



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 2019

Sampol Ingeniería y Obras, S.A.

Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis <ul style="list-style-type: none">ClientesEmpleadosMedioambienteProveedores



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





Carmen Sampol Massanet
CEO Grupo SAMPOL

Quiero comenzar esta carta enfatizando el fuerte compromiso de la compañía con los ODS, la RSC y por supuesto, con la Prevención de Riesgos Laborales y con la Seguridad en general, tanto de nuestros trabajadores propios como de los trabajadores de nuestras subcontratas.

En GRUPO SAMPOL estamos muy concienciados sobre los impactos económicos, sociales y medioambientales que generamos en el entorno, con el cumplimiento de la legislación y la realización de acciones responsables voluntarias a nivel interno y externo.

Nuestra política de RSC y nuestro Código Ético están integrados en nuestro plan estratégico y, en nuestro ADN, de forma que todos los integrantes de la empresa, empresas colaboradoras, clientes etc..., se amolden a nuestra política y actúen de acuerdo a ella y en consonancia con nuestra ética empresarial.

Por todo ello es un placer para GRUPO SAMPOL presentar nuestro Informe de Progreso, que abarca el ejercicio 2019, así como expresar nuestro interés en renovar el compromiso adquirido con la iniciativa del Pacto Mundial en el cumplimiento de los Diez Principios y con los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

En el Informe de Progreso de 2019 detallaremos las acciones más importantes realizadas y que han sentado las bases para impulsar la RSC en la empresa y desarrollar proyectos importantes en esta área. Destaca el mantenimiento y actualización de nuestras políticas y de nuestro Código Ético a fin de que garantizar un comportamiento responsable por parte de todos los integrantes de la empresa así como de nuestras subcontratas y proveedores; nuestros esfuerzos en minimizar los Riesgos Medioambientales, Sociales y Laborales que surgen de nuestra actividad; la realización de acciones de RSC a fin de integrarlas en la cultura de la empresa; los esfuerzos por la mejora continua de la Seguridad y Salud de la Compañía, etc.

En 2020 vamos a centrar nuestros esfuerzos, en la integración total y desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030. Aunque priorizamos y desarrollamos los ODS más relacionados con nuestra actividad, nos comprometemos a contribuir, aunque sea de manera indirecta en el desarrollo y cumplimiento de los 17 ODS. Seguiremos trabajando también en la implementación total de nuestras acciones en nuestros proveedores y subcontratas, a fin de garantizar que se cumplan las directrices corporativas en toda la cadena de valor.

Seguimos por tanto trabajando en la misma línea, mejorando día a día gracias al esfuerzo y al compromiso de todos los integrantes de GRUPO SAMPOL, que contribuyen activamente en la consecución de una gestión sostenible y socialmente responsable.

Atentamente,

Carmen Sampol Massanet
CEO

PERFIL DE LA ENTIDAD



INFORME DE PROGRESO 2019

DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Sampol Ingeniería y Obras, S.A.

Tipo de empresa

MIDCAP

Dirección

C/ Gremio Boneteros, 48 - Polígono Son Castelló

Localidad

Palma de Mallorca

Provincia

Islas Baleares

Comunidad Autónoma

Islas Baleares

Dirección Web

www.sampol.com

Número total de empleados

1400

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

184.000.000 €

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

SAMPOL realiza desde el diseño, ejecución y puesta en marcha, hasta la operación y mantenimiento de instalaciones de todo tipo, incluyendo la promoción y financiación de los proyectos energéticos. Podemos acometer todo el ciclo del Proyecto: •Estudios de viabilidad •Diseño e Ingeniería, con simulación BIM de las instalaciones •Ejecución EPC o “llave en mano” •Pruebas y puesta en marcha •Operación y Mantenimiento de instalaciones •Proyectos Energéticos ESCO: ingeniería, construcción, financiación y explotación de plantas de producción energética •Outsourcing Energético •Distribución de energía eléctrica y redes de distrito. Con más de 85 años de historia, SAMPOL es líder en la ejecución de proyectos integrales en diversos sectores de gran valor añadido, como aeropuertos, red ferroviaria, industria, edificación singular, data centers, resorts hoteleros o centrales de energía. SAMPOL apuesta por el desarrollo de sistemas cada vez más eficientes energéticamente que aporten valor a nuestros clientes y sean sostenibles económica, medioambiental y socialmente. Llevamos la eficiencia y la sostenibilidad a todos nuestros proyectos, con soluciones específicas para los sectores donde la empresa está involucrada. Para abordar estos proyectos SAMPOL cuenta con personal altamente especializado y amplia experiencia internacional, que constituyen nuestro principal activo.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

INFORME DE PROGRESO 2019

España, Italia, México, República Dominicana, Panamá, Jamaica, Puerto Rico, Canadá, Estados Unidos de América, Cabo Verde

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

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

Todas las decisiones finales de implementación de estrategias necesarias para cumplir los objetivos en materia de RSC las toma la CEO y el Director del Área de Sistemas de Gestión.

El Área que coordina la RSC es el Área de Sistemas de Gestión, que gestiona también la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el Grupo.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Clientes, Empleados, Medioambiente, Proveedores

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Se han seguido criterios de dependencia e influencia, es decir, los que se ven afectados directa e indirectamente por la actividad de la empresa y cuya actuación puede repercutir en la toma de decisiones.

