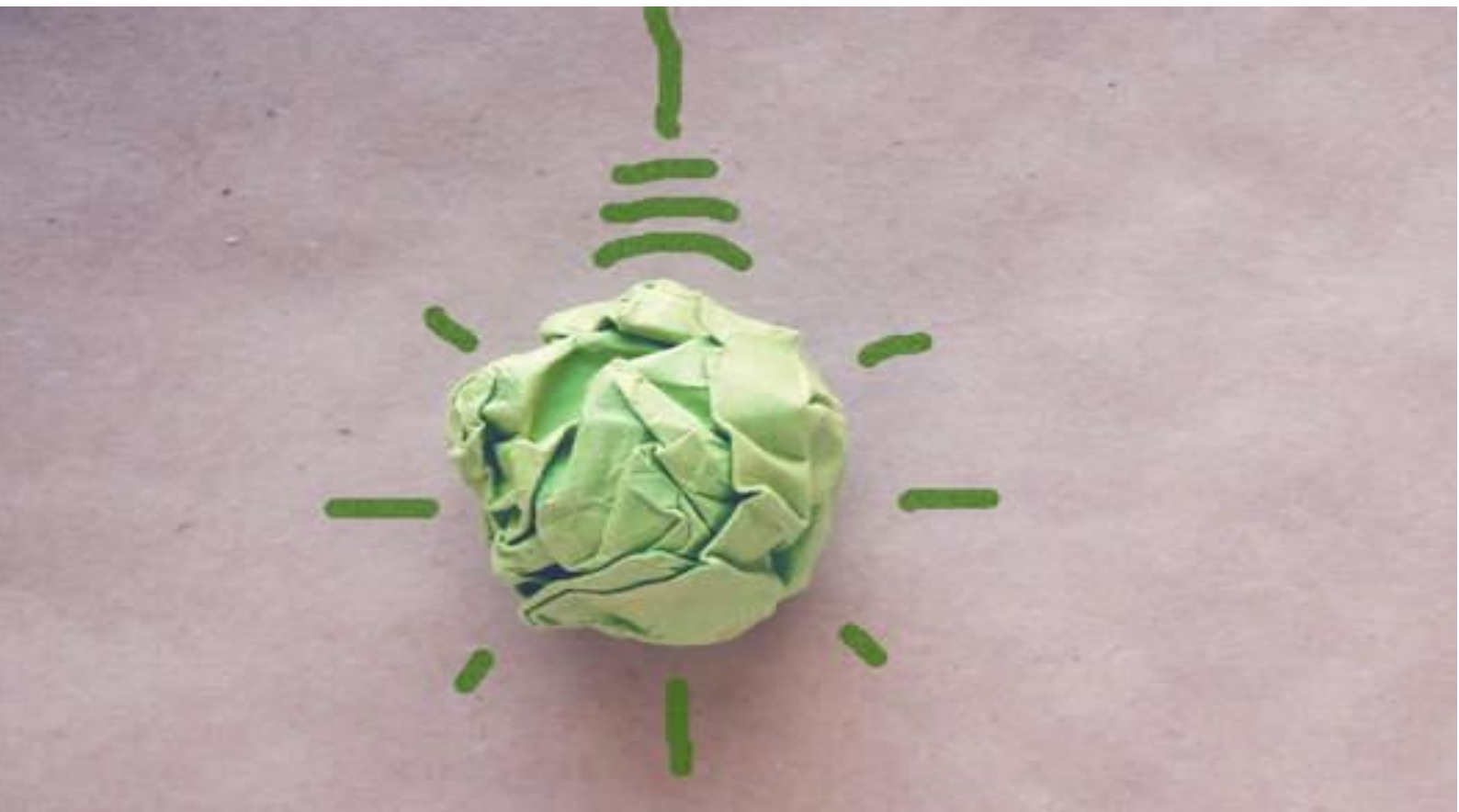


INFORME DE PROGRESO 2018

Gestores Administrativos Reunidos S.A





Madrid, 01 de abril de 2019

A Gestores Administrativos Reunidos S.A, GARSA, le enorgullece renovar su apoyo como firmante de la Red Española del Pacto Mundial, el cual apoya la defensa de los derechos humanos, laborales, sociales y medioambientales. GARSA comenzó su andadura oficial en el terreno de la RSC, en 2015, aún antes de convertirse en firmante de la iniciativa de Naciones Unidas y desde entonces nuestra organización está comprometida con la promoción de acciones que mejoren la cultura y valores de la empresa. Siendo los objetivos principales:

