



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.

UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

2018

Grupo EINSA

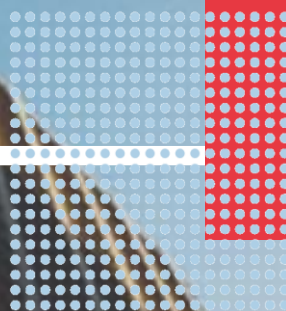


Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis
	Clientes
	Empleados
	Comunidad/Sociedad Civil
	Medioambiente



CARTA DE
RENOVACIÓN
DEL COMPROMISO



Estimados socios,

Ante todo expresar mi más sincero reconocimiento por los esfuerzos emprendidos por la Asociación del Pacto Mundial de Naciones Unidas a la que con tanta ilusión y compromiso nos adherimos en el año 2002.

Sin duda su contribución ha sido de incalculable valor a la hora de generar una cultura de emprendimiento y de gestión responsable en un mundo cada vez más exigente y globalizado.

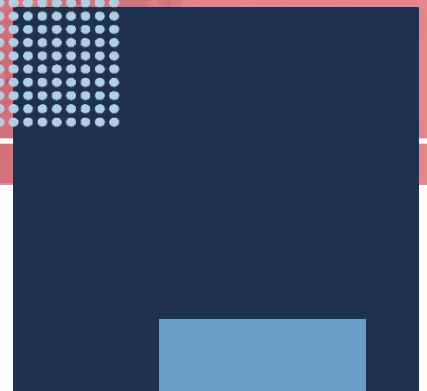
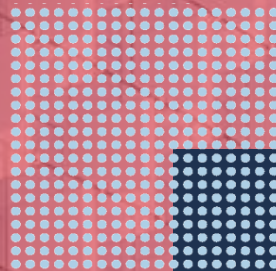
El hito de la sostenibilidad no es baladí y afrontarla de forma transversal en las organizaciones es una ardua tarea cuya consecución radica en la capacidad de interpretar la rentabilidad en todas sus versiones; indudablemente la rentabilidad económica es el pilar básico pero no por ello la única relevante.

Como Fundador del Grupo y con la vista puesta en el retrovisor he de reconocer que me siento más satisfecho por lo que haya podido aportar a una sociedad en la que creo, generosa y comprometida, que por las cuentas de resultados que año a año hemos peleado con el mayor esfuerzo y dedicación. No debemos perdernos en la senda del progreso si ello no va ligado a cumplir con los compromisos esenciales de todo empresario.

Es por ello que un año más desde el Grupo Einsa renovamos este firme compromiso con los Principios Fundamentales por los que se rigen los socios y miembros del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Atentamente

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Grupo EINSA

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

C/ Teide 3 , oficina1.2

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

Número total de empleados

648

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

48 - 240 millones

MODELO DE NEGOCIO Y

ENTORNO EMPRESARIAL

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

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

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

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

El GRUPO EINSA integra tres entidades: EINSA PRINT opera en el sector de Artes Gráficas con accionariado familiar y plantas de producción en As Pontes y Andrade (La Coruña) GTMotive desarrolla herramientas de software y servicios de valoración de siniestros para el sector de la automoción con centros en Andrade , Madrid (Spain) y Los Angeles (USA) cuya estructura accionarial es un partenariado de acciones del Grupo Einsa y la Compañía Americana Mitchell. FUNDACION EINSA entidad sin ánimo de lucro, inscrita en el Registro de Fundaciones de la Xunta de Galicia, cuya actividad está dirigida al sector de dependencia y discapacidad.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

INFORME DE PROGRESO 2018

Einsa Print afronta el reto de la diversificación en un sector muy maduro y en declive por los cambios en hábitos del soporte papel. GtMotive centra sus esfuerzos en productos y servicios de calidad en un sector muy competitivo

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Las tendencias de sectores tan competitivos y cada vez mas globalizados en los que operamos exigen a nuestras entidades retener y fomentar el talento dentro de nuestra organización y de ahí nuestro esfuerzo en mantener plantillas comprometidas y formadas capaces de sacar adelante el potencial de los proyectos que emprende el Grupo Einsa.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Los principales objetivos y estrategias de la entidad se resumen en una apuesta firme por cumplir con los compromisos con nuestros Grupos de Interés en el marco de la sostenibilidad laboral, social y medioambiental ofreciendo productos y servicios de calidad.

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 y 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 Compañías de Grupo.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE

INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

El Grupo Einsa en el ejercicio 2018 enfoca sus esfuerzos en una plantilla consolidada con altos niveles de formación y compromiso con los proyectos y servicios de calidad que desarrollamos para nuestros clientes tanto en el sector de la impresión como en el de desarrollo de software y servicios de valoración de siniestros. Nuestro reto un año más consiste en alcanzar un equilibrio de altos niveles de competitividad optimizando al máximo los recursos bajo el compromiso de sostenibilidad medioambiental, laboral y social.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

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

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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 Fundación Einsa, y así quedará especificado en cada uno de los desafíos.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de

INFORME DE PROGRESO 2018

Progreso

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

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

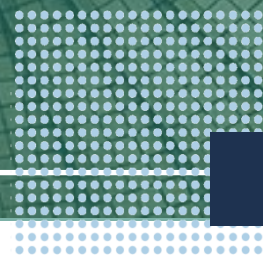
anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

No

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.