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

A través de nuestro boletín interno e Intranet para los trabajadores/as y a través de la página web de la empresa y de la página web del Pacto Mundial, para los diferentes grupos de interés.

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

A toda la Compañía

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

En base a la Política Integrada de Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, Gestión de la Energía y Seguridad y Salud, a la Política de Diversidad e Inclusión y a nuestro Código Ético.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

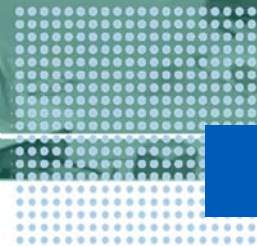
anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

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 2019

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.

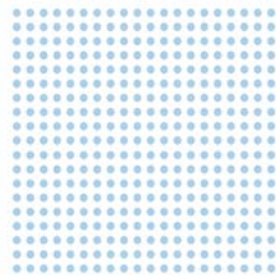
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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

6

3

1

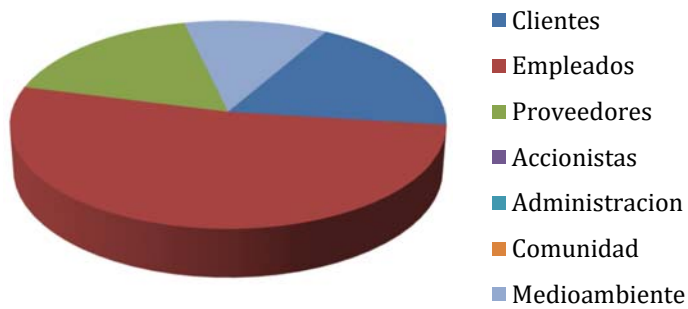
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Fomento de la calidad en la entidad



En los últimos años, Dirección se plantea un Plan de Acción para dotar al Área de Calidad de más entidad a fin de transformarla en un área clave e inculcar así una cultura de Calidad en la Compañía. En 2019 los esfuerzos en esta área se han centrado en la actualización del procedimiento de Gestión del Proyecto y en la puesta en marcha y la realización de inspecciones de calidad a Proyectos, continuando en 2020 e incrementando paulatinamente el número de inspecciones realizadas, reportándolas mensualmente a Dirección.

Manual de Calidad y Medioambiente - Política

SAMPOL está certificado en calidad desde el año 1998 con lo que cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad muy maduro y muy orientado a la mejora continua y a la adaptación a los cambios. El Sistema de Gestión de SAMPOL es integrado y está certificado en las normas: ISO 9001; ISO 14001; OHSAS 18001; ISO 50001 y la UNE 166002. La base del Sistema de Gestión es el Manual del SGI, en el que se recoge la información sobre la que se estructura el sistema, así como los procesos y los procedimientos de la empresa.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y consumo de energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con

el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 20 de Marzo de 2019 y está en revisión 5. Fomentar la calidad en todos los niveles de la empresa es un objetivo estratégico de la Compañía. La Calidad debe formar parte del ADN de la empresa. Para ello se le ha dotado al Dpto de Calidad de mayor entidad y se ha realizado desde los últimos años una campaña de difusión de las actividades del Dpto. a través del boletín informativo mensual de la empresa.

Certificación ISO 9001:2008 - Acción / Proyecto

SAMPOL está certificado en calidad desde el año 1998 con lo que cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad muy maduro y muy orientado a la mejora continua y a la adaptación a los cambios. El Sistema de Gestión de SAMPOL es integrado y está certificado en las normas: ISO 9001; ISO 14001; OHSAS 18001; ISO 50001 y la UNE 166002. En 2018 el Sistema de Gestión se adaptó a la nueva versión 2015 de la norma ISO 9001.

Documentos adjuntos: [ISO 9001_GrupoSampol.pdf](#)

Información transparente al clientes



SAMPOL dispone de un Código Ético donde se recoge el principio de transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes. Seremos honestos en las relaciones con nuestros clientes, daremos información veraz, y seremos independientes en la toma de decisiones. Trataremos de mantener una comunicación fluida y transparente, conocer las necesidades, expectativas y satisfacción de nuestros clientes, incorporarlas a nuestra gestión y desarrollar las actuaciones necesarias para mantener su confianza y fidelidad.

Código Ético / Conducta - Política

INFORME DE PROGRESO 2019

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. En Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético. El 20 de Marzo de 2019 se vuelve a realizar una revisión del Código Ético, estando actualmente en vigor, la revisión 2. SAMPOL en su Código Ético establece que seremos honestos en las relaciones con nuestros clientes, daremos información veraz, y seremos independientes en la toma de decisiones. Trataremos de mantener una comunicación fluida y transparente, conocer las necesidades, expectativas y satisfacción de nuestros clientes, incorporarlas a nuestra gestión y desarrollar las actuaciones necesarias para mantener su confianza y fidelidad.