1. Garantizar la calidad del Servicio que ofrece.
2. Supervisión de las condiciones laborales y de salud de los trabajadores.
3. Promover un entorno de trabajo en el que se respeten la diversidad, la igualdad y la no discriminación.
4. Respetar y proteger los Derechos Humanos fundamentales.
5. Ofrecer formación y desarrollo profesional a los empleados.
6. Respetar el medio ambiente incluyéndolo en la visión y actividad del negocio.
7. Optimizar el uso de recursos para minimizar el impacto al medio ambiente.
8. Mantenimiento de la ética empresarial y lucha contra la corrupción.
9. Asegurar la transparencia y el cumplimiento en materia fiscal.
10. Promover proyectos medioambientales y sociales con grupos vulnerables.

Para el próximo año, todos los que conformamos GARSA nos continuaremos implicando en todos aquellos avances que supongan una defensa de los 10 principios básicos, que apoya el Pacto Mundial. Procurando así, un comportamiento profesional ético y contribuyendo a la creación de valor para nuestra empresa y para la sociedad.

Reciban nuestro más cordial saludo

Oscar Gómez

Consejero Delegado (CEO)

ANÁLISIS



1. **EMPRESA**
2. **CLIENTES**
3. **MERCADOS**
4. **PROVEEDORES**
5. **CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS**
6. **COMPROMISO SOCIAL Y MEDIO AMBIENTE**

EMPRESA



INFORMACIÓN GENERAL

Nombre completo (Razón Social): Gestores Administrativos Reunidos S.A

Tipo de empresa:

Dirección Fiscal: C/San Germán 20, 1º (Madrid) 28020

Dirección web: www.garsa.com

Presidente y Director General: Eloy Porres Salazar

CEO de la compañía: Oscar Gomez Sanz

Nº de empleados directos en 2018: 873 empleados

Sector: Empresa de externalización de servicios

Actividades/servicios: Servicios de tramitación hipotecaria
Servicios de gestión integral de activos
Servicios BPO
Gestión de Vehículos

Distribución de la compañía:

- Comunidad de Madrid:

C/ San Germán nº 20, 1º (Madrid)
C/ Santa Leonor nº 65 Mod A1 (Madrid)
C/ Mayor nº 49 Local 1º (Alcorcón)
Avda. Del Llano Castellano, 13, 2º planta
C/ Francisco Sancha nº 4, 2º Izq (Madrid)

- Comunidad de Castilla-León:

C/ María de Molina nº 7, 3º (Valladolid)

- Comunidad de Asturias

C/ Uría, nº 33, 2º Izq (Oviedo)

- Comunidad de Cantabria

C/ Hernán Cortes nº 7, 2º Izq (Santander)

- Comunidad de Galicia

C/ Cantón Pequeño, Ed. Vidacambre 6, 7º
A (La Coruña)

- Comunidad de Andalucía

C/ Conde Ofalía, nº 12 3º B (Almería)
C/ Luna nº 35, 1º (Puerto de Santa María)
Avda. Al-Nasir nº 3, 2º (Córdoba)
C/ San Antón nº72 1º, drcha. (Granada)
Plaza de las Monjas nº 8, 4º B (Huelva)
C/ Martínez Maldonado nº 38, 1º (Málaga)
C/ Rioja nº 14, 2º (Sevilla)
Plaza Nueva nº 8, 1º (Sevilla)

- Comunidad de Ceuta

C/ Pedro Muñoz Arenillas nº 5, 1º B (Ceuta)

- Comunidad Valenciana

C/ Auso y Monzo nº 16, 7º (Alicante)
C/ Maisonnave, nº 7, 7º (Alicante)
C/ Pintor Sorolla nº 25, 2º (Valencia)

- Comunidad de Cataluña

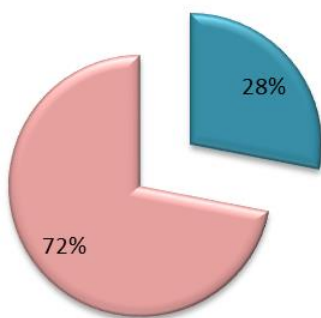
C/ Balmes nº 114, 2º (Barcelona)
C/ Filadors nº 35-41, 5º (Sabadell)

