

INFORME DE PROGRESO IMPLANTACIÓ DIEZ PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL

Egara Optiminn como participante en la iniciativa de los Diez Principios del Pacto Mundial (Red Española) a través del presente informe deja constancia del compromiso de ésta con el citado pacto, de sus avances en sostenibilidad y objetivos de desarrollo sostenibles.

Las acciones tomadas relativas a la implementación de los Diez Principios han sido la siguiente:

Protección de los derechos humanos

EGARA OPTIMINN está comprometida con la defensa, respeto y protección de los derechos laborales, de los derechos humanos y las libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

A tal efecto, EGARA OPTIMINN no emplea ni directa ni indirectamente mano de obra infantil ni personas que realicen trabajos forzados y garantiza la libertad de asociación, de opinión y expresión de sus empleados. Avance:

- Instalación buzón de sugerencias
- Política de conciliación laboral y familiar entre sus empleados.

Para la gestión de recursos humanos se garantiza la igualdad de oportunidades, ya que en ningún caso se discrimina por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, y en el que se respeta y valore la diversidad. Se prioriza como valor principal la experiencia y formación de los candidatos. Avances:

- Cooperación con IES y Universidades para la realización de prácticas académicas externas.
- Creación de puestos de trabajo a estudiantes que han finalizado sus estudios impulsando sus carreras laborales.

EGARA OPTIMINN considera que el respeto hacia los demás debe ser un elemento básico de la conducta de sus empleados. Por ello, rechaza cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones contaminan el entorno laboral, tienen efectos negativos sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Todos los empleados tienen la obligación y la responsabilidad de tratar de forma respetuosa a sus compañeros, superiores y subordinados, y deben contribuir a mantener unos entornos laborales libres de acoso.

Gestión Medioambiental

En materia de medioambiente, los objetivos fijados y avances realizados para un desarrollo sostenible ha sido los siguientes:

- Reducción del consumo del papel
 - Impresión doble cara.
 - Priorizar lectura doble pantalla.



- Reciclaje del papel (contrato con empresa especializada en destrucción y reciclaje).
- Reducción residuos
 - Uso de bombillas de bajo consumo.
 - Envases y embalajes de plásticos (vertido contendor municipal correspondiente).
 - Restos de equipos electrónicos/informáticos (vertido en punto verde).
- Reducción de residuos peligrosos
 - Tóner de impresora (contrato empresa especializada en retirada de tóner).
 - Pilas alcalinas y tubos fluorescentes u otros residuos que contengan mercurio (vertido en punto verde).
 - Restos de vertidos de productos de limpieza (kit de recogida restos de vertidos y desecho en punto verde).
- Consumo de electricidad
 - Revisión y mantenimiento de las instalaciones y aparatos que consumen electricidad.
 - Revisión periódica de la factura
 - Información y sensibilización del personal
- Consumo del Agua
 - Revisión y mantenimiento de las instalaciones y aparatos que consumen agua.
 - Revisión periódica de la factura
 - Información y sensibilización del

Anticorrupción, extorsión y soborno

Con el objetivo de poder desarrollar una actividad comercial sostenible y de éxito, convencemos por la calidad y el valor de nuestros productos y servicios respecto a los de la competencia. Rechazamos cualquier comportamiento corrupto y que pueda perjudicar a la empresa.

Todos los empleados están obligados a pedir consejo o ayuda cuando existan indicios o dudas legales respecto a la existencia de corrupción o delito económico. El consejo o ayuda son ofrecidos por el superior jerárquico, los departamentos internos competentes (por ejemplo, los departamentos de Auditoría Interna, Servicios Legales o Recursos Humanos)

Ningún empleado de EGARA OPTIMINN podrá recibir u ofrecer cantidades en concepto de comisiones o gratificaciones, ni regalos o favores de cualquier otra naturaleza por actuaciones que esté realizando en nombre de EGARA OPTIMINN se exceptúan los regalos de cortesía de valor simbólico o los de carácter publicitario, de acuerdo con lo establecido en las normas internas de contratación y gastos.

Los empleados deben situar los intereses de la empresa por encima de los suyos propios

El presente informe, ha sido desarrollado por la Dirección de Egara Optiminn en Terrassa a 14 de julio de 2020.

EGARA OPTIMINN

D. Jordi Ribrugent Sangenis.
Director General

