad se desarrolle de forma efectiva es de vital importancia una buena política de comunicación a la plantilla. Saber que es un proceso ordenado y tutelado en materia de PRL, de formación y de realización de tareas dota a los empleados de la confianza necesaria para comprometerse e involucrarse. Informamos a los trabajadores del proceso y garantizamos que los tutores de la Fundación Einsa realizarían una labor de seguimiento in situ para evitar situaciones de riesgo y su plena disponibilidad en caso de incidencias.
Objetivos
El objetivo último de la difusión de la política de inserción persigue que la plantilla empatice con la persona haciendo que se sienta uno más del grupo ,refuerce su autoestima y se sienta igual en derechos y obligaciones. Por otro lado se pretende reforzar los valores de la empresa en contra de la discriminación, ser socialmente responsable y favorecer la diversidad en la plantilla aprendiendo a convivir con distintos perfiles Tras la implantación, hemos constatado que la sensación de la plantilla en su aportación colaborativa a la inserción laboral de personas con distintas capacidades ha sido altamente satisfactoria ha potenciado el buen ambiente laboral.

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas
El 1 de Octubre del 2017 se renueva la firma del Convenio con Einsa Print, empresa colaboradora con la Fundación Einsa para la realización de prácticas en empresa en materia de LISMI. En él se acuerda crear un programa de cooperación educativa para contribuir a la formación integral de los estudiantes complementando su aprendizaje teórico y práctico. En la estipulación cuarta del Convenio se acuerda que la empresa proporcionará a cada alumno-a que realice las prácticas la cantidad de 102€ mensuales en concepto de "Ayuda de desplazamiento"
Comentarios
En el ejercicio 2017 se ha acordado suscribir un acuerdo con el Ayuntamiento de As Pontes para utilizar un servicio de transporte gratuito que desplazará a aquellos alumnos que residan en el Ayuntamiento de As Pontes y que deseen minimizar costes a la hora de realizar las prácticas en empresa.
Objetivos
Para que este proyecto de integración sea real y claramente efectivo la Fundación Einsa firma convenios de colaboración con entidades de personas con discapacidad. El objetivo es promover conjuntamente la integración. La entidad seleccionada para colaborar a lo largo del 2016-2017es INSERTA EMPLEO, entidad de la Fundación ONCE para la formación y empleo de las personas con discapacidad. INSERTA comparte con la Fundación el compromiso de incluir a las personas con discapacidad en el entorno laboral, apoyar la formación y el empleo de calidad con expectativas a largo plazo y reforzar la autonomía personal.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas
La Fundación Einsa en materia de Formación para la Integracion Laboral para Personas con Discapacidad que desarrolla dentro del Grupo, presenta al Consejo de Administración de la Compañía un informe anual.
Comentarios

Objetivos
Los objetivos de dichos informes se basan en la transparencia e información de los siguientes puntos: I.-Introducción II.-Situación Actual III.-Consecuencias positivas de la integración laboral para las empresas IV.-La Firma de convenios 4.a. Firma de Convenio de

Formación V.- Financiación VI.-Conclusión VII.- ANEXOS Anexo I: Tabla de Contrataciones ETT Anexo II: Convenio entre Einsa Print y Fundación Einsa para establecer programas de formación

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Comentarios
la Fundación Einsa está inscrita en el Registro Único de Fundaciones de Interés Gallego, clasificada como benéfico social por la orden de la Consellería de Presidencia, de Relaciones Institucionales y Administración Pública del 5 de febrero del 2003 (D.O.G.A. nº29, del 11 de febrero), declarada de interés gallego por la Orden de la Consellería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales del 26 de Marzo del 2003 (D.O.G.A. nº 68, del 7 de abril), figurando inscrita con el número 2003/10 y con CIF nº G-83628412. El nacimiento de la Fundación Einsa se origina como respuesta a la invitación de las empresas españolas de iniciativa privada a adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Objetivos
Nuestra decidida apuesta por contribuir a la protección del entorno donde se desarrolla la actividad empresarial del Grupo Einsa, abarca un amplio abanico de acciones dirigidas al colectivo de la infancia, dependencia y discapacidad, tal y como reflejan los Estatutos en el artigo 6 -fin fundacional-: " El objeto social de la Fundación Einsa entre otros será la formación profesional, la inserción laboral o la creación del empleo a favor de las personas con discapacidad. La Fundación tiene por objeto la realización de acciones encaminadas a la atención de personas dependientes, en consecuencia, de todas aquellas que sean necesarias para la referida atención. Es voluntad fundacional la de emplear los medios que resulten adecuados para el fomento de la conciliación familiar y laboral, entre otros en el ámbito de la infancia y la adolescencia. Entre los medios a emplear para el cumplimiento de sus fines, la Fundación podrá facilitar la formación profesional adecuada".
Documento adjunto
Descargar documento adjunto

Conciliación familiar y laboral

Política de Conciliación - Política

Comentarios
Con efectos desde el 1 de noviembre del 2017, se prorroga el Plan Concilia de GTMotive siendo este consultado con el Comité de Empresa y aprobado por el Comité de Dirección . En esta prórroga se mantienen la mayor parte de las medidas ya establecidas y se incrementan otras, teniendo en cuenta las necesidades actuales y con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas que formamos parte de. Estas medidas tendrán vigencia hasta el 31/12/2018.
Objetivos
La medidas propuestas en el Plan Concilia a la plantilla son las siguientes: Como Medidas de Mejora en permisos retribuidos las Ausencias Justificadas recogidas por convenio (art. 8.5.1), se ampliarán incorporando el día del cumpleaños del trabajador tendrá derecho a media jornada libre, esta media jornada es proporcional a su jornada de trabajo.Si el día del cumpleaños fuese día festivo, local o nacional, o fin de semana, ese día se disfrutaría en el día laboral inmediatamente anterior o posterior al mismo, tras acordar con su MMII. Si coincide con período de vacaciones, durante una baja o permiso retribuido de otro tipo, perdería este derecho. Estas horas pueden intercambiarse por el cumpleaños de los hijos. Además, la empresa dará flexibilidad a la hora de disfrutar de los 15 días de permiso por matrimonio que marca el ET, antes o después del hecho causante. Disponen de 1 dia para asistir a boda de padres, hermanos o hijos. El empleado también dispondrá del tiempo necesario para la matriculación en un centro oficial o reconocido de enseñanza siempre que sea imprescindible ir en persona. Para la realización de trámites con las Administraciones Publicas se disponen de 4 horas al año, siempre que dichos trámites no sea posible realizarlos fuera del horario laboral. Por accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización: dispondran de 2 días más de lo legalmente establecido, pasando a ser 4 días. En el caso de hospitalización, siempre que no sea necesario desplazamiento (considerándose como tal el recorrido mayor de 200 Km desde la residencia), el trabajador podrá disfrutar de estos días de manera intermitente, no obstante, solo podrá hacerlo mientras tenga lugar