1. SELECCIÓN

GARSA aplica una política de contratación, selección y promoción basada en la igualdad de oportunidades, así como, en la equidad de condiciones laborales. En 2018, el departamento de RRHH ha seguido con la misma política de selección basada exclusivamente en la contratación de perfiles competenciales que se ajustan tanto a los puestos vacantes como a la política y valores de la empresa. Teniendo en cuenta eso, la cualificación, las competencias (humanas y técnicas) y la experiencia profesional son los únicos factores que se han tenido en cuenta a la hora de seleccionar el personal. El compromiso de GARSA con la sociedad se refleja en una política de no discriminación, ni por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad. La empresa está comprometida con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Observamos indicadores referentes a ello:

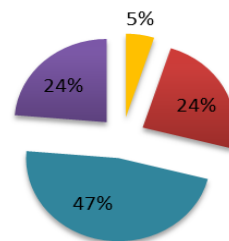
- La plantilla de GARSA está conformada por 245 mujeres que suponen el 72% de la plantilla en 2018.
- Colaboración con Centros Especiales de Empleo (CEE) para la inclusión de personas con discapacidad dentro de la empresa
- Durante 2018, se ha incrementado un 4% la incorporación de mayores de 45 años, apostando por la experiencia que aporta este colectivo y no discriminando por edad
- Se ha apostado por perfiles junior, de hecho, un 30,3% de los alumnos que han realizado prácticas en la empresa han llegado a ser contratados posteriormente.

■ Hombres
■ Mujeres



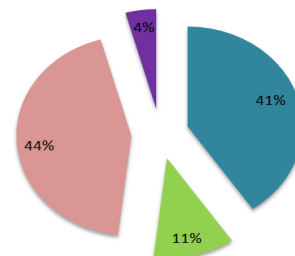
*Proporción H-M (2018)

■ De 18 a 24 ■ De 25 a 34 ■ De 35 a 45 ■ Más de 45



*Distribución de plantilla por edades (2018)

■ LICENCIATURA ■ DIPLOMATURA ■ FP-BACHILLERATO ■ E. PRIMARIOS



*Perfiles académicos de los empleados (2018)

1. FORMACIÓN

La formación es una herramienta esencial para mejorar la calidad y la profesionalidad de los empleados. Por ello se apuesta por una formación continua desde el momento inicial:

Formación de acogida para los nuevos empleados: En este sentido, en 2018, la empresa ha implantado una plataforma online, CAMPUS GARSA, a la que tienen acceso los nuevos integrantes de la plantilla. CAMPUS GARSA permite acceder de una manera interactiva (a través de videos, presentaciones, juegos de trivial...) a información de la empresa y a los servicios que presta. La plataforma contiene el "Manual de Bienvenida" (centros de trabajos, organigrama, visión, misión, valores, política de calidad, normas de conducta, funciones de los departamentos etc) y píldoras formativas sobre la utilización de la Intranet de GARSA. Con ello, se le da la bienvenida al nuevo compañero y se fomenta el conocimiento de la compañía y la identificación de los nuevos integrantes con la misma. Se busca, de esta forma, una implicación directa del nuevo miembro.

En el puesto de trabajo reciben formación específica del puesto que van a desempeñar, teniendo asignado un tutor quien se encarga de guiarles durante sus primeras semanas y realizar un seguimiento de su desempeño.



Formación continua anual a empleados: La política de gestión de capital humano en GARSA apuesta por una formación continua, intentando asegurar de esta manera la cualificación, el crecimiento intelectual, el desarrollo profesional en la empresa y con ello facilitar y promover el conocimiento, la promoción y desarrollo de talento de los empleados. Cada año se publica el Plan Anual de Formación tras la recogida de la información relativa a las necesidades formativas existentes en cada oficina y se desarrolla un informe de seguimiento del Plan Anual de Formación del año anterior. Del informe de 2018 sobre la formación impartida se pueden extraer algunos datos de relevancia como son:

- Organización de 41 grupos formativos
- Formación de alrededor de 300 trabajadores.

Los cursos impartidos están relacionados con negocio (ej. Formación en minutas) y con conocimientos generales (ej. Inglés, ofimática, política de protección de datos).