Buzón de denuncias - Herramienta de Seguimiento

Desde 2017 que se publicó el Código Ético, la empresa cuenta con un canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: etica@sampol.com. En la actualización del Código Ético de 20 de Marzo de 2019, se mantiene el mismo canal de denuncias. Tenemos por tanto implantado correctamente en la Compañía un canal de denuncias. (Objetivo: 0 denuncias)

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En 2019 no se han recibido denuncias por parte de nuestros clientes.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía. El cliente es el centro de nuestro negocio y las decisiones claves están basadas en el deseo fundamental de prestarles un mejor servicio y ofrecerles un mejor producto. Cuando hablamos de clientes, nos referimos tanto a los clientes externos (a los que va dirigido los servicios que ofrece la empresa) como a los clientes internos (personas responsables de los procesos internos de las empresas). Apostamos por satisfacer las necesidades de nuestros clientes internos y externos, ya que se encuentran entre nuestros principales grupos de interés o stakeholders y aseguran el funcionamiento y mantenimiento de la organización.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y consumo de energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 20 de Marzo de 2019 y está en revisión 5, estando orientada hacia la constante búsqueda de la satisfacción del cliente. En 2019 hemos puesto en marcha la encuesta de satisfacción del cliente online, a fin de facilitar la cumplimentación de la misma a nuestros clientes.

INFORME DE PROGRESO 2019

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía. En el Informe de revisión por Dirección con carácter anual, se presentan a Dirección los resultados de las encuestas de satisfacción del cliente para su valoración y adopción del plan de acción específico. Los resultados de las encuestas también se trasladan a Dirección de manera mensual en el Informe mensual de Inspecciones de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud. La media de la medición de la satisfacción del cliente en 2019 es de 4,70 sobre 5 y hemos obtenido 21 certificado de buena ejecución emitidos por nuestros clientes.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



En SAMPOL trabajamos para el cumplimiento de los requisitos legales en materia de Protección de datos, cumpliendo con el nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos y normativa de aplicación.

Normativa Vigente - Política

Cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal. Se ha procedido a la adecuación de la LOPD al nuevo Reglamento Europeo de Protección de datos.

Protocolo de protección de datos - Política

Disponemos de un protocolo de actuación en materia de protección de datos en base a la adecuación al nuevo reglamento Europeo. Se está trabajando en la total implementación y mejora del protocolo de protección de datos.

Código Ético / Conducta - Política

En el apartado 6.5. del Código Ético se detalla la confidencialidad de la información a todas aquellas personas que tengan acceso a información de datos de carácter personal de trabajadores propios, colaboradores o personal de subcontratas.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Desde 2017 que se publicó el Código Ético, la empresa cuenta con un canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: etica@sampol.com. En la actualización del Código Ético de 20 de Marzo de 2019, se mantiene el mismo canal de denuncias. Tenemos correctamente implantado en la Compañía un canal de denuncias. (Objetivo: 0 denuncias)

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

No se han recibido en 2019 ninguna denuncia en el Buzón de Denuncias.

Relación duradera con los clientes



La búsqueda de la satisfacción y la relación duradera con los clientes es uno de los principios de la organización. Es sinónimo de que hemos realizado un buen trabajo y que transmitimos confianza, profesionalidad y ofrecemos servicios de calidad. Para incrementar la lealtad de nuestros clientes hacia nuestra empresa debemos construir relaciones duraderas con ellos. Tras los servicios realizados buscaremos cimentar relaciones de confianza a largo plazo que se centren en los comportamientos y necesidades de los clientes.

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2019

Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía. La relación duradera con los clientes es uno de los principios de la organización. Es sinónimo de que hemos realizado un buen trabajo y que transmitimos confianza, profesionalidad y ofrecemos servicios de calidad. A

través de las encuestas de satisfacción, los certificados de buenas ejecución, y el % de Clientes que repiten, podemos analizar si la relación con nuestros clientes es duradera. La media de la medición de la satisfacción del cliente en 2019 es de 4,70 sobre 5 y hemos obtenido 21 certificado de buena ejecución emitidos por nuestros clientes.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Combatir y erradicar la realización o aceptación de obsequios o regalos, o realizar acciones, que incumplan la legalidad o que vulneren los derechos humanos



En Grupo Sampol no se permite dar ni aceptar obsequios y regalos. Excepcionalmente se aceptarán si son de valor económico simbólico, si son muestras de cortesía o atenciones y prácticas comerciales usuales y aceptadas o no están prohibidos por ley. No se admitirán obsequios, atenciones, beneficios, más allá de lo habitual en el sector, o del sentido común, y en ningún caso dinero en metálico. Ningún trabajador de la Compañía podrá dar ni aceptar obsequios que influyan, puedan influir o se puedan interpretar como influencia en la toma de decisiones.

Comité Ético - Herramienta de Seguimiento

En 2017 se creó un Comité Ético que se encarga de velar el cumplimiento del Código Ético. Entre las competencias del Comité Ético destacan: - Fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código Ético. - Resolver las consultas, dudas e incidencias que se les planteen. - Detectar y prevenir riesgos, estableciendo medidas de control a fin de poder evaluar el cumplimiento de la cultura ética de la empresa, así como detectar, evaluar y actuar ante potenciales conductas irregulares. - Asegurar que los trabajadores o terceros, que pongan en conocimiento de la compañía conductas irregulares, no sufran ningún tipo de represalia, manteniendo su anonimato. - Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético. - Establecer todos aquellos procedimientos y/o protocolos de actuación que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento del Código Ético. En 2019 no ha habido cambios en el Comité Ético. El Comité Ético deberá velar por el cumplimiento de los

principios éticos que rigen en la empresa por lo que respecta a la realización o aceptación de obsequios o regalos, o la realización de acciones que incumplan con la legalidad o que vulneren los derechos humanos.