la hospitalización. Nota: En los casos de desplazamiento el trabajador puede elegir entre 4 días discontinuos o 6 de forma continuada. Para acompañamiento al médico de hijos menores de 12 años y personas dependientes a cargo el trabajador dispone de 8 horas al año, por encima de lo legalmente establecido. Se podrá acompañar a los hijos menores de 12 años al médico o a un familiar dependiente a cargo, tipificándolo como permiso retribuido hasta un máximo de 8 horas al año. El trabajador deberá solicitar autorización al mando y traer justificante médico de visita. El resto de visita médicas que el trabajador necesite, se podrán realizar vía flexibilidad horaria siempre con autorización previa del mando. En el caso de acompañamiento al médico de familiares hasta segundo grado de consanguinidad habrá 8 horas al año por encima de lo legalmente establecido. Se podrá acompañar a los familiares hasta segundo grado de consanguinidad, tipificándolo como permiso retribuido hasta un máximo de 8 horas al año. El trabajador deberá solicitar autorización al mando y traer justificante médico de visita, así como el documento que acredite el parentesco.. El resto de visitas médicas que el trabajador necesite, se podrán realizar vía flexibilidad horaria siempre con autorización previa del mando. (Se excluyen de este permiso los familiares ya incluidos en el punto anterior). En caso de nacimiento de hijo/a y adopción dispondrán de 1 día más de lo legalmente establecido, pasando a ser 3 días. En el supuesto de fallecimiento familiar hasta segundo grado habrá 1 día más de lo legalmente establecido, pasando a ser 3 días. Para gestiones previas a una adopción de hijos la empresa ofrece 16 horas al año, por encima de lo legalmente establecido. Los trabajadores tendrán derecho hasta un máximo de 16 horas acumulables al año, para realizar las gestiones previas a una adopción, siempre debidamente documentadas y justificadas;(para el cómputo de estos permisos se contabilizará desde el día del hecho causante, a excepción de que el trabajador haya realizado el 100% de su jornada laboral durante ese día, en ese caso, computará desde el día siguiente. Recaerá sobre el empleado justificar ante RRHH la alteración de este permiso para que quede constancia de que ha trabajado el 100% de la jornada. Ej: Hijo nacido un martes, si el trabajador ha realizado el 100% de su jornada el martes disfrutaría de miércoles a viernes el permiso (ambos inclusive). Otras Medidas de conciliación son: modernizar y unificar criterios de licencias para parejas equiparables a los matrimonios en cuyo caso será necesario aportar documentación que acredita la convivencia o inscripción en el registro de parejas de hecho; se podrá proponer fines de semana / vacaciones ; tambien se puede Concatenar permisos por nacimiento/adopción de hijo con la posibilidad de acumular el período de vacaciones al permiso de Maternidad o Paternidad para ello es necesario que el trabajador avise previamente del disfrute de esta medida a su mando directo y a RRHH con un tiempo mínimo aproximado de un mes previo a la fecha prevista de nacimiento; La empresa permite Acumulación de Horas de Lactancia a razón de 1h al día por día laborable hasta los 9 meses de hijo y justo después del permiso de maternidad o las vacaciones; en relación a permisos por excedencia se tendrá derecho a excedencia laboral, en los términos que recoge la legislación, con compromiso por parte de la empresa de reserva de puesto en el plazo máximo establecido por legislación. Los tipos de excedencia son: Voluntaria / Parón Profesiona, cuidado de hijos, cuidado familiar de primer grado, cuidado de familiar segundo grado, desempeño de cargo público y excedencia de 1 mes dedicado a formación La empresa inicia una prueba piloto, y pone a disposición de sus empleados la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria de hasta un mes con derecho a reserva del puesto de trabajo (este derecho se guardará exclusivamente durante ese tiempo). El objeto de la excedencia debe ser la formación del empleado (por ej. la estancia en el extranjero para aprender un idioma). Este permiso será solicitado a RRHH para su aprobación, y podrá ser utilizado como máximo una vez al año. En cualquier caso se aplicaría lo que recoge la legislación a tal efecto. en materia de vacaciones se podrá fraccionar vacaciones ½ jornada para PTP, ATC y Soporte; modificar vacaciones acordadas si estas coinciden con bajas por accidente y/o enfermedad común; se podrá librar 1,5 días por festivo trabajado cuando por necesidades imprevistas la empresa solicite la prestación del servicio. El trabajador tendrá la posibilidad de trabajar en festivos locales y autonómicos y cambiarlo por un día de vacaciones. Esto podrán hacerlo departamentos cuyo servicio no esté directamente vinculado a atención al cliente o su trabajo no esté directamente relacionado con otros compañeros que si disfruten de los días. Las medidas ligadas a horarios de afectación masiva a todos los trabajadores propone la posibilidad de reducción de jornada para el cuidado de hijos menores

12 años, cuidado de familiares hasta 2º grado consanguinidad dependiente de al menos 1/8 y menos de ½ de la jornada y reducción de jornada por embarazo. Se da la posibilidad a las trabajadoras embarazas, que en las 4 últimas semanas previas a la fecha prevista del parto, puedan reducir su jornada (máximo 50%) y mantener su salario acorde a la jornada que venía realizando, siendo esto independiente a las 16 semanas de permiso de maternidad. Será necesario justificante médico con fecha prevista de parto y autorización por parte del responsable y HR. La Posibilidad de usar las plazas de minusválidos en Galicia y de solicitar una plaza de parking en Madrid, a partir del cuarto mes de embarazo. En materia de flexibilidad horaria por asuntos personales no recogidos en convenio se concederá siempre con la conformidad del mando, por el tiempo indispensable y recuperando el tiempo no trabajado. El mando dará su conformidad según sea posible o no por circunstancias de la producción o según la asiduidad con la que el trabajador este pidiendo el permiso. El mando podrá solicitar al trabajador un justificante del mismo si lo cree conveniente. El tiempo de formación que imparte la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones, computa a efectos de jornada laboral y no ha de recuperarse. (Convenio Colectivo / Ley de Igualdad/ Estatuto Trabajadores.

Política de RRHH - Política

Comentarios
Einsa print incorpora un año mas a su política de RRHH medidas de caracter social en materia de conciliación: Una ayuda para el pago de la Guardería de entre 30 y 35 € al mes, para aquellos trabajadores que tengan hijos entre 0-3 años matriculados en la guardería. El pago de un seguro médico para el personal de estructura. Jornada anual de 1.760 horas; que significa una jornada de 8 horas menos en comparación con el convenio colectivo que se aplica en Einsa. Los permisos y ausencias justificadas recogidas en la legislación vigente, en Einsa se han mejorado, tal y como sigue: . Por matrimonio entre 1 y 3 días más de lo legalmente establecido . Enfermedad Grave entre 2 y 3 días más de lo legalmente establecido . Intervención Quirúrgica con hospitalización entre 1 y 2 días más de lo establecido . Nacimiento de hijo /hija, entre 2 y 4 días más de lo legalmente establecido . Traslado de domicilio habitual un día más de lo legalmente establecido .1 día por libre disposición Además, con el objeto de facilitar la integración de la vida familiar y laboral, dependiendo del colectivo, se librará la tarde del día del cumpleaños, en el ánimo de que buena parte de ese día se pueda estar en compañía de la familia más tiempo del ordinario en un día laborable. La posibilidad de solicitar un préstamo de entre 3.000 y 6.000 € al precio del interés legal del dinero, siempre y cuando se cumplan unos requisitos establecidos. Flexibilidad horaria y laboral: en aquellos puestos y áreas que la organización y carga productiva así lo permita, existe una franja horaria para la entrada y la salida al trabajo, y la posibilidad de comprimir la jornada en los meses de Julio y Agosto con el objetivo de ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores

Objetivos
De esta manera Einsa Print da continuidad a su afán por empatizar con las necesidades familiares y personales de sus empleados . Encontrar un equilibrio razonable y sostenible a traves de la flexibilidad es fundamental en la consecución de una plantilla motivada e implicada en el proyecto común.