A destacar el curso impartido de "Formador de formadores" a varios empleados de la empresa interesados en difundir sus conocimientos a través de cursos de formación a compañeros. Con esta formación se ha querido dar las herramientas necesarias para que estos trabajadores puedan impartir cursos en aquellas materias en las que son expertos.

GARSA considera que la transmisión del conocimiento es la base de la continuidad de un capital valioso con el que cuenta la empresa y que perdurará a pensar de situaciones adversas que pudiesen plantearse (jubilación, fuga de talento, muerte, ascensos, etc)

Para seguir mejorando en la gestión de la formación, tras cada acción formativa se realiza una evaluación final por parte de los empleados y de los formadores. En dichas evaluaciones se estudia la satisfacción, el desarrollo, metodología, materia, tutores... Estas evaluaciones ayudan a conocer cómo se han desarrollado las acciones, que aspectos deben mejorarse y la eficacia del mismo.

Formación a estudiantes

GARSA acogió, en 2018, a alumnos vinculados a estudios universitarios, formación profesional y certificados de profesionalidad. Las formaciones que realizaban los alumnos incluían la realización de un número de horas en empresas y teniendo en cuenta que dichos programas no dan lugar a una relación laboral. Los becarios continúan siendo estudiantes que completan su formación teórica en la empresa. Para la realización de estas prácticas el departamento de RRHH, gestionó convenios de colaboración con 35 centros de formación de toda España (IES, Universidades, Cámaras de Comercio, así como centros de formación que imparten Certificados de Profesionalidad para desempleados).

Podemos afirmar, sin lugar a duda que GARSA está comprometida a nivel social, fomentando la formación práctica en empresas, así como la contratación de personas jóvenes, desempleadas, mayores de 45 años y así como en situaciones de exclusión social. De hecho, en 2018, se ha incrementado la colaboración con centros que imparten certificados de profesionalidad, incluyendo a alumnos en prácticas y llegando a contratar al 50% de los alumnos incorporados de estas formaciones. Así mismo, se contrataron más del 30% de alumnos de las distintas formaciones tras finalizar sus prácticas.

2. RELACIONES CON LOS EMPLEADOS

GARSA considera a las personas como factor clave empresarial, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en condiciones de empleo, igualdad, salud y seguridad en el puesto.

Teniendo en cuenta ese compromiso y queriendo oficializarlo, desde 2016 la empresa forma parte de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, comprometiéndose y siendo firmante de los 10 principios básicos en derechos humanos, laborales, ambientales y lucha contra la corrupción.

Tal y como recoge el Plan de Responsabilidad Social Corporativa de la empresa:

- GARSA no emplea a nadie que no tenga 16 años cumplidos.
- Ninguna persona empleada será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género.
- Prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a sus empleados, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.
- Se reconoce el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva.
- El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no exceden el límite legal establecido por la legislación. Las horas extraordinarias son voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley.
- El salario que reciben los empleados de GARSA son acordes con la función desempeñada, siempre respetando los convenios vigentes
- Todos los empleados desarrollan su trabajo en lugares seguros y saludables.



El Plan de RSC fue hecho público para los empleados de la empresa, esta publicado en la intranet con fácil acceso para todos, pudiendo también acceder a los informes anuales en esta materia. Para poder detectar y erradicar irregularidades en esta materia se tiene habilitada una dirección de correo electrónico que permite a cualquier persona relacionada con la empresa, denunciar, de manera confidencial cualquier irregularidad que, a su juicio, suponga una vulneración. Hasta el momento no existen denuncias por prácticas corruptivas ni por tratamiento erróneo de los datos de carácter personal, ni ningún otro tipo de irregularidades.

Nuestra política de Responsabilidad Social intenta siempre beneficiar al empleado, por ello disponemos de medidas de conciliación, para fomentar el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo:

- Flexibilidad horaria: la plantilla puede acogerse al horario por el que se dispone de tres tardes libres a la semana, con margen de entrada de una hora, y acomodar sus horarios de entrada o salida del trabajo a sus necesidades personales, siempre que se cumpla con los requerimientos del cliente y empresa.
- Jornada intensiva en agosto
- Reducción de la jornada laboral: en GARSa existen personas que realizan su jornada de trabajo de forma reducida por causas diversas.
- Acumulación de los periodos de lactancia materna.
- Cambio de centro de trabajo por cambio de residencia siempre que exista la vacante en el otro centro.