Buzón de denuncias - Herramienta de Seguimiento

La empresa cuenta con un Canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: etica@sampol.com El Comité Ético velará por el estricto cumplimiento del Código Ético y trabajarán para erradicar la realización o aceptación de obsequios y regalos o la realización de acciones ilegales. El Comité Ético atenderá todas las denuncias que se realicen.

Igualdad de género



En SAMPOL promovemos una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de crear y fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos corporativos y a un mejor desempeño empresarial. En SAMPOL apostamos por la diversidad, estando nuestros equipos formados por personas de diferentes perfiles, culturas, orígenes y experiencias, y favorecemos la inclusión, creando un entorno laboral en el que cada persona pueda lograr sus objetivos y desarrollarse, manteniendo una política de tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación. Garantizamos por tanto el trato no discriminatorio de las personas que integran la Compañía, sin perjuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, edad, discapacidad, religión, género, orientación sexual, estado civil, o cualquier otra condición física o social.

Plan de Igualdad - Política

SAMPOL INGENIERÍA Y OBRAS, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas y planes que integren la igualdad de trato y

INFORME DE PROGRESO 2019

oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra empresa. Disponemos de un Plan de Igualdad en la empresa. Así mismo este principio también está recogido en nuestro Código Ético y en nuestra Política de Diversidad e Inclusión.

Políticas Internas de Gestión - Política

Sampol dispone de una "Política de Diversidad e Inclusión" cuyo objetivo es establecer las directrices para promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de crear y fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos corporativos y a un mejor desempeño empresarial.

Documentos adjuntos:

[politica de diversidad e inclusion.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Actualización en 2020 del Plan de Igualdad de Grupo Sampol

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la correcta gestión medioambiental. La sensibilización en materia medioambiental es una tarea constante y de mejora continua que el Dpto de Calidad y Gestión Responsable lleva a cabo.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el

compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y consumo de energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 20 de Marzo de 2019 y está en revisión 5. Alto grado de implantación a nivel interno y de nuestras subcontratas, a las que se les comunica, en cada pedido, las normas medioambientales de obligado cumplimiento.

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la correcta gestión medioambiental. La sensibilización en materia medioambiental es una tarea constante y de mejora continua que realiza el Dpto de Calidad y Gestión Responsable. El Dpto de Calidad y Gestión Responsable realiza de manera periódica campañas de sensibilización medioambiental y de manera concreta o a través de consejos y buenas prácticas en el boletín mensual.

Documentos adjuntos: [ISO 14001 Grupo Sampol.pdf](#)

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Para la Dirección de SAMPOL el preservar la seguridad y salud de los trabajadores/as es un objetivo prioritario y la reducción de los índices de siniestralidad en nuestras actividades es un objetivo constante que perseguimos. Las

INFORME DE PROGRESO 2019

Responsabilidades están distribuidas entre todos los puestos de responsabilidad. En obra, los Responsables de Prevención son los Jefes de Obra, Encargados y Recursos Preventivos. En las plantas de Cogeneración, los Responsables de prevención son los Jefes de Planta, Encargados y Recursos Preventivos. En 2019 se han reforzado las visitas de inspección de Seguridad y Salud a obras y plantas de cogeneración en internacional, por parte del Dpto de Prevención interno, con el fin de concienciar y sensibilizar sobre la cultura de prevención.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y consumo de energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 20 de Marzo de 2019 y está en revisión 5. El tener implantado un Sistema de gestión de Seguridad y Salud garantiza ir más allá del cumplimiento legal. En SAMPOL trabajamos para reducir la siniestralidad y preservar en todo momento la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores/as, siendo este un objetivo prioritario.

Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto

El Sistema de Gestión Integrado de SAMPOL está certificado en la especificación OHSAS 18001 desde el año 2007, por lo que es un sistema maduro que está bien implantado e integrado a la operativa de la

empresa. El Sistema de Gestión según OHSAS 18001 asegura una correcta gestión de la Seguridad y Salud en la compañía. Dirección, consciente de la importancia de la prevención de riesgos laborales y a fin de favorecer la integración de la prevención en la empresa, aún disponiendo de la modalidad preventiva de Servicio de Prevención Ajeno, determina y proporciona las personas necesarias que integran el Dpto de Prevención. Actualmente Prevención está formado por: o 1 Responsable de Departamento, técnico Superior de PRL. o 1 técnico superior y 1 técnico intermedio de PRL en España. o 1 técnico superior de PRL en Playa del Carmen, México o 1 administrativo El Dpto. dirige y controla la actividad con plena autonomía, sin perjuicio de que pueda solicitar, adicionalmente, el asesoramiento del Servicio de Prevención Ajeno. En obras de envergadura se contrata un técnico de prevención exclusivo para la obra.