INFORME DE PROGRESO 2018

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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

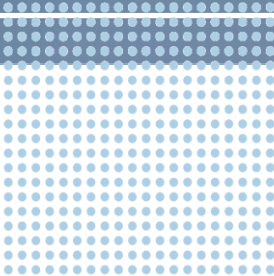
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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 cuantitativos 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

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



8

5

3

1

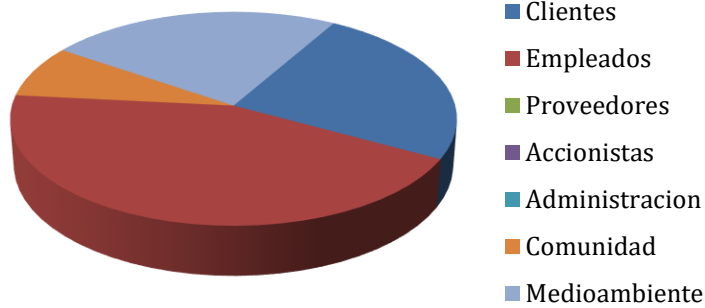
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Fomento de la calidad en la entidad

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 Calidad - Política

El Grupo Einsa dispone en cada una de sus compañías de Políticas de Gestión Integral que incluye su compromiso con la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales. 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.

Políticas Internas de Gestión - Política

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.

Política de Comunicación Interna - Política

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.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

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.

Formación - Acción / Proyecto

En un mundo cada vez más dinámico y global tenemos que estar preparados para todos los retos. La internacionalización de las empresas del Grupo Einsa es cada vez más patente. La formación continua a nuestras plantillas en Inglés y Francés es una necesidad fundamental. A lo largo del ejercicio 2018 GtMotive ha impartido en su Trainning Plan el 71% de sus horas de formación a esta materia destinando para ello el 56% de su presupuesto. En el capítulo de Formación Estratégica Einsa Print ha impartido en formación de lengua inglesa en su centro de As Pontes 596 horas a 33 empleados distribuidos en 11 grupos en base a su nivel de inglés, en sus oficinas de Madrid se destinaron 354 horas a 11 trabajadores distribuidos en 5 grupos por nivel de idioma. Con el objetivo de enfocar nuestra estrategia hacia una mejora continua en la calidad de nuestros servicios Einsa Print pone en marcha en el año 2018 la Formación Extraordinary Leadership, con la participación del Comité de Dirección, con un total de 19 horas y 7 sesiones enfocadas a formación estratégica y de liderazgo.

Certificación ISO 9001:2008 - Acción / Proyecto

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

Reconocimiento - Indicador de Seguimiento

Sensibilización a clientes en sostenibilidad

Bajo la consideración de que las políticas en materia de RSE deben ser determinantes a la hora de establecer relaciones duraderas con los clientes el Grupo Einsa auna sus esfuerzos en esta materia reforzando sus certificaciones.

Política RSE - Política

El Plan Estratégico en RSE del Grupo Einsa en su punto 4 especifica a este respecto las siguientes

INFORME DE PROGRESO 2018

consideraciones:

Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción.

Evaluar el grado de satisfacción del cliente.

Comunicar de manera clara y transparente toda la información relativa al producto o servicios que se ofrece la compañía.

Fomentar las buenas prácticas ambientales entre los clientes.

Garantizar un exhaustivo control de calidad de producto

Participación en iniciativas colaborativas - Acción / Proyecto

Con fecha 06/09/2018 se calificó a Einsa con la medalla de oro EcoVadis. Más de 300 empresas multinacionales utilizan EcoVadis para supervisar el desempeño de la RSE de sus asociados comerciales, incluyendo: Schneider Electric, Societe Generale, Flourecia, Clariant, Toyota, Axa, Ferrero, Subway, Basf

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

En la puntuación global, EINSA PRINT SA (GROUP) está entre las primeras 2% empresas calificadas por EcoVadis en el sector de Impresión y actividades de servicios relacionadas con la impresión . En medio ambiente, EINSA PRINT SA (GROUP) está entre las primeras 7% empresas calificadas por EcoVadis en el sector de Impresión y actividades de servicios relacionadas con la impresión . En prácticas laborales y derechos humanos, EINSA PRINT SA (GROUP) está entre las primeras 4% empresas calificadas por EcoVadis en el sector de Impresión y actividades de servicios relacionadas con la impresión .

Objetivos marcados para la temática

El objetivo de la evaluación de RSE de EcoVadis es evaluar la calidad del Sistema de Gestión de la RSE de una empresa a través de sus políticas, acciones y resultados. La evaluación se centra en 21 aspectos agrupados en cuatro temas: Medio ambiente, Prácticas laborales y Derechos Humanos, Ética y Compras Sostenibles.

Relacion duradera con los clientes

Las empresas del Grupo Einsa operan desde hace más 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

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.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La Compañía opera en países 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. 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.

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

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.

Formación - Acción / Proyecto

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.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de

Seguimiento

Ofrecer a nuestros clientes los mejores productos y servicios requiere de plantillas motivadas e implicadas en nuestras empresas. Desde el pasado ejercicio Einsa Print S.A realiza encuestas 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 .

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

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 cerca de cincuenta años ha consolidado clientes de gran solvencia y presencia con los que hemos ido de la mano a lo largo de estas décadas en su evolución y desarrollo. Por otro lado GTMotive , inmerso en una revolución tecnológica cada vez mas cambiante y competitiva y presente desde hace más de dos décadas en el sector asegurador cuenta con una trayectoria de consolidación y alianzas afianzadas . Los nuevos escenarios del 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. A pesar de la pasada 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.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

El Grupo Einsa centra sus esfuerzos en los ejercicios 2018 y 2019 en desarrollar políticas y procesos en sus entidades que garanticen el derecho fundamental de las personas físicas y de todas aquellas organizaciones que forman parte de la cadena de valor a la protección de datos en cumplimiento de la ley Orgánica 3/2018 de

protección de datos y RGPD .