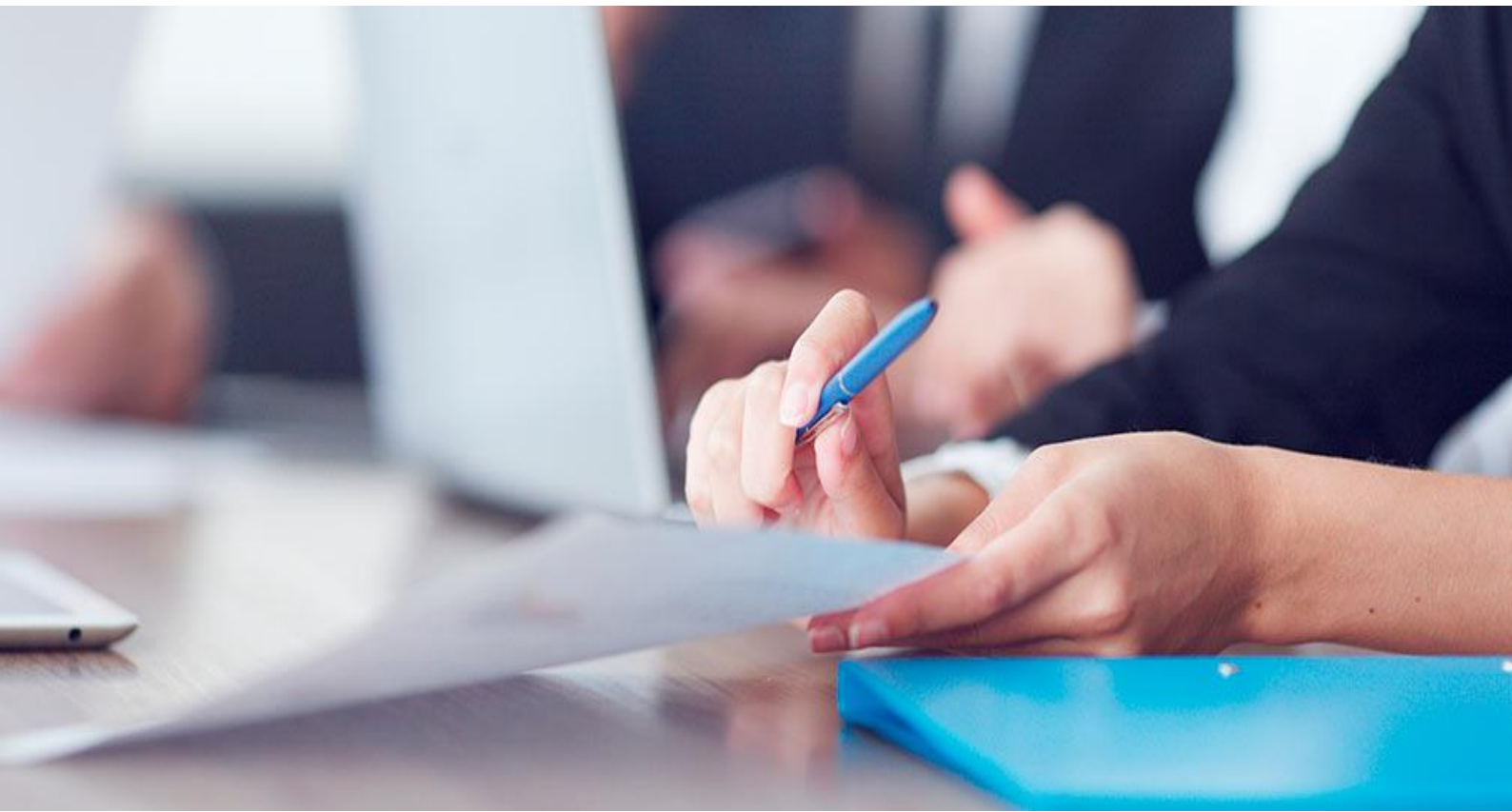
Además, GARSa ofrece a los empleados beneficios sociales de diversa naturaleza. Entre estos servicios, merece destacarse los siguientes:

- Sistema de retribución flexible que permite obtener beneficios fiscales en diferentes productos (cheques guardería, ticket comida, tarjeta transporte, seguro médico, entre otros)
- Revisiones médicas anuales
- Acuerdos con entidades bancarias
- Descuentos comerciales en establecimientos con los que se tiene acuerdo
- Planificación de campañas: Por ejemplo, en 2018, se realizó la campaña de recogida de juguetes en navidad (Fundación Sonrisas), concursos de dibujos infantiles para los hijos de los trabajadores, venta de productos navideños para colaborar con asociación de niños con autismo proTGD de Móstoles, montaje de bicicletas por parte de los gerentes y directivos de GARSa en la reunión anual y que posteriormente fueron donadas a Cruz Roja, entre otras.