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

Centrados en el fomento del deporte y una dieta equilibrada, las acciones realizadas en 2019 han sido las que se detallan a continuación: Marzo 2019 Participación en la Carrera popular, 10 km y media maratón Palma. Abril 2019 Participación en Carrera Madrid de 5 km y en la media Maratón y en la Media maratón de Vigo. Julio 2019 Creación del equipo de Fútbol SAMPOL Jamaica. Septiembre 2019 Liga de fútbol de empresa de los equipos de Sampol Palma y Sampol Madrid.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Durante todo 2019 se han publicado Píldoras Informativas en nuestro boletín interno mensual sobre hábitos de vida saludable (fomento del deporte, dieta equilibrada...)

Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

En Enero de 2019 se lanza el "Programa para la prevención del consumo de alcohol y drogas" dirigido a todos los empleados del grupo. En Junio de 2019 se lanza la "Campaña sobre la importancia de comunicar los incidentes o "casi accidentes" en seguridad y salud. El 10 de Julio se realizó, en la Oficina de Ciudad de

INFORME DE PROGRESO 2019

México, una jornada de Salud proporcionada por el área de PREVENIMSS del instituto Mexicano del Seguro Social, como parte de las acciones de prevención. En Julio de 2019 se lanza la Campaña Protégete del sol. Con la entrega de crema solar y gafas de seguridad de sol al personal de las obras.

Documentos adjuntos: [OHSAS 18001 Grupo Sampol.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Elaboración de un Plan de Hábitos de vida saludable en 2020.

Ambiente laboral



Es fundamental trabajar para crear y mantener un buen ambiente laboral entre las personas que integramos la Organización, por lo que se llevan diferentes medidas. Con objetivo garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos, y haciéndolos accesibles a toda la plantilla del Grupo independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. Las medidas aplicadas por Grupo Sampol para la conciliación de la vida familiar y laboral son las siguientes: - Reducción de jornada - Posibilidad de sumarse a la póliza de seguro de salud colectivo de empresa y en el servicio de pago de guardería, descontándose la prima mensual o la cuota, a través de la nómina del trabajador/a, dentro del marco corporativo de retribución flexible del Grupo Sampol. - Posibilidad de unificación del periodo de lactancia natural, permitiéndose unificar en 1 hora diaria, y traduciéndose en 14 días extra del permiso por maternidad, abonados por la empresa de forma íntegra, sin descuento de tiempo proporcional si el trabajador/a solicita después reducción de jornada - Flexibilidad de horario de entrada al centro de trabajo entre las 9:00 y 9:30 para facilitar el encaje con el horario escolar. - Posibilidad de disfrute de vacaciones coincidiendo con el calendario escolar. - Disfrute de vacaciones en jornadas completas,

mañanas y tardes. - Disfrute de los permisos retribuidos por nacimiento y hospitalización u operación quirúrgica indicados en los convenios colectivos de aplicación en días laborables. - Jornada continuada los viernes en horario de 9:15 a 15:00 En Grupo Sampol este tipo de medidas las utilizan indistintamente hombres y mujeres.

Encuesta Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento

La clave del éxito, es nuestro equipo. Nuestros trabajadores/as son un elemento fundamental en la consecución de nuestra MISIÓN y VISIÓN, por lo que crear y mantener un buen ambiente de trabajo es un objetivo prioritario de la empresa. En 2019 se ha trabajado en el diseño y planificación de una encuesta de Clima Laboral dirigida a todos los empleados/as del Grupo.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Sampol pone a disposición de todo su personal, un Buzón de Sugerencias en intranet. En 2019 se han recibido un total de 21 sugerencia a las que se ha dado respuesta. El Buzón de Sugerencias lo coordina el Área de Sistemas de Gestión.

Oportunidades para jóvenes con talento



Disponemos de nuestro "Talent Program", programa corporativo interno para proveer oportunidades a los estudiantes de últimos cursos o máster, y que tiene como objetivo principal, la adquisición de habilidades y conocimientos para iniciar y desarrollar una carrera profesional con nosotros.

Política de Igualdad - Política

SAMPOL dispone de un Plan de Igualdad depositado en el Registro de la Dirección General de trabajo, economía

INFORME DE PROGRESO 2019

social y salud Laboral de la Consejería de Trabajo, Comercio e Industria del Gobierno de las Islas Baleares con Nº de Expediente: 07/17/0095/2018 .A finales de 2018 se aprueba la Política de Diversidad e Inclusión de SAMPOL cuyo objetivo es establecer las directrices para promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de crear y fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos corporativos y a un mejor desempeño empresarial.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

El establecimiento de planes de carrera es un objetivo de SAMPOL. Para ello creamos nuestro "TALENT PROGRAM", programa corporativo interno para proveer oportunidades a los estudiantes de últimos cursos o máster, y que tiene como objetivo principal la adquisición de habilidades y conocimientos para iniciar y desarrollar una carrera profesional con nosotros. El Talent Program, permite a jóvenes poner en práctica los conocimientos adquiridos de sus estudios, e identificar un particular interés en alguna de las áreas de su carrera profesional. A través de él: • Contribuimos activamente en la formación de las competencias primordiales que el sector productivo demanda de los jóvenes profesionales, al brindarles la oportunidad de vincular su formación académica con la práctica real. • Transmitimos a la juventud una cultura de participación activa en el desarrollo económico de la sociedad. Incorporamos talento a SAMPOL.