Protección de Datos - Política

El óptimo cumplimiento de la LOPDGDD de 2018 por parte de nuestra Organización se basa en la siguiente guía: Registro de los tratamientos de datos de la empresa y clasificación según normativa vigente. Obligación de información transparente a los afectados sobre el uso de sus datos ; Análisis de riesgos de seguridad ; Comunicación y activación de protocolos en posibles incidencias según normativa ; Evaluación de impacto sobre la protección de datos ; Contratos de encargado o responsable de tratamiento; Garantía de los derechos digitales , y por último; Conocimiento del régimen sancionador que impone la ley.

Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto

Con el propósito de adaptarnos a la nueva normativa se han formado a los directores y a las personas designadas a dicho fin, lo que ha supuesto una formación de 120h a un total de 12 personas. También se ha impartido formación técnica en materia de RRHH (nómina), Calidad (Cadena de Custodia e IPNC's), Mantenimiento (Organización Industrial), Logística (Terrestre y Marítima). Esto ha supuesto formar a un total de 13 personas y 142h de formación.

Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - Acción / Proyecto

Einsa Print, Gtmotive y Fundación Einsa, ratifican sus compromisos por medio de los Contratos de Tratamiento de Datos por Cuenta de Terceros en cumplimiento de lo establecido en el reglamento (UE)2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de Abril de 2016

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Según dispone la ley cada entidad del Grupo ha designado un delegado de protección de datos cuya misión es velar por el cumplimiento de las disposiciones

INFORME DE PROGRESO 2018

de la ley y llevar a cabo medidas de responsabilidad activa en todos aquellos datos de los que las empresas del Grupo figuran como encargados o responsables.

Documento de Seguridad - Herramienta de Seguimiento

En el año 2016 iniciamos un proceso de renovación del programa de nómina con el objeto de automatizar procesos, mejorar en la prestación del servicio y obtener datos de forma segura y más fluida. El 1 de enero del 2017 quedó implantado definitivamente. Al mismo tiempo hemos adquirido una Business Intelligence (BI), aplicación ligada a nuestro programa de nómina, que permite el acceso y el análisis de la información para mejorar y optimizar las decisiones y rendimiento (datos de absentismos, análisis del gasto, cumplimiento de las obligaciones con el INE...). Conscientes de la necesidad de adaptarnos a las nuevas tecnologías sin renunciar a prestar un buen servicio a nuestros empleados se ha sustituido el papel por el formato electrónico en el envío de los recibos de salarios, así como de los certificados de retenciones y documentos de distribución de sueldo. Se trabaja actualmente en el desarrollo de un portal del empleado que permita el acceso a toda la información de forma organizada, además de abrir un nuevo canal de comunicación accesible desde cualquier dispositivo móvil (hito 2020). Con el objeto de mejorar la flexibilidad y dar solución a circunstancias especiales en el 2019 se ha implantado, actualmente en pruebas, el fichaje a través de aplicación móvil.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Para la gestión de incidencias la Compañía establece un protocolo de actuación diferenciando las incidencias según el impacto y baremos basados en la ley que determinan los procedimientos, trámites y actuaciones a seguir.

Objetivos marcados para la temática

El objetivo en esta materia radica en el desarrollo e implantación de procedimientos adecuados internos para garantizar un buen uso en el tratamiento de datos de nuestros grupos de interés

Información transparente al clientes

Política RSE - Política

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 además de fomentar las buenas prácticas ambientales entre nuestros stakeholders.

Código Ético / Conducta - Política

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 más 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.

Política de Compras - Política

Extender el compromiso de Responsabilidad Social a proveedores y empresas subcontratadas forma parte de nuestras pautas en materia de RSE.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

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.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

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

INFORME DE PROGRESO 2018

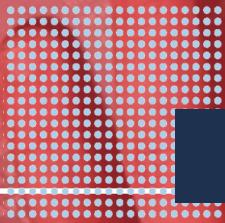
un canal de denuncias como vehículo para informar de posibles infracciones o incidencias.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

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.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Salud y seguridad en el lugar de trabajo

PRL - Política

Einsa Print y GTMotive tras recibir el galardón a La Labor y Compromiso con la Prevención de Riesgos "Antonio Baró" mantiene y amplía sus políticas activas en PRL. 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 índices de siniestralidad.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

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 y la visitas de Institutos y de turismo industrial, etc. 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. Dados los buenos resultados obtenidos, la empresa seguirá apostando por mantener un nivel óptimo de acciones formativas. Destacar que en el 2018 los reconocimientos médicos realizados por la plantilla se han situado en el 87,78%.

Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

El Grupo Einsa dispone en el ejercicio 2018 de 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. Además los trabajadores disponen en nuestros centros de pelotas de pilates como alternativa a corregir malos hábitos posturales y potenciar la tonicidad muscular.

Promover hábitos de vida saludables entre los empleados - Acción / Proyecto

Con el propósito de potenciar hábitos saludables en nuestra plantilla en el ejercicio 2018 el Grupo Einsa mantiene en su Wellness Área tensiómetros 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 cardíaca 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.

Informe de Coste del Absentismo - Herramienta de Seguimiento

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.