Desde la empresa se intenta fomentar la comunicación bidireccional (trabajador-empresa) a través de diferentes vías:

- Buzón de sugerencias
- Comunicados internos a través de la Intranet de la empresa
- Redes sociales (Facebook, Twitter)
- Noticias mensuales en la web de la compañía

CLIENTES



GARSA trabaja día a día por establecer relaciones duraderas con todos sus clientes. Las relaciones empresariales están basadas en la confianza, la calidad de servicio, atención personalizada y atendiendo a criterios de consideración, respeto y dignidad, no permitiendo a los empleados en sus relaciones con los clientes discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley.

Nuestra compañía, dispone de un departamento de Calidad y de Organización y Desarrollo de Negocio que trabaja en la mejora y actualización constante de los procedimientos de trabajo utilizados.

GARSA dispone de la acreditación AENOR, en concreto del Certificado ISO 9001:2015.

Conscientes del compromiso por la calidad y de la satisfacción, la política de calidad de GARSA se basa en los siguientes principios:

- Cumplimiento de los plazos y acuerdos sobre el nivel de servicio estipulado contractualmente con los clientes, asegurando de esta forma las condiciones pactadas con los mismos.
- Efectividad y calidad en la ejecución del servicio demandado por los clientes, intentando siempre que el cliente nos perciba como un apoyo/ayuda.
- Intentar superar las expectativas de los clientes y resto de partes interesadas, transmitiéndoles de esta forma, un valor añadido.
- Garantizar la confidencialidad de la información de los servicios a los clientes.
- Homogeneizar los procedimientos y criterios de actuación en todas nuestras oficinas.
- Llevar a cabo una mejora continua
- Lograr un grado de satisfacción y motivación de todo el personal de la organización
- Considerar la calidad como un elemento estratégico en GARSA.

El éxito de la organización depende directamente de lo satisfechos que se sientan nuestros clientes. Para GARSA es prioridad conocer su satisfacción por ello, se realizan encuestas al respecto, semestralmente y anualmente, y con los datos obtenidos tener conocimiento del servicio prestado y poder tomar medidas de actuación para ofrecer servicios mejor valorados y de calidad.

La política de Calidad se materializa a través de las auditorías realizadas de manera anual por personal externo perteneciente a la Asociación Española de Normalización y Certificación para verificar que nuestro sistema de gestión satisface los requisitos de la norma UNE en ISO 9001/2015. Además, GARSA también cuenta con auditorías internas de manera periódica (auditorías de gestión anuales y de procesos cada trienio, exceptuando aquellos procesos que sufren cambios constantes que se realiza de manera anual), para detectar cualquier desviación de proceso en cualquier ámbito ya sea de servicio, de selección de proveedores, gestión de personal, etc.

MERCADO



GARSA compete en el mercado de manera leal y no admite en ningún caso conductas engañosas, maliciosas o fraudulentas. La búsqueda de información de mercado por parte de los empleados de GARSA se desarrolla siempre sin infringir las normas que pudieran protegerla. Los empleados rechazarán la información sobre competidores obtenida de manera improcedente o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, como se estipula en el plan se pone especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación a GARSA de profesionales provenientes de otras compañías del sector.

PROVEEDORES



Los empleados de GARSA se relacionan con sus proveedores de forma lícita, ética y respetuosa. La selección de los proveedores se rige por criterios objetivos y de transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

Los proveedores de GARSA deben estar comprometidos con los derechos humanos y laborales, cualquier vulneración es inaceptable para la empresa.

GARSA tiene establecidos unos protocolos actualizados de evaluación tanto de los colaboradores externos, servicios de mensajería, notarias y registros y proveedores de material, equipos informáticos y otros servicios.

El objetivo de ello es tener definido un método para realizar una evaluación inicial de candidatos a proveedores, selección mediante unos criterios establecidos, una evaluación mediante un seguimiento del desempeño, una reevaluación para verificar la idoneidad de los servicios suministrados a GARSA para la toma de decisiones y poder determinar su continuidad o no como proveedor homologado.