Normativa Interna - Política
Observaciones Genéricas

Comentarios
Conscientes de que hay fechas señaladas que tienen especial relevancia, y con el objeto de facilitar la integración de la vida familiar y laboral, la empresa estableció como día festivo adicional el 6 de Enero, día de Reyes, anteriormente día de trabajo marcado en el calendario de turnos.

Objetivos
La plantilla se encuentra en una media de edad de entre 30 y 40 años en situación de familia en crecimiento. Desde el año 2014 la empresa celebra en las fechas navideñas una fiesta de Navidad. Están invitados todos los trabajadores, así como sus familias. Hay premios para los pequeños ganadores del concurso de Christmas , para los trabajadores reconocidos como ejemplares y para personas con una reconocida trayectoria en Einsa. La aceptación de este evento ha generado mucha ilusión, y forma parte de la nueva línea emprendida de acercamiento a la plantilla, de aumento de la identificación y nivel de compromiso con la empresa.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios
EL Grupo Einsa dispone de la herramienta El Buzón de Sugerencias con el propósito de que el empleado pueda hacer llegar sus inquietudes o incidencias de forma anónima.
Objetivos
Esta herramienta la gestiona el departamento de RRHH que estudia las sugerencias y las traslada comisiones correspondientes que propone las posibles medidas a aplicar y son aprobadas por el Comité de dirección en función de su relevancia y magnitud.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Consciente de que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia, el Grupo Einsa cuenta con un plan estrategico de formación en sus compañías en materia de Prevención de Riesgos laborales y de Formación Continua de cara a fomentar actuaciones y hábitos saludables en el trabajo y favorecer el desarrollo personal y profesional para que cada miembro de la plantilla esté dotado de recursos profesionales suficientes para desempeñar su trabajo de una forma digna y responsable.

PRL - Política

Observaciones Genéricas
Einsa Print y GTMotive tras recibir el galardón a La Labor y Compromiso con la Prevención de Riesgos "Antonio Baró" mantiene y amplia sus políticas activas en PRL.
Comentarios
Continuando con la línea de los planes de formación de años anteriores, el plan de formación del año 2017 se centró básicamente en impartir formación técnica en materia de PRL. En Formación Específica en el Puesto de Trabajo se ha formado a las nuevas incorporaciones y a los trabajadores que han tenido un cambio de puesto de trabajo, lo que ha supuesto una asistencia de 35 trabajadores y un total de 70 horas de formación. En Formación en Manejo Seguro de Carretillas Elevadoras se ha impartido dos cursos de formación de 4 personas con un total de 8 horas de formación. El objetivo de uno de los cursos era actualizar dicha formación al colectivo de carretilleros y el otro curso se ha impartido a un colectivo que por necesidades productivas van a manejar la carretilla elevadora (personal de almacén de repuestos). En Escuela de Espalda se ha formado a los trabajadores de oficina y a los trabajadores de fábrica que tienen que estar sentados en su puesto de trabajo, lo que ha supuesto una asistencia de 72 trabajadores y un total de 108 horas de formación. En Investigación de Accidentes y con el fin de conocer los procedimientos a seguir en caso de producirse un accidente y ser más exhaustivos en la información a recabar se ha formado a 7 jefes de sección en esta materia, lo que ha supuesto un total de 14 horas de formación. También hemos realizado otras acciones formativas de carácter técnico (CAP, Nuevos requisitos de la ISO 9001-14001) a las que han asistido 13 personas y han supuesto 39 horas de formación.
Objetivos
Además de impartir formación a sus trabajadores, la compañía fomenta las conductas seguras en materia de prevención a las personas que realizan prácticas en la empresa a la visitas de Institutos y de turismo industrial. La organización sigue apostando por la formación interna de nuestros empleados en Prevención de Riesgos Laborales a través del Dpto. de PRL y sus mandos. Aunque no es posible cuantificar las horas que el Dpto. de PRL y el SPA dedican en el día a día en cuanto a formar “in situ” a los empleados en sus respectivos puestos de trabajo, esta dedicación es cuantiosa por cuanto aportan sus conocimientos técnicos, resuelven dudas, aconsejan y mejoran las condiciones de los empleados e instalaciones. La formación externa presencial y con carácter eminentemente práctico, tanto del SPA como de otras empresas, se considera necesaria para cumplir con el objetivo de accidentalidad, y por tanto de absentismo. Destacar que en el ejercicio 2017 los reconocimientos médicos realizados por la plantilla se han situado en el 86,23%; y que por primera vez se ha puesto en marcha la Formación “Escuela de Espalda”, con la asistencia

de 72 personas. Dados los buenos resultados obtenidos, la empresa seguirá apostando por mantener un nivel óptimo de acciones formativas.

Plan de Formación y Desarrollo - Política
Observaciones Genéricas

Comentarios
El Grupo Einsa apuesta por la formación continua de sus trabajadores y el desarrollo de sus capacidades sin limitarles a sus tareas y objetivos contractuales con el que se inicia en la Compañía sino ofreciendoles la oportunidad de experimentar y aprender nuevas tareas en distintas áreas de la empresa.
Objetivos
Durante el año 2017 Einsa Print ha destinado a nivel estratégico 495 horas a formación en materia de RRHH, Gestión y Liderazgo. Gtmotive por su parte aumentó en un 52% el porcentaje de personas formadas en Management skills. De esta forma el talento y la motivación crece dentro de la compañía.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas
El Grupo Einsa evidencia la importancia concedida a la comunicación interna como vía para la identificación del empleado con la entidad y su apuesta por políticas activas en esta materia. Mantener informada a la plantilla de la situación en el sector que opera y el desarrollo de nuestra actividades cobra especial relevancia a la hora de conseguir un mayor sentimiento de pertenencia y una mayor comprensión en los objetivos estratégicos establecidos.
Comentarios
El ANNUAL COMMUNICATION PLAN incluye: reuniones informativas por departamentos impartidas respectivamente por mandos y directivos, Newsletters, información diaria de datos de producción y negocio en pantallas, un evento anual de comunicación, jornadas de liderazgo y actividades de ocio y familia como GTKids o Planta un Arbol.
Objetivos
Los objetivos de 2017 de ANNUAL COMMUNICATION PLAN son: el seguimiento y comunicación de negocio a través del canal de ventas, generar una cultura de marca, trabajar mano a mano con nuestro partner Mitchell, e identificar, anticipar y analizar las prioridades de negocio del ejercicio.
Descargar documento adjunto

Formación - Acción / Proyecto

Comentarios
GTMOTIVE ANNUAL TRAINING PLAN engloba la política de formación de la compañía. En el ejercicio 2017 participaron de esta política 260 personas y se destinaron 6.998 horas con una inversión de 60.000 euros.
Objetivos
Los objetivos a alcanzar se basaron en: - Adaptación a las tecnología de nuestro partner Mitchell. - Analisis del sector asegurador. - Habilidades de gestión. - Actualizaciones en el sector del automóvil. Para el ejercicio 2017 los objetivos estarán centrados en: - Habilidades de gestión. - Formación de equipo para la venta de nuevos productos. - Consolidación de autogestión. - Metodología y formación para el desarrollo de Business Case