INFORME DE PROGRESO 2018

Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

El pasado ejercicio 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. En el año 2018 se implantan dichos procedimientos no habiendo incidencias relevantes en esta materia.

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

El Grupo Einsa apoya la libertad de asociación y reconoce el derecho a la negociación colectiva en cada una de sus entidades.

Política de RRHH - Política

La política de RRHH en materia de derechos y retribuciones de los trabajadores de las compañías que integran el Grupo Einsa se encuentra bajo el paraguas de sus respectivos convenios colectivos.

Cesión de espacios para el diálogo - Acción / Proyecto

Los distintos Comités de Empresa del Grupo Einsa dispone de espacios en donde hacer uso de su derecho de reunión y asociación.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Los equipos directivos de las compañías del Grupo mantienen reuniones colaborativas con los comités de empresa en las que las partes presentan propuestas y medidas a llevar a cabo y firman acuerdos en materia laboral y de derechos humanos como el Plan concilia que incluye entre otras: Protocolo de Acoso, medidas de PRL, plan de igualdad, mejoras en permisos retribuidos, medidas de conciliación, medidas ligadas a horarios, condiciones de flexibilidad y teletrabajo.

Número de empleados receptores de comunicaciones sobre el total de empleados (%) - Indicador de Seguimiento

Los distintos Planes de Comunicación Interna de Gtmotive, EinsaPrint y Fundación Einsa disponen de las herramientas necesarias para que la totalidad de la plantilla sea informada de las medidas disponibles en materia laboral.

Objetivos marcados para la temática

El cumplimiento de los convenios laborales y la negociación colectiva es un derecho en sí, la compañía va mas allá de la mera obligatoriedad de las leyes y mantiene una buena sintonía de negociación con los representantes de los trabajadores basada en el dialogo y en los acuerdos.

Conciliación familiar y laboral

El Grupo Einsa consciente de la relevancia que para toda actividad tiene la retención del talento de su plantilla lidera desde hace décadas políticas de conciliación laboral con el objetivo de otorgar a sus trabajadores la flexibilidad necesaria para el desempeño de sus funciones laborales y sus compromisos personales.

INFORME DE PROGRESO 2018

Medidas como el teletrabajo, mejoras en permisos retribuidos, condiciones de flexibilidad de horario de entrada y salida reducciones de jornada, posibilidad de excedencias y un largo etc forman parte de planes de conciliación del Grupo.

Política de Conciliación - Política

Con efectos desde el 1 de noviembre del 2017, se prorroga para el ejercicio 2018 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 la Entidad.

Normativa Interna - Política

Las Medidas de Mejora en los permisos retribuidos afectan a:

- Feliz en tu día: Media jornada.
- Matrimonio
- Asistencia a boda de padres, hermanos, hijos
- Matriculación en un centro oficial o reconocido de enseñanza
- Realización de trámites con las Administraciones
- Accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización
- Acompañamiento al médico de hijos menores de 12 años y personas dependientes a cargo Se podrá acompañar a los hijos menores de 12 años al médico o dependiente a cargo
- Acompañamiento al médico de familiares hasta segundo grado de consanguinidad: horas al año por encima de lo legalmente establecido.
- Fallecimiento familiar hasta segundo grado
- Gestiones previas a una adopción de hijos.

Otras Medidas de conciliación afectan a:

- 1.- Modernizar y unificar criterios de licencias a parejas equiparables a los matrimonios para los derechos a licencias retribuidas que recoge el Convenio en ese caso será necesario aportar la documentación que acredite la convivencia o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- 2.- Propuesta: "Sin Mail" los fines de semana / vacaciones. En lo posible se evitará el envío en estos periodos
- 3.- Concatenación de permisos por nacimiento/adopción de hijo/as:
- 4.- Acumulación de Horas de Lactancia
- 5.- Permisos por excedencia por: Cuidado Hijos, Cuidado Familiar Primer Grado, Cuidado Familiar Segundo Grado, Desempeño cargo público y Excedencia de 1 mes dedicado a formación
- 6.- Cuidado de hijos entre 12 y 14 años
- 7.- Vacaciones: Fraccionar vacaciones. Derecho a modificar vacaciones acordadas si estas coinciden con bajas por accidente y/o enfermedad común.
- 8.- Festivos

Medidas ligadas a Horarios:

De afectación masiva a todos los trabajadores de la empresa:

1. Reducción de Jornada para el cuidado hijos menores 12 años y para el cuidado de familiares hasta 2º grado consanguinidad dependiente. Reducción de al menos 1/8 y máximo de 1/2 de la jornada. Se da la posibilidad a las trabajadoras embarazadas, que en las 4 últimas semanas previas a la fecha prevista del parto, puedan reducir su jornada

INFORME DE PROGRESO 2018

(máximo 50%) y mantener su salario acorde a la jornada que venía realizando, siendo esto independiente a las 16 semanas de permiso de maternidad.

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.

Las tutorías escolares de los hijos que coincidan con el horario laboral, podrán ser gestionadas a través de esta flexibilidad

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

Se dará una flexibilidad de media hora, hacia delante y marcada de entrada y salida además de flexibilidad horaria al inicio y al fin del curso escolar a el trabajador con hijos a su cargo menores de 12 años, con el objetivo de que pueda compaginar su trabajo con la finalización o el inicio del curso escolar de sus hijos ,en este caso ,podrá solicitar flexibilidad en su jornada durante el mes de junio a partir del día oficial en que termine el curso escolar y en septiembre antes del día oficial de comienzo del curso siempre que el servicio y las circunstancias de la producción lo permitan y bajo autorización del mando y HR. y por último Posibilidad de realizar Teletrabajo.