Es nuestro departamento de calidad quien se encarga de realizar esta evaluación a los proveedores (Mensajería, papelería, notarias, gestores colaboradores etc.) y en el caso de observarse incidencias dependiendo de la gravedad de las mismas se toman medidas penalizadoras o se opta por cortar las relaciones con el proveedor.

Las actividades en materia de compras y aprovisionamientos se desarrollan con estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor en la compañía. Todas las decisiones adoptadas en este ámbito tienen que estar acreditadas, en el sentido de ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control de GARSA.

La empresa prohíbe a los empleados ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que pueda influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo. Ni tampoco ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas de una persona física o jurídica con la que GARSA mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a los 100 euros. En el caso de que ocurriese, deberá ser inmediatamente devuelto y comunicado al departamento de RRHH. Hasta el momento, no se han observado incidencias al respecto.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS



Durante el 2018, GARSa ha actualizado y adaptado la normativa interna de protección de datos al nuevo RGPD, respetando la confidencialidad y privacidad de los datos de carácter personal.

El área de Protección de datos cuenta con dos responsables de Protección de datos uno interno y otro externo que se encargan de gestionar, vigilar y hacer un continuo seguimiento en todo lo relativo a la protección de datos. GARSa ha nombrado un Delegado de Protección de Datos atendiendo a sus cualidades profesionales y, en particular, a sus conocimientos especializados en derecho y en materia de protección de datos. Esta figura se encarga de informar y asesorar a responsables y empleados en las obligaciones que les incumben en virtud de la legislación de protección de datos, supervisar el cumplimiento de la misma y de las políticas de protección de datos que existan dentro de la empresa, realizando las evaluaciones de impacto y cooperando.

GARSa tiene habilitado el correo electrónico protecciondedatos.dpo@garsa.com para poder comunicar incidencias detectadas en lo relativo a la confidencialidad de la información, así como para que todo aquel que lo desee puede solicitar la rectificación u eliminación, ejercitando sus derechos de portabilidad, limitación u oposición.

Se utilizan cláusulas de confidencialidad y Protección de datos en los contratos laborales, contratos con proveedores, anexos a prácticas no laborales, documento de entrevista a candidatos, entre otros donde se les informa del tratamiento (lícito, leal y transparente) y las posibilidades de portabilidad, acceso, rectificación, oposición y de cancelación.

Los datos personales son tratados de forma lícita, leal y transparente.

Los trabajadores son informados que se tratarán según lo dispuesto en el RGPD, todos los datos necesarios para la confección de contratos laborales, nóminas, seguros sociales y declaraciones a la Agencia Tributaria, así como para uso de RRHH.

Por otro lado, con el fin de proteger los datos de carácter personal de nuestros clientes, GARSa tiene implantado un Protocolo de Cambio de Contraseñas.

El personal de GARSa tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia. Se compromete desde el primer día en la empresa firmando un anexo al contrato, a mantener la confidencialidad y a utilizar únicamente la información para la finalidad para la que fue obtenida. Está prohibido utilizar en su propio beneficio los datos, información o documentos obtenidos durante el ejercicio de su actividad profesional, hacer duplicados, reproducir o almacenar en sistemas que no sean propiedad de GARSa, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados. Tampoco comunicarán información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de la compañía o cuando sean expresamente autorizados a ello. Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera compañía sin su autorización por escrito.

La obligación de confidencialidad permanece una vez concluida la actividad en GARSA. El incumplimiento de estos compromisos por parte de los trabajadores de la empresa puede considerarse como una desobediencia en el trabajo y dar lugar a un despido disciplinario del trabajador.

GARSA respeta la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas, se trate de empleados u otros, a cuyos datos tenga acceso. Los empleados son informados de la política de protección de datos desde el primer momento que se incorporan a la empresa, a través de un documento que deben de leer y firmar para quedar constancia de tal información.

POLITICA

DE INTEGRIDAD

Y TRANSPARENCIA



En Gestores Administrativos Reunidos se trabaja contra la corrupción y nuestros clientes se encuentran debidamente informados de los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y en pro de la integridad y transparencia. De hecho, durante los últimos años, se formó a un colectivo de trabajadores que expuestos a situaciones de riesgo (asistentes a firmas) a través de cursos sobre la prevención del blanqueo de capitales y la corrupción.