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios
En Einsa Print todas las acciones formativas impartidas a lo largo del año han supuesto una media de horas formación/persona de 9,16 (en total 3.335h de formación), y la satisfacción de las acciones formativas ha sido de 4,35 (en una escala de 1 a 5), por lo que el índice ha sido muy positivo. De forma global podemos decir que este año hemos impartido más formación estratégica que técnica por lo que se continúa con la tendencia implantada en la compañía estos últimos años. El programa ANNUAL TRAINING PLAN del GTmotive incluye encuestas de satisfacción y medidores de objetivos alcanzados.
Objetivos
Cuantificar la eficacia de los cursos de formación impartidos es de vital relevancia para la gestión de negocio y contribuye a obtener un feed back por parte de la plantilla en esta materia. Adjuntamos datos tras la encuesta de satisfacción del ejercicio 2017.
Descargar documento adjunto

Identificación del empleado con

Política de Comunicación Interna - Política
Observaciones Genéricas

Comentarios
El compromiso con los objetivos del proyecto empresarial se obtiene en el año 2017 trazando una serie de directrices a lo largo de reuniones periódicas que incluyen las sugerencias e ideas de los equipos involucrados de forma que los participantes se sientan parte motivada y motivadora del proyecto. La comunicación interna se lleva cabo por distintos canales según la accesibilidad del perfil del puesto de trabajo siendo transversal en cuanto a la evolución del negocio y desarrollo de los productos
Objetivos
El fin último, es en definitiva la comprensión del negocio como un bien común que comprometa y motive a todas y cada una de las personas que forman parte de él.

Política de RRHH - Política

Comentarios
Los departamentos de recursos humanos de las compañías a través de entrevistas y reuniones personales se esfuerzan por encajar todas "las piezas del puzzle " en la búsqueda de un resultado final rentable y solidario, apostando por el mantenimiento del empleo y el crecimiento profesional y personal de los trabajadores. De hecho GTmotive experimenta un crecimiento en su plantilla del 4,9 %. En Einsa Print no se observan cambios sustanciales en el numero de empleados y la Fundación Einsa paso de una plantilla de 36 a 40 personas.
Objetivos
El objetivo de RRHH en esta materia es garantizar el empleo identificando el perfil del puesto de trabajo acorde con las competencias, expectativas y necesidades de cada una de las personas que forman el Grupo Einsa con el fin de mantener motivada y con espíritu de superación a la plantilla. En el ejercicio 2017 la tendencia en cuanto a creación de empleo es estable y sigue presentando visos de crecimiento para el ejercicio 2018.
Descargar documento adjunto

Contrato de Trabajo - Política
Observaciones Genéricas
En el ejercicio 2017 se mantiene el objetivo de aumentar la renta disponible de los trabajadores, Einsa Print continua con su PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.
Comentarios
El plan de retribución flexible es un sistema de retribución personalizado que permite elegir la composición del paquete retributivo de cada empleado en función de sus necesidades personales y familiares.
Objetivos
El empleado puede elegir que parte del salario quiere recibir en dinero y que parte en productos ,dentro de un elenco de productos que legalmente tienen ventajas fiscales. Además de guardería,restaurante,transporte,infórmatica y formación, este ejercicio incorporamos seguro médico y formación.

Manual de Bienvenida - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios
GtMotive cuenta con un programa de bienvenida que consiste en dos partes: un plan de acogida o agenda para hacer un recorrido y conocer a los compañeros y su función en cada departamento y un manual del empleado en el que se pone a su disposición información de la compañía que incluye, una breve historia, competidores, clientes, organigrama, calendario laboral, ausencias justificadas, Plan Concilia, PRL, productos, politica de RRHH, horario, y otros datos de interés.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios
El Kit de bienvenida de Einsa Print es gestionado desde RRHH en colaboración con el departamento al que se incorpora la nueva persona y consta de una carta interna de la que se hace participe a toda la plantilla dándole la bienvenida y de la información necesaria para su incorporación en el puesto de trabajo, además del seguimiento del responsable de

departamento y de RRHH.

Objetivos

La Función del Kit formativo de Bienvenida es facilitar la incorporación de los nuevos empleados con información de la actividad , clientes, proveedores y políticas de gestión .

Acción Social - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Más allá de las actividades de la Fundación Einsa en el marco de la dependencia y LISMI , El Grupo Einsa realiza acciones dirigidas a la mejora del entorno social involucrando en las mismas a la sociedad y a la plantilla de sus empresas.

Comentarios

En el ejercicio 2017 la Fundación Einsa ha implantado un año más las campañas solidarias de recogida de ropa, campaña Kilo y campaña de Navidad de recogida de juguetes.

Objetivos

El objetivo de la Fundación Einsa en esta materia es generar un ambiente laboral solidario y participativo en el Grupo Einsa y favorecer la implicación de nuestros empleados en el entorno en el que viven.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Comentarios

Las reuniones de equipo formales en las empresas del Grupo Einsa han pasado a un plano secundario, en el ejercicio 2017 se ha hecho especial incapié en generar un ambiente colaborativo y expontaneo que ofreciese mayor agilidad a la gestión y toma de decisiones.

Objetivos

Nuestra organización con este tipo de medidas pretende crear un entorno laboral creativo , ágil y poco encorsetado en el que se pueda potenciar el valor de cada persona y que las ideas que puedan aportar mejoras no pasen a formar parte de un cajón de sastre. De esta manera favorecemos dar voz a los empleados y generar sentimiento de pertenencia e involucrarlos en cada uno de los proyecto haciendolos sentir parte de ellos. Este entorno participativo nos ha llevado a la siguiente fase : ser capaces de interactuar con nuestros compañeros en actividades extralaborales promovidas por la empresa . GTMotive lleva implantado esta serie de actividades desde hace años. Einsa Print comienza su andadura con TEAMBUILDING MASTER CHEF , un concurso culinario dentro de las instalaciones que potencian el trabajo en equipo y ayuda a estrechar relaciones. Por ultimo, acercamos a las familias en Navidad a la empresa con una fiesta distendida y orientada a los niños y su entorno.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

GTMotive también cuenta con el canal LINEA ABIERTA que mueve información que ha de comunicarse con gran agilidad y rapidez y no puede esperar a ser comunicada en CANAL GT. Se envía a través de e-mails.

Objetivos

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

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Einsa tiene en cada uno de sus centros un buzón de sugerencias disponible para los empleados en zonas de fácil acceso y de confidencialidad de forma que el empleado pueda sugerir anonimamente sus inquietudes.

Objetivos

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

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Einsa Print, GTMotive y la Fundación Einsa disponen de un protocolo de gestión de incidencias que se activa ante cualquier eventualidad y en la que se encuentran involucradas las diferentes areas que son

susceptibles de formar parte de la solución.

Comentarios

Éstas se gestionan a través de los departamentos de Recursos humanos de forma discreta y garantizando siempre la confidencialidad de la o las personas afectadas.

Objetivos

El objetivo del protocolo de incidencias es favorecer la transparencia en cualquier situación generada desde los distintos ámbitos de la entidad garantizando la discrección necesaria para la o las personas afectadas.

Regular la aceptación de regalos

Política de Integridad y Transparencia - Política
Observaciones Genéricas

Comentarios

El equipo de ventas de la Entidad cuenta con una normativa ética interna de viajes que incluye Dietas y Gastos en el que se especifica que: Las comidas de negocios y los gastos entre los empleados se mantendrán en un mínimo e incurrirán específicamente para propósitos de negocios. Los gastos incurridos por realizar reuniones de grupo y comidas, serán pagados por el compañero de trabajo de cargo más alto del grupo que sea anfitrión de la reunión. La práctica del negocio incluye negociar con clientes en condiciones y entornos que faciliten las discusiones de negocios. Los gastos deben servir para un determinado propósito de negocio. Los gastos en cuestión deberán justificarse mediante aportación de documentación apropiada especificando fecha, lugar, nombre de los participantes, propósito del negocio o naturaleza de la discusión, descripción de los gastos e importe.