Política de RRHH - Política

Einsa Print incorpora un año mas a su política de RRHH medidas de carácter 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 ; 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

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

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.

Formación al empleado/a

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 estratégico 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.

INFORME DE PROGRESO 2018

PRL - Política

Continuando con la línea de los planes de formación de años anteriores, el plan de formación del año 2018 se centra básicamente en impartir formación técnica en materia de PRL .

La Formación Específica en el puesto de trabajo en dicha fué dirigida a las nuevas incorporaciones y a los trabajadores que han tenido un cambio de puesto de trabajo, lo que ha supuesto una asistencia de 168 trabajadores y un total de 336 horas de formación en 11 cursos.

La Formación en Manejo Seguro de Carretillas Elevadoras distribuida en 7 cursos de formación con 13 personas que recibieron un total de 38 horas .

En el Curso de Seguridad Riesgo Eléctrico, Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de BT y AT se ha formado a 9 trabajadores de Mantenimiento eléctrico un total 54 horas.

El Curso Operación y Mantenimiento Planta de GNL contó con los trabajadores de Mantenimiento que realizan la descarga de gas en nuestra planta desde el camión cisterna, lo que ha supuesto una asistencia de 6 trabajadores y un total de 18 horas de formación.

En La formación de Mantenimiento Básico de Torres de Refrigeración se ha formado a los trabajadores que tienen relación con el control de las torres de refrigeración.

Y por último dirigida a Áreas de Mantenimiento, Área Técnica y Dpto. de PRL, se destinaron 40 horas a 9 personas .

Plan de Formación y Desarrollo - Política

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 ofreciéndoles la oportunidad de experimentar y aprender nuevas tareas en distintas áreas de la empresa. GT Annual Training Plan ha contado en el ejercicio 2018 con 10.675 horas de formación repartidas entre 290 personas.

Formación - Acción / Proyecto

Las acciones de Einsa Print del año 2018 resume sus medidas puestas en marcha en :

- Realización del Simulacro de Emergencia y Evacuación de toda la planta.
- Creación de la Instrucción Técnica "IT 35 Descarga de gas".
- Implantación de la Instrucción Técnica "IT 36 Trabajos de mantenimiento de carácter excepcional".
- Implantación del nuevo Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales".
- Implantación de un procedimiento para tirar y reciclar los canutos y envoltorios
- Los reconocimientos médicos realizados por la plantilla se han situado en el 87,78%.
- Certificación de todos los portalones de fábrica. - Instalación de cortinas antitérmicas en los lucernarios.
- Instalación de dispositivos adicionales de seguridad en las grúas de encuadernación.
- Instalación de mesas elevadoras en la alimentación de cubiertas para minimizar el riesgo de sobreesfuerzo.
- Certificación de las encuadernadoras por cortes tras las mejoras realizadas.
- Certificación de dos presas de papel tras las mejoras realizadas.
- Instalación en las carretillas de una luz trasera que se enciende cuando se conecta la marcha atrás.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

THE 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

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2018

En Einsa Print todas estas acciones formativas impartidas a lo largo del año han supuesto una media de horas formación/persona de 10,68h (en total 3.887h de formación), y la satisfacción de las acciones formativas ha sido de 4 (en una escala de 1 a 5), por lo que el índice ha sido muy positivo.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

En GtMotive el 97,3% de los empleados han recibido formación a lo largo del ejercicio 2018. El presupuesto en formación aumentó un 3% con respecto al año anterior y el nivel de satisfacción se ha visto incrementado de un 7,86 del ejercicio pasado a un 9,16 en 2018 .

Objetivos marcados para la temática

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.

Igualdad de género

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y la no discriminación por razón de sexo, el GRUPO EINSA renueva en el año 2018 su PLAN DE IGUALDAD

Plan de Igualdad - Política

Las tres entidades que conforman el GRUPO EINSA disponen dentro de su PLAN DE IGUALDAD la no discriminación en materia laboral por razón de sexo.

Política de RRHH - Política

En términos de selección de personal y retribuciones, la política de recursos humanos de las compañías del Grupo establecen que todo candidato o trabajador goza de los mismos derechos y oportunidades y puntualiza la no discriminación por razón de sexo en esta materia.

Protocolo de Acoso Sexual - Política

Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

El objetivo del Plan de Igualdad para EINSA PRINT 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.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

El día 25 de Septiembre de 2015, la representación de EINSA PRINT, y los sindicatos ,miembros del Comité de

INFORME DE PROGRESO 2018

Empresa designados para constituir la Comisión de igualdad, aprobaron por mayoría, el primer Plan de Igualdad de la empresa. Dicho plan se encuentra prorrogado hasta el año 2021

Objetivos marcados para la temática

El Grupo en colaboración con la Representación Legal de Trabajadores (RLT) a través de estas políticas y protocolos quiere dejar constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso y no permitiendo ni consintiendo conductas discriminatorias en función de su sexo.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia, por esta razón el Grupo Einsa hace en el año 2018 especial incapié en materia de prevención de Violencia de género y acoso en el puesto de trabajo.

Política de Derechos Humanos - Política

El Grupo Einsa incorpora a sus políticas en materia de igualdad EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Política RSE - Política

EL GRUPO EINSA dispone de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO con el objeto de establecer el procedimiento de actuación para en el supuesto de que algún trabajador o trabajadora detecte o considere que es objeto de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia/inexistencia de indicios de un supuesto acoso, y en el caso de que se determine la existencia de un supuesto acoso se adopten las medidas necesarias conforme a lo establecido en dicho protocolo.

Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Con fecha 23-05-2016 la empresa Einsa Print, S.A suscribió su adhesión al PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESAS DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO PRODUCIDAS DENTRO Y FUERA DE LOS LUGARES DE TRABAJO y continua vigente hasta la fecha. La implantación y difusión de estos protocolos en materia de derechos humanos tiene por objeto concienciar a nuestro entorno de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y su dignidad en el ámbito laboral y personal. Con ello pretende 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.

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

El ejercicio 2015 GTmotive y el Comité de empresa firman PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO bajo los siguientes principios: Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona en un entorno laboral que debe garantizar su dignidad así como su integridad física y

INFORME DE PROGRESO 2018

moral; Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno ; Quien considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación sin menoscabo de las acciones penales,civiles o laborales a las que pueda ejercer libremente; La empresa y todo el personal de la misma se responsabilizará de ayudar a garantizar un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica tiene la obligación de garantizar,con los medios a su alcance, que no se produzca el mismo en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad; Las partes firmantes se comprometen con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del Protocolo como vía de solución para los casos de acoso moral,sexual y por razón de género.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

El Protocolo en materia de prevención de acoso laboral cuenta con una Comisión de Acoso formada por 2 personas en representación de los trabajadores, 2 personas designadas por la empresa y un mediador con formación en el ámbito de la psicología cuya función es garantizar los procedimientos de actuación y aplicación de las sanciones correspondientes.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

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. El ejercicio 2018 amplía la formación a personas con discapacidad intelectual en puestos administrativos.

Política de Igualdad - Política

El Grupo Einsa en su determinación y apuesta por la igualdad de oportunidades de este colectivo elabora en el año 2018 un plan estratégico que incluye proyectos a corto,medio y largo plazo.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

La sensibilización por la inserción laboral de personas con discapacidad debe ir más allá del mero cumplimiento de la Ley general de discapacidad (LGD) antigua Lismi. El Grupo Einsa gestiona la formación laboral de personas con distintas capacidades a través de la Fundación Einsa. Estamos convencidos de que el éxito de la implantación de incorporaciones laborales de personas con otras capacidades en una organización tiene un efecto divulgador en 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 2018 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 por ello 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 tipología de personas. Si a ello le sumamos el hecho de que las funciones laborales que podrían asumir están en vías de extinción debido a la implantación de nuevas tecnologías 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 también 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.

INFORME DE PROGRESO 2018

Plan de Formación y Desarrollo - Política

La Fundación Einsa en el ejercicio 2018 trabaja 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 práctico para la convocatoria de Oposiciones del Estado de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes de Ordenanza dirigido a personas con discapacidad intelectual.

Formación - Acción / Proyecto

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 de personas con distintas capacidades. Es necesario 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 además de ajustar las tareas al perfil del trabajador y 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. Para apoyar a los tutores durante el proceso, la Fundación Einsa realiza un seguimiento exhaustivo y periódico de nuestros alumnos-as manteniendo una relación permanente entre la empresa y nuestra entidad además de lograr el apoyo familiar en el proceso. Las convocatorias anuales por parte de las Administraciones para incorporar personas con discapacidad intelectual en puestos de Ayudante de Ordenanza nos ha animado a enfocar la formación teórico práctica a este propósito. Para ello tomamos como referencias de contenido los módulos del temario establecidos por la Administración.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

La implantación de formación y practicas desde el año 2015 para personas con distintas capacidades lideradas por La Fundación Einsa se centraba 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. En el ejercicio 2018 se llevó a cabo paralelamente el Programa Formativo en el Area de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes-Ordenanza superando el examen y la primera fase de selección nuestro candidato. En el ejercicio 2019 centraremos nuestros esfuerzos en la segunda fase de la selección con la dotación de prácticas remuneradas que computen para la consecución de plaza.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

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.

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

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 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.

INFORME DE PROGRESO 2018

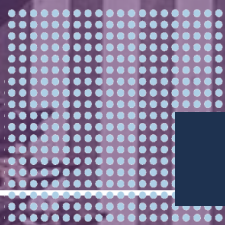
Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

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

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

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.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Contribución de la empresa al desarrollo local

Los centros de trabajo de Einsa Print y GtMotive se encuentran ubicados 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

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. 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.

Acción social - Acción / Proyecto

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. 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 identificamos 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 y si hay necesidad por razón de maternidad de leche, pañales, sillitas, cunas o cualquier otra particularidad. 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.

Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de Seguimiento

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

Inversión en Acción Social - Indicador de Seguimiento

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. Los inicios de esta actividad dependían íntegramente 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 Dependencia y Entidad Prestadora del Cheque Asistencial

Alianzas entre empresas y tercer sector

Política de Acción Social - Política

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 Dependencia para la Xunta de Galicia .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.