Desde el Departamento Financiero se lleva a cabo una minuciosa labor de control para garantizar que no se lleve a cabo ninguna práctica corruptiva o ilegal. Todas las facturas, pagos u operaciones con trascendencia económica que realiza la compañía figuran con claridad y exactitud en registros contables apropiados y representan la imagen fiel de las transacciones realizadas y están a disposición de los auditores internos y externos.

COMPROMISO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL



El compromiso social y medioambiental forma parte inseparable del modelo de negocio de la empresa.

El **compromiso social de GARSA** se concreta en el desarrollo de actividades de patrocinio, mecenazgo y acción social. La empresa colabora con la contratación de servicios con proveedores con una clara política social y mediambiental (ej. Delikia Fresh) GARSA colabora con organizaciones tales como AFIM, Ningún niño sin sonrisa, Asociación Sonrisas, proTGD, ...

Algunas de las acciones sociales realizadas en 2018 son:

- En 2018, la empresa eligió a la Asociación Sonrisas para colaborar con ellos en la campaña: "Atrévete a regalar sonrisas". En diferentes oficinas de España (Sevilla, Alicante, Madrid, Córdoba, Granada y Valencia) se realizó una recogida de juguetes nuevos o usados, para que dicha asociación sin ánimo de lucro, se los hiciese llegar a niños hospitalizados y a familias sin recursos.
- En las diferentes oficinas de la Comunidad de Madrid se colaboró con la Asociación proTGD, una asociación de niños con autismo de Móstoles, a través de la compra de productos navideños solidarios.
- En la reunión anual de responsables se colaboró con Cruz Roja con la donación de bicicletas montadas por el equipo gerencial/directivo.
- Recogida de tapones solidarios.

Uno de los principales objetivos es poder cumplir con la LISMI. Y se contrata personal a través de Centros especiales de empleo.

Por otro lado, la empresa está comprometida con colectivos con dificultad en inserción laboral (discapacidades, mayores de 45 años o jóvenes desempleados...) así como con la formación de trabajadores y personas desempleados. Por ello no se establecen criterios de discriminación en la contratación de trabajadores y se colabora activamente en la formación, acogiendo a alumnos en prácticas de certificados de profesionalidad, ciclos formativos o grados universitarios)

Respecto al **área medioambiental**, GARSA se compromete a considerar esta variable en la planificación y desarrollo de sus actividades. Para cumplir este compromiso ha establecido los siguientes principios fundamentales:

- Prevenir la contaminación que nuestras actividades pueden causar sobre el medio ambiente
- Adquirir un compromiso de mejora continua, aplicando criterios de ahorro y eficiencia en la utilización de los recursos materiales energéticos necesarios para la prestación de los servicios
- Cumplir con la legislación y reglamentación ambiental aplicable a nuestras actividades, así como otras regulaciones internas.
- Sensibilizar, concienciar y fomentar un buen comportamiento ambiental por parte de sus trabajadores.

Teniendo en cuenta estos compromisos se han seguido las pautas, GARSA realizó un amplio análisis en materia medioambiental, que abarcaba: consumo de agua, consumo energético, consumo de papel, compra de consumibles y material de imprenta, gestión de residuos, ... y que además de aportar una

visión del estado actual de las oficinas de Madrid en esta materia nos orienta a seguir mejorando a través de las recomendaciones dadas por los expertos en dicha materia.

La empresa tiene como objetivo mejorar día a día en este aspecto, a través de un consumo responsable de los productos utilizados (papel, bombillas, papel higiénico, ...).

En resumen, durante 2018 las principales practicas llevadas a cabo en materia medioambiental fueron:

- Inclusión en los correos corporativos del mensaje "Piensa antes de imprimir"
- Recipientes específicos para el reciclaje de papel
- Utilización de videoconferencias para reducir traslados.
- Promoción de conductas positivas medioambientales a través de carteles informativos.
- Existencia de puntos limpios para almacenar el tóner gastado, para objetos voluminosos, pilas...
- Contar con un gestor homologado para la recogida de papel fotocopiadoras para su reciclaje y destrucción, necesidad por la naturaleza de las actividades, que disponen de sus papeleras de cartón.

Como objetivo para el 2019, se prevé continuar con la realización de diferentes campañas que implican compromiso tanto social como medioambiental.