Objetivos

Garantizar el compromiso de transparencia y fomentar los buenos hábitos comerciales en entornos laborales como uno de los valores fundamentales del Grupo Einsa es el objetivo de estas medidas.

Código Ético / Conducta - Política
Observaciones Genéricas

El nacimiento de la Fundación Einsa se origina como respuesta a la invitación de las empresas españolas de iniciativa privada a adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Comentarios

Las normas éticas del Grupo contemplan en relación a proveedores la no aceptación de regalos o servicios que puedan afectar en la imparcialidad y la toma de decisiones. Se podrán aceptar regalos de empresa si estos están en linea con la ética comercial y sin entrar en conflicto con las buenas practicas. GTmotive reparte entre los empleados aquellos obsequios de navidad permitidos por su escaso valor recibidos de proveedores.

Objetivos

El objetivo de esta medida es preservar las buenas prácticas y procedimientos que prevengan la corrupción.

Política Anticorrupcion - Política

Comentarios

Para garantizar la transparencia en las dietas el Grupo Einsa implanta la siguiente normativa respecto a las comidas personales incurridas por el trabajador en el ejercicio de sus funciones en la empresa. Se definen como los gastos de comida incurridos por el viajero cuando come solo, fuera de la ciudad habitual de trabajo. Se reembolsará a los viajeros los gastos en comidas personales según lo siguiente:El desayuno en los supuestos que el vuelo o tren salgan antes de las 08:30 h. y no esté incluido en el precio del hotel . Respecto a la comida se incluye cuando el vuelo o tren salgan antes de las 14:00 h. y en el caso que el empleado esté fuera del lugar de trabajo habitual por motivos laborales. Se considerará la la cena como dieta siempre que el vuelo o tren lleguen después de las 23:00 h Se reembolsará los gastos de comidas documentados (es decir, con los recibos correctos y originales) .

Objetivos

Son muchos los trabajadores que, en alguna ocasión, tienen que desplazarse fuera de su ciudad de residencia en sus competencias laborales. Un curso de formación, una reunión en una ciudad próxima, la celebración de un evento, la visita a una fábrica de la empresa,... En la Organización establecemos normas de obligado cumplimiento con el objeto de unificar criterios y conceptos para asegurar la máxima transparencia posible en la gestión de los gastos de viajes. Para ello es normativa que los Directores y Responsables de las diferentes áreas de trabajo

conozcan, entiendan y transmitan a sus subordinados el contenido de este procedimiento.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

PRL - Política

Observaciones Genéricas
Einsa Print y GTMotive tras recibir el galardón a La Labor y Compromiso con la Prevención de Riesgos "Antonio Baró" mantiene y amplia sus políticas activas en PRL.
Comentarios
La identificación de posibles riesgos en el puesto de trabajo son el resultado de la colaboración entre los mandos intermedios, el departamento de Recursos Humanos y el departamento de PRL. Las acciones a acometer para solventar los riesgos son implantados anualmente en cada uno de los centros de trabajo por el responsable de Área de Prevención siendo sus conclusiones positivas en dicha área al mantenerse los indices de siniestralidad.
Objetivos
La Formación Específica en el Puesto de Trabajo realizada en el ejercicio 2017 se ha dirigido a nuevas incorporaciones o cambios de competencias laborales, a ello le sumamos reciclaje de formación interna . Han sido formadas 35 personas con un total de 70 horas. En fábrica mantenemos el Plan Formación en Manejo Seguro de Carretillas Elevadoras. Se han impartido dos cursos de formación en los que se ha formado a 4 personas con un total de 8 horas de formación. El personal de estructura recibió formación en hábitos posturales y de espalda y en el correcto uso de pantallas y visualización. También se han realizado otras acciones formativas de carácter técnico (CAP, Nuevos requisitos de la ISO 9001-14001) a las que han asistido 13 personas y han supuesto 39 horas de formación .

Plan de Formación y Desarrollo - Política
Observaciones Genéricas

Comentarios
Con el propósito de potenciar hábitos saludables en nuestra plantilla en el ejercicio 2017 el Grupo Einsa incorpora en el Wellness Area tensiometros con folletos informativos para el control voluntario de la tensión arterial ,fruta disponible en las zonas de descanso una vez a la semana , equipos de reanimación cardiáca en nuestras plantas de producción y la divulgación del Decálogo de la Vida Sana con 10 consejos para que disminuya el riesgo de padecer una enfermedad cardiovascular.
Objetivos
Desde el Grupo Einsa velamos por la salud de nuestros trabajadores y damos un paso mas allá de la mera formación en Prevención de Riesgo Laborales.
Descargar documento adjunto

Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

Comentarios
El Grupo Einsa pone en marcha en el ejercicio 2017 la Escuela de espalda. Dentro de la entidad se ha formado en dicha materia a los trabajadores de oficina y a los trabajadores de fábrica que tienen que estar sentados en su puesto de trabajo, lo que ha supuesto una asistencia de 72 trabajadores y un total de 108 horas de formación. Además los trabajadores disponen en nuestros centros de pelotas de pilates como alternativa a corregir malos hábitos posturales y potenciar la tonicidad muscular.
Objetivos
El objetivo es fomentar conductas preventivas que eviten dolencias a futuro por malos hábitos.

Informe de Accidentalidad - Herramienta de seguimiento

Comentarios
En el ejercicio 2017 abrimos la Investigación de Accidentes , con el fin de conocer los procedimientos a seguir en caso de producirse un accidente y ser más exhaustivos en la información a recabar. Para ello se ha formado a 7 jefes de sección en esta materia, lo que ha supuesto un total de 14 horas de formación.
Objetivos
Apesar de la baja incidencia en nuestras instalaciones ,disponer de un protocolo que marque las pautas a seguir en caso de accidente y formar a los jefes de sección para que lideren la toma de decisiones ante cualquier incidencia es una necesidad imperativa en toda planta de producción.

Informe de Coste del Absentismo - Herramienta de seguimiento

Comentarios
Las causas derivadas de ciertos absentismo o retrasos aportan datos relevantes personales de los trabajadores y nos anima a establecer políticas de flexibilidad que favorezcan tanto a trabajadores como empresa. Por ello, políticas de conciliación flexibles en los horarios de entrada y salida del trabajo, adaptados dentro de un margen compatible a las competencias del empleado, han gozado de gran éxito desde el año 2015.
Objetivos
Consciente de que las necesidades personales de conciliación son distintas entre los trabajadores consideramos que la flexibilidad es la opción mas eficaz para conseguir estos objetivos.

Igualdad de género

El plan de igualdad incluye una serie de políticas y herramientas para proteger los derechos fundamentales de la persona y su dignidad en el ámbito laboral.

Política de RRHH - Política

Comentarios
Los datos de la plantilla de Einsa Print revelan que está formada en un 79% por hombres y un 21% mujeres. la franja de edad se sitúa en un 7% entre 20 y 30 años,45% entre 30 y 40 años,40% entre 40 y 50 años 8% entre 50 y 60 años y 1% mayor de 60 años.
Objetivos
Analizando estos datos se concluye que si bien la tipología industrial de la empresa con plantas de producción ubicadas en entornos rurales donde el reparto de roles familiares es mas tradicional , la existencia e implantación de las actuales políticas de Igualdad de Género y Conciliación contribuirá a disminuir la franja entre mujeres y hombres.