Participación ciudadana - Acción / Proyecto

.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

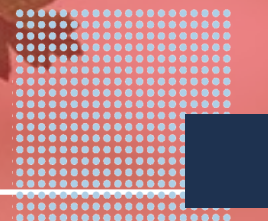
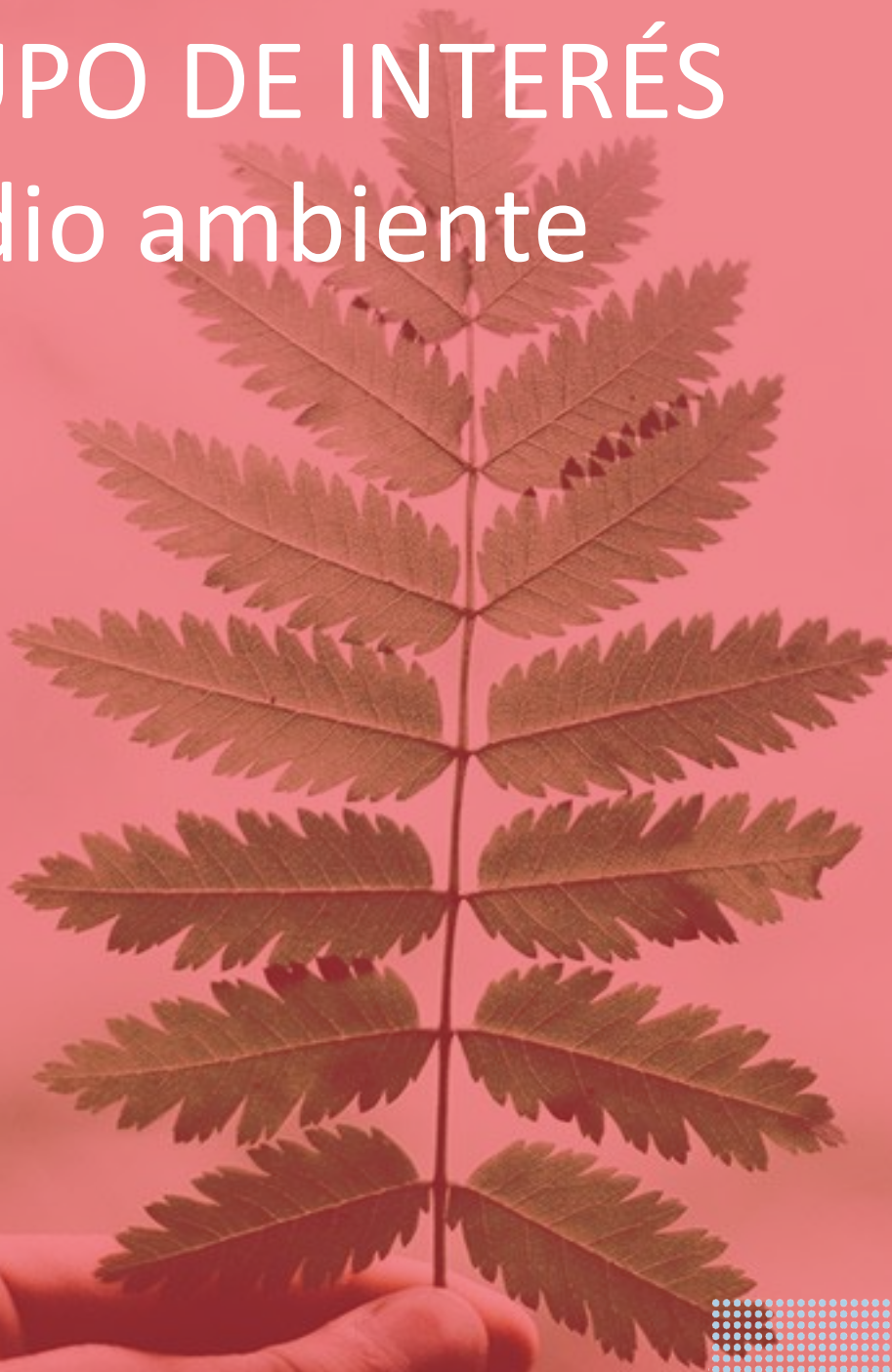
Las Empresas del Grupo participan en sus campañas de Acción Social con distintas ONG vía la Fundación Einsa. . El presente ejercicio Einsa ha colaborado con la Fundación Caico , destinada a atender necesidades de familias afectadas por el cancer infantil . El Grupo Einsa destinó 30 horas de personal de su plantilla a eventos de crowdfunding de Caico. Cáritas forma parte de las ONGs que se coordinan de forma recurrente con nosotros para la acción social en sus compañías solidarias de recogida de alimentos y juguetes. En el año 2018 contamos de nuevo con la participación de familias en riesgo de exclusión en la Fiesta de Navidad de nuestros centros.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

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

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Consumo de la entidad

El Grupo Einsa se compromete a mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Política de Reducción de Consumo - Política

Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental en los hábitos de nuestra plantilla forma parte de nuestra responsabilidad y por ello anualmente ponemos en marcha una serie de acciones encaminadas a un consumo más responsable y a promover la cultura del reciclaje en el centro de trabajo.

Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

El Grupo Einsa dispone de varias acciones de sensibilización en este sentido. En el ejercicio 2018, además de la implantación desde hace años de papeleras con distintivos de reciclaje, el grupo ha eliminado de sus cafeterías los envases de plástico de un solo uso (Vasos y pajitas) y basó la temática de la Fiesta Anual de Navidad en la sostenibilidad y el consumo responsable con regalos para los niños de RECYCLEME y talleres de decoración navideña con objetos reciclados.