Número de becarios contratados tras sus prácticas laborales - Indicador de Seguimiento

En 2018-2019 han participado en el Talent Program un total de 72 alumnos. El número de becarios contratados ha sido 12.

Documentos adjuntos: [Talent Program 2020 compressed.pdf](#)

Erradicación del trabajo infantil/forzoso



SAMPOL se compromete de forma explícita a respetar, defender y promover los acuerdos internacionales, la legislación vigente y los principios relativos a los Derechos Humanos, tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia. Nos comprometemos a luchar contra la corrupción en todas sus formas. SAMPOL garantiza la erradicación del trabajo infantil, no contribuyendo en ninguna de sus actividades laborales a la explotación de menores.

Código Ético / Conducta - Política

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. En Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético. El 20 de Marzo de 2019 se vuelve a realizar una revisión del Código Ético, estando actualmente en vigor, la revisión 2. SAMPOL no acepta bajo ningún concepto incumplir con la normativa legal en ningún país en los que tenemos presencia. Internamente cumplimos 100% con este principio. Trabajamos para integrar este cumplimiento en la Evaluación de Proveedores.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Desde 2017 que se publicó el Código Ético, la empresa cuenta con un canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: etica@sampol.com. En la actualización del Código Ético de 20 de Marzo de 2019, se mantiene el mismo canal de denuncias. Se velará por el estricto cumplimiento de la erradicación del trabajo infantil, atendiendo el Comité ético, todas las denuncias que se registren.

INFORME DE PROGRESO 2019

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

En 2017 se creó un Comité Ético que vela por el cumplimiento del Código Ético. En 2018 el Comité Ético está integrado por los mismos miembros. Entre las competencias del Comité Ético destacan: - Fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código Ético. - Resolver las consultas, dudas e incidencias que se les planteen. - Detectar y prevenir riesgos, estableciendo medidas de control a fin de poder evaluar el cumplimiento de la cultura ética de la empresa, así como detectar, evaluar y actuar ante potenciales conductas irregulares. - Asegurar que los trabajadores o terceros, que pongan en conocimiento de la compañía conductas irregulares, no sufran ningún tipo de represalia, manteniendo su anonimato. - Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético. - Establecer todos aquellos procedimientos y/o protocolos de actuación que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento del Código Ético. Se velará por el estricto cumplimiento de la erradicación del trabajo infantil.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

No se ha recibido ninguna denuncia en 2019 en el Buzón de Denuncias de la compañía.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



Para SAMPOL es fundamental el cumplimiento de la normativa vigente en los países en los que opera. En España trabajamos para incorporar y mantener en nuestras plantillas el 2% de personas con discapacidad. Actualmente superamos la cuota, estando en un 2,69%. SAMPOL como empresa comprometida con los valores sociales en su estrategia, promueve la mejora de su competitividad contribuyendo al crecimiento de la

economía y al progreso de la sociedad. Para ello ha creado SAMPOL Integra, programa corporativo interno para promover la diversidad y las oportunidades profesionales entre colectivos vulnerables. ¿Cómo lo hacemos? • Establecemos sinergias con asociaciones, instituciones y empresas para atraer talento diverso y conformar nuestros equipos de profesionales con el objetivo de avanzar y afrontar los retos corporativos futuros. • Transmitimos valores de integración vinculándolos al desarrollo económico de la sociedad. • Cooperamos con entidades sociales, con una especial atención a la igualdad de oportunidades, no discriminación y al desarrollo profesional del equipo humano. • Dentro de las políticas estratégicas se encuentra la implementación de un sistema de gestión basado en los principios de la integración de las preocupaciones sociales en su día a día, así como en sus relaciones con los Grupos de Interés, y específicamente fomentando el progreso y mejora de servicios a sus clientes a través de su compromiso con la sociedad. • A través de las políticas estratégicas basadas en la Responsabilidad Social Corporativa, identificamos socios estratégicos para el desarrollo de acciones como elemento integrador y de valor añadido en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa. • Asimismo cabe destacar que hemos participado en el primer Foro de Empleo de ASPROM - Asociación Balear de Personas con Discapacidad Física. Entre 2018 y 2019 hemos establecido colaboraciones de forma directa o indirecta con más de 20 entidades.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

El cumplimiento de los requisitos legales es fundamental para SAMPOL, siendo uno de los principios básicos de nuestro Código Ético. SAMPOL no acepta ningún incumplimiento legal en ninguno de los países en los que tenemos presencia. En España trabajamos para incorporar y mantener en nuestras plantillas un mínimo del 2% de personas con discapacidad. Tenemos convenios de colaboración con diversas entidades y asociaciones, en las que nos apoyamos, para conseguir

INFORME DE PROGRESO 2019

nuestro objetivo.

Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso - Acción / Proyecto

SAMPOL dispone de un Protocolo de Acoso, formalizado y comunicado a nuestros grupos de interés. La empresa ha creado un comité de acoso para poder actuar si se produce una denuncia. En el protocolo de acoso se vela por la no discriminación de ningún trabajador/a por razón de sexo, edad, orientación sexual, discapacidad, etc. A finales de 2018 se aprueba la Política de Diversidad e Inclusión de SAMPOL cuyo objetivo es establecer las directrices para promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de crear y fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos corporativos y a un mejor desempeño empresarial.

Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

Actualmente contamos con un 2,69% de personas con discapacidad en la Compañía, en las empresas del Grupo a las que le aplica la LISMI.

Documentos adjuntos: [Sampol Integra.pdf](#)

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios



SAMPOL garantizará la libertad de afiliación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, como se indica en su Código Ético. Sampol cuenta con representación de los trabajadores.

Código Ético / Conducta - Política

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. En Septiembre de 2017, se

revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético. El 20 de Marzo de 2019 se vuelve a realizar una revisión del Código Ético, estando actualmente en vigor, la revisión 2. SAMPOL garantiza el derecho de sus trabajadores a la negociación colectiva. SAMPOL INGENIERÍA Y OBRAS, S.A tiene Representación de los trabajadores.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

SAMPOL dispone de un buzón de sugerencias accesible a todos los empleados en INTRANET. Se fomenta el uso del buzón en los boletines internos mensuales. Las sugerencias son transmitidas a Dirección para su valoración. En ocasiones se reciben sugerencias de los representantes de los trabajadores que posteriormente se tratan en las reuniones que mantienen con Dirección.

Reuniones periódicas con el Comité de Empresa - Herramienta de Seguimiento

SAMPOL mantiene reuniones periódicas con el Comité de empresa. SAMPOL garantiza en su Código Ético el respeto y el apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva. De manera periódica, en la sede central, Dirección mantiene reuniones con los Representantes de los Trabajadores.

Cláusulas contractuales con los empleados



Si algo nos caracteriza, es el estricto cumplimiento de la legislación en materia laboral en España y en todos los Países en los que operamos. El respeto de las cláusulas contractuales forma parte de nuestra

INFORME DE PROGRESO 2019

política de RRHH. En SAMPOL estamos convencidos de que la clave del éxito, es nuestro equipo. Nuestros trabajadores/as son un elemento fundamental en la consecución de nuestra MISIÓN y VISIÓN.

Código Ético / Conducta - Política

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. En Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código

Ético. El 20 de Marzo de 2019 se vuelve a realizar una revisión del Código Ético, estando actualmente en vigor, la revisión 2. SAMPOL respetará y garantizará el Respeto y el cumplimiento de las cláusulas contractuales con los empleados.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

SAMPOL dispone de un Protocolo de Acoso, formalizado y comunicado a sus grupos de interés. La empresa ha creado un comité de acoso para poder actuar en caso de producirse una denuncia. En el protocolo de acoso se vela por el Respeto y el cumplimiento de las cláusulas contractuales con los empleados.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Sampol pone a disposición de todo su personal, un Buzón de Sugerencias en intranet. En 2019 se han recibido un total de 21 sugerencia a las que se ha dado respuesta. El Buzón de Sugerencias lo coordina el Área de Sistemas de Gestión.



GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Los proveedores y subcontratistas aceptados por SAMPOL son objeto de una evaluación inicial, seguimiento y reevaluación periódica, para mantener su condición de aceptados, teniendo que cumplir con unos requisitos mínimos. Entre los requisitos establecidos para ser considerados proveedores aceptados se incluyen criterios de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud y RSC.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y consumo de energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 20 de Marzo de 2019 y está en revisión 5. La política se distribuye a todas las subcontratas en el documento de coordinación de actividades empresariales, está disponible en nuestra página web, tableros de anuncios y en la recepción de nuestras oficinas.

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto

SAMPOL es consciente de la importancia del respeto de todos los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas por parte de sus proveedores con lo que en 2019 lanzó una campaña para que se adhieran al Pacto Mundial y se incluyó este punto en la Evaluación de Proveedores. Se actualizó también el proceso de coordinación de actividades con nuestras subcontratas, informándoles de la importancia de su adhesión como empresa a la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

SAMPOL evalúa a sus proveedores. En dicha Evaluación se establecerán criterios para valorar el cumplimiento por parte de éstos y el respeto de los Derechos Humanos. Actualmente el proceso de evaluación de Proveedores está en revisión. Se incluirán criterios que nos permita valorar si nuestros proveedores respetan los Derechos Humanos.

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

A finales de 2019, en diciembre se ha hecho un envío masivo de encuestas de satisfacción a los proveedores con los que hemos trabajado en 2019. Hemos obtenido 94 respuestas y la media obtenida ha sido de 4,32 sobre 5. La puntuación media de los diferentes ítems ha sido la siguiente: - SAMPOL cumple adecuadamente con los términos establecidos en los pedidos de compra y/o contratos: 4,38 - La eficacia y el trato de los interlocutores con los que ha tenido contacto es la adecuada: 4,54 - Los pedidos son claros y fácilmente identificables: 4,54 - Los pagos se realizan según las condiciones acordadas: 4,2 - Su relación con SAMPOL le ofrece perspectivas de crecimiento: 4,29 - Evalúe su relación con SAMPOL en

INFORME DE PROGRESO 2019

comparación con las relaciones mantenidas con el resto de sus clientes: 4,15 - Valore la evolución de nuestra relación en los últimos 12 meses: 4,16 - Indique a nivel de satisfacción general su relación como proveedor de SAMPOL: 4,29



Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la correcta gestión medioambiental. Una vez identificados los aspectos ambientales de todos los centros fijos y obras, evaluamos los impactos, con lo que somos concedores del impacto ambiental de la entidad y establecemos objetivos y medidas de control para tratar de minimizarlos.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la gestión medioambiental. Una vez identificados los aspectos ambientales en nuestros centros fijos y en obras, el Área de Sistemas de Gestión evalúa los impactos que se puedan generar. Se sigue el procedimiento interno de Identificación de Aspectos Ambientales y Evaluación de Impactos, a fin de cumplir con lo indicado en la norma ISO 14001.