Plan de Igualdad - Política
Observaciones Genéricas

Comentarios
El día 25 de Septiembre de 2015, la representación de EINSAPRINT, S.A., y los sindicatos miembros del Comité de Empresa designados para constituir la Comisión de igualdad, aprobaron por mayoría, el primer Plan de Igualdad de la empresa que sigue vigente hasta la fecha.
Objetivos
El objetivo del Plan de Igualdad para EINSAPRINT, S.A., es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo, y en las mismas condiciones de igualdad en ausencia de cualquier discriminación.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Comentarios
Con fecha 23-05-2016 la empresa Einsa Print, S.A suscribió su adhesión al Protocolo para la detección y tratamiento en la empresa de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo. Este protocolo tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se erija además en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.
Objetivos
Este protocolo es aprobado y firmado por la representación legal de los trabajadores en fecha 21 de Septiembre del 2016 y tiene como objeto poner a disposición de las personas que integran nuestra entidad un canal de denuncias para combatir las posibles incidencias que en esta materia pudieran surgir.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios
Con fecha 27 de Abril del 2015, la empresa y Representación de los trabajadores firman y suscriben el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo (o Género) en el puesto de trabajo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión

de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa.

Objetivos

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, la representación de EINSAPRINT, S.A. (As Pontes) y los miembros del Comité de Empresa reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD

Alianzas entre asociaciones y empresas

Política de Acción Social - Política
Observaciones Genéricas
La Fundación Einsa dedica gran parte de sus recursos económicos y de personal como prestador de Servicio de Ayuda a Domicilio a personas dependientes en el marco de la ley de Depencia para la Xunta de Galicia.
Comentarios
En la actualidad cuenta con 46 auxiliares, la totalidad son mujeres de una media de 30/40 años que la entidad ha incorporado al mercado laboral con la formación necesaria para desempeñar su función. Este perfil de mujer carente de trayectoria y formación profesional tenía serias barreras en lo que a incorporación laboral de refiere.
Objetivos
El objeto de la Fundación Einsa es sin duda el sector del dependiente, si bien también es cierto que esto nos ha permitido incorporar al mercado de trabajo a un perfil de mujer en riesgo de exclusión laboral vía la formación y flexibilidad. El numero de auxilares a domicilio crece exponencialmente todos los años al igual que el numero de usuarios. De hecho el ejercicio 2017 batimos record de contratación con la asignación de un nuevo Ayuntamiento a nuestra actividad.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas
Las Empresas del Grupo participan en sus campañas de Acción Social con distintas ONG vía la Fundacion Einsa.
Comentarios
El presente ejercicio Einsa ha colaborado con la Fundación Caico , destinada a atender necesidades de familias afectadas por el cancer infantil . El Grupo Einsa destinó 100 horas de personal de su plantilla a eventos de crowfounding de Caico. Cáritas forma parte de las ONG que se coordinan de forma recurrente con nosotros para la acción social. En el año 2017 invitamos a participar en la Fiesta de Navidad de nuestros centros a familias con niños en riesgo de exclusión social.
Objetivos
Utilizar los recursos humanos disponibles de la Fundación Einsa en materia de acción social genera una mayor implicación de las personas que formamos parte de esta Organización con las necesidades de nuestro entorno. La satisfacción de tener presente a las personas mas necesitadas y compartir con ellas tu tiempo es una de las sugerencias que recogimos por parte de nuestra plantilla y estamos encantados de haberla llevado a cabo.

Participación ciudadana - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Objetivos
Con estas acciones la Fundación pretende implicar a todos los actores de la sociedad en una clara apuesta por la generosidad y la solidaridad.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas
La Fundación Einsa en materia de Formación para la Integracion Laboral para Personas con Discapacidad que desarrolla dentro del Grupo, presenta al Consejo de Administración de la Compañía un informe anual.
Comentarios
De la misma manera la Fundación presenta ante la Administración Pública memorias correspondientes a sus actividades en el campo de la Dependencia y de la LISMI
Objetivos
El objetivo último de las Memorias de las distintas actividades realizadas por la Fundación Einsa es dotar de transparencia de su ejercicio anual teniendo como auditores a la Administración Pública y la Junta de Accionistas. De esta forma rendimos cuentas tanto en el ámbito privado como en el público.
Descargar documento adjunto

Invertir en las generaciones del futuro

Gt Motive cuenta con instalaciones adaptadas para el desarrollo de campamentos formativos

para niños de entre 3 y 12 años. En el ejercicio 2017 se llevaron a cabo campamentos de verano enfocados al refuerzo de la lengua inglesa con personal nativo con la participación de niños de familias de GtMotive y Einsa.

Política de Acción Social - Política
Observaciones Genéricas

Comentarios
El Grupo Einsa más allá de las ayudas para guardería y una ampliación de días libres por nacimiento, cumpleaños y otros acontecimientos familiares, ofrece flexibilidad horaria y teletrabajo. Por otro lado , anualmente, gestionado por la Fundación Einsa, El Grupo Einsa organiza campamentos de verano infantiles en horario laboral enfocados a potenciar las capacidades de los niños y a desarrollar la creatividad en un entorno natural.
Objetivos
En el ejercicio 2017 los campamentos de verano organizados por la Fundación Einsa en la escuela Infantil 123 Einsa por petición de los empleados se enfocaron al aprendizaje del Inglés. Las clases se impartieron por profesores nativos contando con una capacidad de 20 niños por quincena en edades comprendidas entre los 3 y los 12 años. Las plazas que quedaron libres se abrieron al entorno dando así la oportunidad de mejoras las competencias en lengua inglesa a los niños del entorno.

Sensibilización - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios
En el afán por aportar un granito de arena a hacer posible una sociedad mejor, la Fundación Einsa colabora con los colegios del entorno en campañas de sensibilización a los alumnos, promoviendo el voluntariado con personas mayores.
Objetivos
Las visitas a centros de mayores coordinadas por la Fundación en colaboración con centros de enseñanza no supone sólo paliar la soledad del mayor sino también conseguir sensibilizar a los niños y jovenes de lo mucho que pueden aportar los mayores y lo gratificante que es ofrecer parte del tiempo para ayudar.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios
La Fundación Einsa en coordinación con los departamentos de RRHH de las empresas del Grupo recoge las sugerencias en esta materia y estudian la viabilidad de sus propuestas.
Objetivos
De hecho muchas de las acciones acometidas en esta materia provienen de la necesidad de dar respuesta a demandas de los trabajadores. Con una actitud abierta a mantenernos cercanos a estas iniciativas procuramos ser creativos y activos en la puesta en marcha de estas iniciativas.

Acción social para la Comunidad

Los centros de trabajo de Einsa Print y GtMotive se encuentran ubicadas en Galicia en una zona rural minera y de población reducida. El desarrollo de la Fundación Einsa de proyectos sociales para la comunidad ha sido una de las tareas en el presente ejercicio.

Código Ético / Conducta - Política
Observaciones Genéricas
El nacimiento de la Fundación Einsa se origina como respuesta a la invitación de las empresas españolas de iniciativa privada a adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Comentarios
La acción social de la compañía se desarrolla a través de la Fundación Einsa. La Fundación Einsa se constituye en escritura pública otorgada en Madrid el 18 de Diciembre del 2002 por José Carlos Martínez Pérez, María Luisa Fontana Ruiz, María Martínez Fontana y Nicolas Martínez Pérez.Mendaña. El primero intervino en calidad de Consejero Delegado de la compañía Ediciones Informatizadas Sociedad Anónima. Fundación inscrita en el Registro Único de Fundaciones de Interés Gallego, clasificada como benéfico social por la orden de la Consellería de

Presidencia, de Relaciones Institucionales y Administración Pública del 5 de febrero del 2003 (D.O.G.A. nº29, del 11 de febrero), declarada de interés gallego por la Orden de la Consellería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales del 26 de Marzo del 2003 (D.O.G.A. nº 68, del 7 de abril), figurando inscrita con el número 2003/10 y con CIF nº G-83628412.