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

La política de "Papel 0" orientada a minimizar el consumo de papel en las oficinas, el uso de papel reciclado para consumo interno, la sustitución de las nóminas en formato papel por el formato electrónico y la implantación de teletrabajo de cara a minimizar los consumos en electricidad, calefacción y desplazamientos son parte de las medidas adoptadas por la organización para lograr una mayor eficiencia en el uso de los recursos

Conocimiento del impacto

ambiental de la entidad

Einsa Print evalúa cada año el impacto ambiental de su actividad para conocer aquellos aspectos ambientales que resultan significativos y poder proponer objetivos que reduzcan su impacto.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Einsa Print tiene una política de gestión que integra los aspectos de calidad, ambientales y de prevención de riesgos laborales.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

El sistema de gestión de Einsa Print está certificado en la norma ISO 14001 y verificada de acuerdo con el Reglamento europeo EMAS (Eco Management and Audit Scheme). Además, también está certificado en cadena de custodia (PEFC y FSC).

Evaluación de los aspectos ambientales en la cadena de suministro - Acción / Proyecto

Anualmente se analizan los aspectos ambientales relacionados con el consumo de recursos naturales, consumo de materias primas, emisiones, ruidos y vertido, generación de residuos, situaciones anormales y/o de emergencia así como los indirectos.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

En Einsa Print existe un Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente con 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. Él es el que evalúa cada año los aspectos ambientales de la empresa.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Cada año Einsa Print tiene una auditoría externa para renovar todas sus certificaciones ambientales. Además de ello, todos los departamentos son auditados internamente.

INFORME DE PROGRESO 2018

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

Todos los meses del año los Directores de Einsa Print elaboran un informe de indicadores en el que se señalan los valores de cada indicador. Además, durante cada año se realizan tres reuniones de Revisión por la Dirección en las que se analiza en profundidad la marcha de todos los indicadores y objetivos del año en curso y se toman acciones correctivas en los casos en los que se considere necesario.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Anualmente se realizan auditorías internas a todos los departamentos y auditorías de renovación de todas las certificaciones (ISO 9001, ISO 14001, EMAS, FSC y PEFC).

Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

Derivados del análisis de aspectos ambientales, anualmente se proponen objetivos ambientales encaminados a la reducción del ratio de consumo de recursos naturales (electricidad, gas natural, agua y/o gasóleo).

Objetivos marcados para la temática

Durante el año 2018 se redujo el ratio de consumo (cantidad consumida por millón de metros cuadrados de papel consumido) de agua un 19,5% y el de gasóleo un 69% respecto a los ratios de 2017.

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

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

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La Compañía opera en países 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. Einsa Print tiene una política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos laborales implantada en todos sus centros.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Einsa Print tiene un sistema de gestión ambiental implantado en todos sus centros que está certificado de acuerdo con las normas internacionales ISO 9001 e ISO 14001 y el Reglamento europeo EMAS. Además, está certificado en cadena de custodia (FSC y PEFC).

Gestión de residuos y consumo energético - Política

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.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

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.

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

La compañía es activa en la implantación de bombillas de bajo consumo y todas aquellas tecnologías que puedan significar una reducción de consumo de energía eléctrica, agua, gasóleo o gas natural.

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

INFORME DE PROGRESO 2018

Con los datos anuales de consumo de energía eléctrica, gas natural, gasóleo y de los cambios de gases refrigerantes, 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. En el año 2018 el alcance 2 de la huella de carbono de Einsa Print fue de 10.597 toneladas que representan un ratio de 8,838 toneladas de CO2 por millón de metros cuadrados de papel consumido.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

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.

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

La Dirección de Einsa Print celebra tres reuniones 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 desvían de los valores de referencia.

Indique la cantidad total de residuos producidos por su

entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino - Indicador de Seguimiento

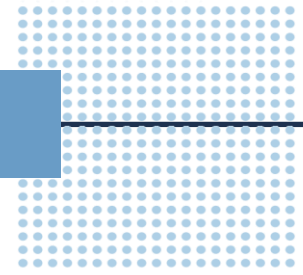
Einsa Print utiliza indicadores para controlar las cantidades y los ratios (en función de los metros cuadrados de papel consumidos) de todos los residuos que genera. En 2018 se generaron las siguientes cantidades: - residuos peligrosos: 110,517 toneladas - residuos no peligrosos: 109,11 toneladas - subproductos: 12.050 toneladas

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Aparte de las auditorías externas de seguimiento de las normas ISO 14001, ISO 9001, Reglamento europeo EMAS y cadena de custodia (PEFC y FSC), también se realizaron en 2018 auditorías internas a todos los departamentos para detectar desviaciones y puntos de mejora.

Objetivos marcados para la temática

El programa ambiental de Einsa Print para el año 2018 incluía los siguientes objetivos: reducir un 2% el ratio de generación de absorbentes usados, reducir un 3% el ratio de generación de agua de lavado de rotativas, reducir un 20% el ratio de generación de aerosoles usados y reducir un 5% el ratio de consumo de folios. El resultado de todos ellos puede consultarse en la Declaración Ambiental de ese año, que está validada por AENOR.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

convenios



Principio: Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III.

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-41

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información

INFORME DE PROGRESO 2018

sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Formación a empleados/as en aspectos de derechos

humanos



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Clientes

Fomento de la calidad en la entidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e Infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Sensibilización a clientes en sostenibilidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Relación duradera con los clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

INFORME DE PROGRESO 2018

fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,12 | Producción y Consumo Responsable

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Información transparente al clientes



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza,02 | Hambre cero

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 413-1

Alianzas entre empresas y tercer sector



Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 102-13

Medioambiente

Consumo de la entidad



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio

INFORME DE PROGRESO 2018

ambiente.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3



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.

INFORME DE PROGRESO

—
2018