Cambio Climático



La emergencia climática es una realidad en la que llevamos viviendo desde hace mucho tiempo. La lucha contra el cambio climático nos desafía como sociedad, como modelo económico, como civilización, y nos obliga a cambiar, a cooperar y actuar juntos con ambición y con eficacia para construir una solución global a este desafío respetando los límites del planeta. En esta tarea todos debemos trabajar desde nuestras responsabilidades al servicio de la agenda climática y evitar poner barreras o retrasar su puesta en marcha: es nuestra responsabilidad como parte de la sociedad a la que pertenecemos. Las ciudades, las empresas, los ciudadanos vamos a ser los

centros neurálgicos donde debe producirse el cambio y somos parte integral e indivisible del camino a la descarbonización. La buena noticia es que la sociedad ya no obvia estos desafíos. Los científicos, las empresas, los jóvenes: todos demandan que caminemos sin demora hacia ese futuro descarbonizado y resiliente al clima.

Participación en iniciativas creando alianzas para trabajar contra el cambio climático - Acción / Proyecto

La iniciativa de Sampil "Clean Energy & Water Management Plant", fue seleccionada y forma parte de las 101 iniciativas empresariales mejores, para hacer frente a la crisis climática. Grupo SAMPOL ofrece a sus clientes del sector hotelero e industrial la solución de CLEAN ENERGY & WATER MANAGEMENT, donde se encarga de diseñar, construir y operar un sistema de producción energética de alta eficiencia, asumiendo la inversión inicial y garantizando ahorros al cliente desde el primer día. Esta solución es aplicable tanto para hoteles e industrias de nueva construcción como ya existentes, mejorando la situación energética de los mismos. La solución propuesta por SAMPOL consiste en plantas híbridas, donde se combina la cogeneración con las energías renovables, incluyendo sistemas de almacenaje de energía. Además, SAMPOL se encarga de la operación y mantenimiento de las plantas, garantizando un suministro energético fiable y eficiente. La cogeneración consiste en el aprovechamiento de la energía residual procedente de la generación eléctrica para cubrir otras demandas energéticas que pueda tener el cliente, como por ejemplo agua caliente, agua helada o vapor. La principal ventaja de la cogeneración es la alta eficiencia del sistema, reduciendo significativamente las emisiones respecto a un sistema de generación convencional gracias a la producción simultánea de energía eléctrica y térmica. El CLEAN ENERGY & WATER MANAGEMENT también incluye energías renovables, principalmente la energía fotovoltaica, junto a un sistema de almacenaje energético compuesto por baterías. Así, se consigue complementar el sistema de generación energética maximizando el rendimiento global del sistema y permitiendo cubrir picos de demanda, además de incluir energías limpias y libres de emisiones. La producción de agua potable y tratamiento de aguas

INFORME DE PROGRESO 2019

residuales complementa la solución propuesta. Se incluyen plantas de osmosis para tratar tanto agua de red como agua de mar, para así cubrir las demandas de agua potable del cliente. Además, SAMPOL ofrece la posibilidad de tratar las aguas residuales del cliente, pudiendo aprovechar el agua tratada para riego.

Comité Ético - Herramienta de Seguimiento

En 2017 se creó un Comité Ético que se encarga de velar el cumplimiento del Código Ético. Entre las competencias del Comité Ético destacan: - Fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código Ético. - Resolver las consultas, dudas e incidencias que se les planteen. - Detectar y prevenir riesgos, estableciendo medidas de control a fin de poder evaluar

el cumplimiento de la cultura ética de la empresa, así como detectar, evaluar y actuar ante potenciales conductas irregulares. - Asegurar que los trabajadores o terceros, que pongan en conocimiento de la compañía conductas irregulares, no sufran ningún tipo de represalia, manteniendo su anonimato. - Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético. - Establecer todos aquellos procedimientos y/o protocolos de actuación que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento del Código Ético. En 2019 no ha habido cambios en el Comité Ético.

Documentos adjuntos: [Reconocimiento 101 iniciativas #PorElClima.pdf](#)

ANEXO CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Combatir y erradicar la realización o aceptación de obsequios o regalos, o realizar acciones, que incumplan la legalidad o que vulneren los derechos humanos



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

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

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 13 | Acción por el clima

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

Ambiente laboral



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

Oportunidades para jóvenes con talento



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

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad

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

Erradicación del trabajo infantil/forzoso



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 408, 409

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: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 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

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

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

Cláusulas contractuales con los empleados



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

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

Proveedores

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

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: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 09 | Industria, Innovación e infraestructura

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

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: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Indicador GRI: 417

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



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: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Indicador GRI: 418

Relación duradera con los 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: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Medioambiente

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

Cambio Climático



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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

Indicador GRI: 201-2



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

—
2019