Objetivos

Nuestra decidida apuesta por contribuir a la protección del entorno donde se desarrolla la actividad empresarial del Grupo Einsa, abarca un amplio abanico de acciones dirigidas al colectivo de la infancia, dependencia y discapacidad, tal y como reflejan los Estatutos en el artigo 6 -fin fundacional-: " El objeto social de la Fundación Einsa entre otros será la formación profesional, la inserción laboral o la creación del empleo a favor de las personas con discapacidad. La Fundación tiene por objeto la realización de acciones encaminadas a la atención de personas dependientes, en consecuencia, de todas aquellas que sean necesarias para la referida atención. Es voluntad fundacional la de emplear los medios que resulten adecuados para el fomento de la conciliación familiar y laboral, entre otros en el ámbito de la infancia y la adolescencia. Entre los medios a emplear para el cumplimiento de sus fines, la Fundación podrá facilitar la formación profesional adecuada".

Acción Social - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Más allá de las actividades de la Fundación Einsa en el marco de la dependencia y LISMI, El Grupo Einsa realiza acciones dirigidas a la mejora del entorno social involucrando en las mismas a la sociedad y a la plantilla de sus empresas.

Comentarios

Los trabajadores de Einsa Print y Gtmotive participan en campañas de recogida de juguetes y alimentos destinados a familias en riesgo de exclusión. Con el fin de que estas campañas sean realmente efectivas, La Fundación en coordinación con los servicios sociales de los Ayuntamientos donde opera idenficamos las necesidades particulares de cada familia o grupo, comunicamos a los empleados la edad y sexo de los niños que son objeto de la campaña de juguetes, si hay necesidad por razón de maternidad de leche,pañales,sillitas,cunas o cualquier otra particularidad sujeta a necesidad. Por otro lado, ofrecemos voluntariado para actividades dirigidas a la participación del mayor en la comunidad como paseos, ayudas en comedor de centros y hogares y compañía.

Objetivos

Consideramos que ofrecer herramientas de voluntariado en el entorno laboral contribuye a satisfacer esta demanda en nuestra plantilla y aporta bienestar psicológico al mayor aumentando su autoestima y sentimiento de pertenencia a la sociedad que le rodea.

Descargar documento adjunto

Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

El área de RSC del Grupo Einsa se coordina con la Fundación Einsa en materia de acción social vía el Comité de Responsabilidad Social .

Comentarios

El Comité está representado por los departamentos de Recursos Humanos, Responsabilidad Social Corporativa, Fundación Einsa, y la Junta de Accionistas, quienes valoran las necesidades del entorno y promueven las políticas y campañas a emprender.

Objetivos

Gracias a la coordinación de los integrantes del Comité de Responsabilidad Social se consigue una mayor eficiencia en las acciones a desempeñar, una buena comunicación entre los grupos de interés en esta materia, y un compromiso por parte de los accionistas.

Inversión en Acción Social - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

La labor social de la Fundación Einsa comienza en el año 2003 con un programa de asistencia en el hogar a personas mayores con escasos recursos económicos y poco apoyo familiar con el objeto de cubrir las carencias del Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal.

Comentarios

Los inicios de esta actividad dependían integramente de la financiación que el Grupo Einsa aportaba. Llegamos en aquellos años a atender a más de una veintena de domicilios durante una media de tres horas diarias con una auxiliar titulada en Servicio de Ayuda a Domicilio y cuyo coste anual era en su

totalidad asumido por la partida que la Junta de Accionista del Grupo Einsa aprobaba anualmente. Con la aparición en el año 2008 de la Ley de Dependencia estos domicilios que por sus necesidades eran objetos de servicio de la Ley pasaron a ser progresivamente subvencionados por la Administración Pública y la Fundación Einsa fué declarada Entidad Habilitada para la Prestación de Servicio de Ayuda a Domicilio desde la Ley de Depencia y Entidad Prestadora del Cheque Asistencial.

Objetivos

En la actualidad operamos en 4 ayuntamientos vía concurso público y prestación servicio con un total de 67 usuarios y una plantilla de 46 auxiliares. Siendo una Fundación sin ánimo la nómina de las auxiliares y la trabajadora social son cubiertas por los recursos económicos que nos dota el servicio. Sin embargo es una actividad que requiere de un gran trabajo de estructura y seguimiento por lo que la Junta de Accionistas aprobó en el año 2008 donar horas laborables del personal del Grupo Einsa para cubrir esas necesidades en materia de RRHH, contabilidad y gestión.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE

Cálculo y compensación de los residuos en CO2

Einsa Print realiza anualmente el cálculo del alcance 2 de su huella de carbono partiendo del consumo de gasoil, gas natural, consumo eléctrico y relleno de gases de refrigeración.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

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

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Observaciones Genéricas
La Compañía opera en paises desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con el mantenimiento de las certificaciones de las normas ISO 14001, ISO 9001, EMAS y cadena de custodia FSC y PEFC.
Comentarios
Einsa Print tiene una política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos laborales implantada en todos sus centros.
Objetivos
Revisar anualmente la política de gestión para adecuarla al propósito y contexto de la organización.
Descargar documento adjunto

Gestión de residuos y consumo energético - Política

Comentarios
Todos los años en Einsa Print se analizan los consumos de recursos naturales y la generación de residuos, planteándose objetivos para reducir su ratio (en función de los millones de metros cuadrados de papel consumidos) de consumo o generación.
Objetivos
Para el año 2017, los objetivos ambientales de Einsa Print fueron: reducir un 1% el ratio de consumo eléctrico, reducir un 5% la generación de agua de lavado de rotativas, reducir un 2% el ratio de consumo de gas natural y reducir un 5% el ratio de generacion de madera.
Descargar documento adjunto

Política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos - Política

Observaciones Genéricas
Desde el grupo Einsa apostamos por integrar factores medioambientales en la planificación de nuevos proyectos y en la modificación de los ya existentes. Fomentar la investigación y el desarrollo de nuevas tecnológias y procesos que tiendan a minimizar nuestros impactos medioambientales.
Comentarios
Anualmente tienen lugar auditorías de tercera parte para la renovación de todas las certificaciones de calidad y medio ambiente que posee Einsa Print.
Objetivos
Mantener una política de gestión de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales en Einsa Print.
Descargar documento adjunto

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas
La compañía es activa en la implantación de bombillas de bajo consumo y todas aquellas tecnológias que puedan signicar una reducción de consumo de energía eléctrica, agua, gasóleo o gas natural.
Comentarios
Aunque en 2017 Einsa Print se propuso un objetivo de reducir un 1% el ratio de consumo eléctrico y se instlaron variadores de frecuencia en las turbinas de aspiración de dos encuadernaciones, se sustituyeron las bombillas del aparcamiento por leds y los calefactores de los vestuarios más grandes por aire acondicionado (bombas de calor), este ratio creció un 5% debido a una disminución de los rendimientos y un aumento del número de averías y arranques de las rotativas.

Objetivos
Tras estudiar cada año el impacto de nuestros aspectos ambientales, se aprueban objetivos para reducir el consumo de recursos naturales (electricidad, agua, gas natural o gasoleo).
Descargar documento adjunto

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

Observaciones Genéricas
Con los datos anuales de consumo de energía eléctrica, gas natural, gasóleo y de los cambios de gases refrigererantes, se calcula anualmente el alcance 2 de la huella de carbono. Este dato se incluye en la Declaración Ambiental que cada año se valida conforme al Reglamento EMAS.
Comentarios
En el año 2017 el alcance 2 de la huella de carbono de Einsa Print fueron 3.875 toneladas que representan un ratio de 2,771 toneladas de CO2 por millón de metros cuadrados de papel consumido.
Objetivos
Calcular anualmente el alcance 2 de la huella de carbono de Einsa Print.

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Comentarios
En Einsa Print existe un Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente que tiene autoridad para asegurar la implantación de todos los procesos necesarios para la protección del medio ambiente e informar a la Dirección sobre su evolución y desempeño.
Objetivos
Designar una persona que, independientemente de otras funciones, desempeñe las tareas relacionadas con la gestión ambiental. En el casode Einsa Print esta persona es el Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, que es quién realiza los cálculos para determinar el alcance 2 de la huella de carbono.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Comentarios
La Dirección de Einsa Print celebra tres reunioes al año para analizar la marcha de los indicadores y objetivos del año en curso. En estas reuniones se decide la toma de acciones correctivas cuando los resultados se desvian de los valores de referencia.
Objetivos
Realizar tres reuniones a lo largo del año (finalizados los meses de junio, septiembre y diciembre) para analizar la marcha de los indicadores y objetivos del año en curso.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Comentarios
Desde hace más de 15 años, en Einsa Print se vienen realizando auditorías internas en todos los departamentos. De cada una de ellas se emite un informe donde se detallan las desviaciones detectadas así como recomendaciones y puntos de mejora detectados por el auditor. Las desviaciones detectadas son analizadas y se proponen acciones correctivas para que no se vuelvan a producir.
Objetivos
Anualmente, en Einsa Print se realizan auditorías internas para verificar el cumplimiento y grado de implantacion de todos los documentos incluidos en el sistema de gestión integrado (calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales).

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Comentarios
Aparte de las auditorías externas de seguimiento de las normas ISO 14001, ISO 9001, Reglamento europeo EMAS y cadena de custodia (PEFC y FSC), tambien se realizaron en 2017 auditorías internas a todos los departamentos para detectar desviaciones y puntos de mejora.
Objetivos
Realizar auditorías internas con periodicidad anual a todos los departamentos de Einsa Print.

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

Observaciones Genéricas
Einsa Print utiliza indicadores para controlar las cantidades y los ratios (en función de los metros cuadrados de papel consumidos) de todos los residuos

que genera.

Comentarios

En 2017 se generaron las siguientes cantidades: - residuos peligrosos: 125,777 toneladas - residuos no peligrosos: 90,39 toneladas - subproductos: 14.083 toneladas

Objetivos

Registrar anualmente las cantidades de residuos generadas indicando si son peligrosos o no peligrosos y su destino final.

Optimizar el uso de papel en la entidad

Einsa Print procura que el formato de las bobinas utlizadas se adapte al formato del trabajo para que el recorte sea mínimo.

Política de Reciclaje - Política

Comentarios

El reciclaje del papel en el Grupo Einsa se ha implantado tanto en papel consumido en oficinas por estructura como en papel del proceso de impresión cuyo descarte se absove por medio de unos aspiradores instalados en cada una de las areas operativas y son enviados a la maquina que los procesa.

Objetivos

Minimizar el desperdicio de papel y destinar el residuo a reciclaje.

Descargar documento adjunto

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Comentarios

Es el Responsable de Medio Ambiente el encargado de monitorizar las cantidades de residuo de papel generadas y del cálculo de su ratio en función de los millones de metros cuadrados de papel consumidos.

Objetivos

Monitorizar mensualmente la cantidad de residuo de papel generado.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Se monitoriza mensualmente la cantidad de residuo de papel generado así como su ratio en función del papel consumido. En 2017 la cantidad total de residuo de papel fué de 13.794 toneladas.

Objetivos

Realizar un seguimiento de la cantidad de residuo de papel generado en las reuniones de revisión por la Dirección.

Consumo de papel anual en kilogramos - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

En el año 2017 Einsa Print consumió 72.304.000 kilos de papel.

Objetivos

Minimizar la cantidad de residuo de papel generada.

Documento adjunto

Descargar documento adjunto

Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

Anualmente se identifican y evaluan todos los aspectos ambientales y sus impactos sobre el medio ambiente.

Política de Reciclaje - Política

Comentarios

Un gran porcentaje de los residuos que genera Einsa Print son destinados al reciclaje. De manera permanente se busca este destino para aquellos que son destinados a valorización.

Objetivos

Ala hora de gestionar los residuos, primar siempre por este orden la reutilización, el reciclaje y la valorización.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

Dentro del sistema de gestión de Einsa Print, es en el PM07 "Aspectos ambientales" donde se señala la manera de evaluar la significancia de los aspectos ambientales de la empresa. En el análisis realizado a comienzos de 2017, los aspectos que resultaron significativos fueron las emisiones a la atmósfera y generación de los siguientes residuos: papel y cartón, madera, residuos urbanos, lodos de tinta, agua de lavado de rotativas y revelador.

Objetivos

Realizar un análisis anual de los aspectos ambientales de Eins Print.

Descargar documento adjunto

Política de Reducción de Consumo - Política

Observaciones Genéricas

Apoyar la utilización de procesos encaminados a minimizar el consumo de recursos naturales así como la cantidad de emisiones , efluentes y residuos generados en la medida que sea técnica y económicamente posible es una de las premisas de nuestra política de gestión.

Comentarios

Los objetivos ambientales de Einsa Print para el año 2017 fueron: reducir un 1% el ratio de consumo eléctrico, reducir un 5% el ratio de generación de agua de lavado de rotativas, reducir un 5% el ratiod e generación de madera y reducir un 2% el ratio de consumo de gas.

Objetivos

Teniendo siempre en cuenta las peticiones de los clientes y las necesidades de producción, plantear anualmente objetivos encaminados a consumir una menor canitidad de recursos naturales y a generar una menor cantidad de residuos para minimizar su impacto ambiental.

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Comentarios

Einsa Print tiene un Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente que es quien identifica y evalua la significancia de los aspectos ambientales relacionados con nuestros productos y servicios.

Objetivos

Evaluar anualmente la significancia de los aspectos ambientales de Einsa Print.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Cada año se realizan tres reuniones de revisión por la Dirección (tras los meses de mayo, septiembre y diciembre) donde se realiza un seguimiento de la marcha de los indicadores y objetivos anuales y se plantean, si es necesario, acciones correctivas para corregir aquellos que se desvían del valor objetivo.

Objetivos

Realizar un seguimiento de todos los indicadores y objetivos aprobados para cada año en las reuniones de revisión por la Dirección.

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
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 16	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	5 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	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	5 10	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir 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	5 8 10	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
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 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	8 10	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continúa 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	8 12 13	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	8 12 13	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	8, 12, 13	2
Cumplimiento de la normativa	8, 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	8, 12, 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	8, 12, 13	2
Evaluación de proveedores	8, 12, 16	2
Clientes		
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	8, 12	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9, 12	1
Satisfacción del cliente	8, 12	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
Comunidad		
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
Socios		
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**

1. Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
2. No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
3. Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
4. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
7. Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.

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.