



# INFORME DE PROGRESO DE RSE 2019

## Contenido

---

01

**Carta de Compromiso**

02

**Perfil de la Entidad**

03

**Metodología**

04

**Análisis**

**Clientes**

**Empleados**

**Proveedores**

**Administración**

**Comunidad/Sociedad Civil**

**Medioambiente**

### ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS E INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

01

**Los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

02

**ODS alineados con el núcleo de negocio de la organización**

03

**Buenas prácticas y compromisos en ODS de la organización**



# CARTA DE COMPROMISO



Estimados accionistas, clientes y empleados:

Este año nuevamente queremos renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que suscribimos en su día, con el firme compromiso de seguir apostando por la defensa del medio ambiente, de los derechos humanos y laborales y de las buenas prácticas empresariales y la lucha contra la corrupción.

Pese a las dificultades Elsamex mantiene su compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y la Responsabilidad Social empresarial, avanzando en la implantación y seguimiento del sistema de acuerdo a los compromisos adquiridos en la Política de Responsabilidad y Social y Diversidad.

Además se han superado nuevamente las auditorias de los sistemas de Calidad, Medio Ambiente, Eficiencia Energética y Prevención de Riesgos Laborales, que nos facilita el cumplimiento de los ODS relacionados con cambio climático, medio ambiente y salud y bienestar. .

Asimismo, ELSAMEX mantiene su compromiso con el Charter de la Diversidad en materia de integración y diversidad hasta el año 2020.

Durante el año 2019 ha desarrollado varias campañas relacionadas con la formación con organizaciones de renombre en esta materia, la gestión de residuos y de trabajo con ONG's, de las que se ha informado a los empleados, para hacerles partícipes de las mismas.

Uno de los hitos más importantes ha sido la elección, por parte del personal de Elsamex, de los ODS en los que considera que debemos participar activamente.

A parte de estas medias, también se han realizado campañas de concienciación en materia de ODS.

Como firmantes del Pacto Mundial en ELSAMEX hemos participado en las encuestas que ha requerido este organismo, y nos marcamos como objetivo una mayor participación.

Con estos proyectos queremos seguir avanzando en la senda de la Responsabilidad Social Empresarial.

Atentamente,

Fernando Martos  
Director General





# PERFIL

# Información General

## Nombre Completo (Razón Social)

Elsamex, S.A.U.

## Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

## Dirección

San Severo, 18

## Localidad

Madrid

## Provincia

Madrid

## Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

## Dirección Web

[www.elsamex.com](http://www.elsamex.com)

## Número de empleados directos

El personal de Elsamex ha oscilado en 2019 entre 709 y 859 empleados, incluido el personal expatriado

## Sector

Construcción e Ingeniería

## Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

**Elsamex** es una empresa multinacional dedicada a los servicios integrales:

- Mantenimiento y conservación de infraestructuras e instalaciones.
- Consultoría.
- Laboratorios, I+D+i y nuevas tecnologías.
- Fabricación de elementos auxiliares.

Dirigidos al sector público y privado, siempre bajo una ética empresarial acorde con la legislación vigente de cada país, cuidando la calidad a través de nuestro compromiso con los clientes, utilizando los mejores medios humanos y tecnológicos.

## Países en los que está presente nuestro negocio o tiene producción

España, Portugal, Botsuana, México, Bolivia, Ecuador, Colombia.



### Acreditaciones:

**Elsamex** en su compromiso de mejora continua y su filosofía de eficiencia en la gestión de procesos dispone de diversos Sistemas de Gestión certificados según normativa europea:

- Sistema de Gestión de Calidad:

A 19 de diciembre de 1995 **Elsamex** certificó por primera vez su Sistema de Gestión de Calidad con código de registro ER-0467/1995. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 9001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento. Trienalmente el certificado es renovado satisfactoriamente hasta el día de hoy, de hecho en 2019 se auditó el certificado adaptando los requerimientos a la versión de 2015 de la norma.

- Sistema de Gestión Ambiental:

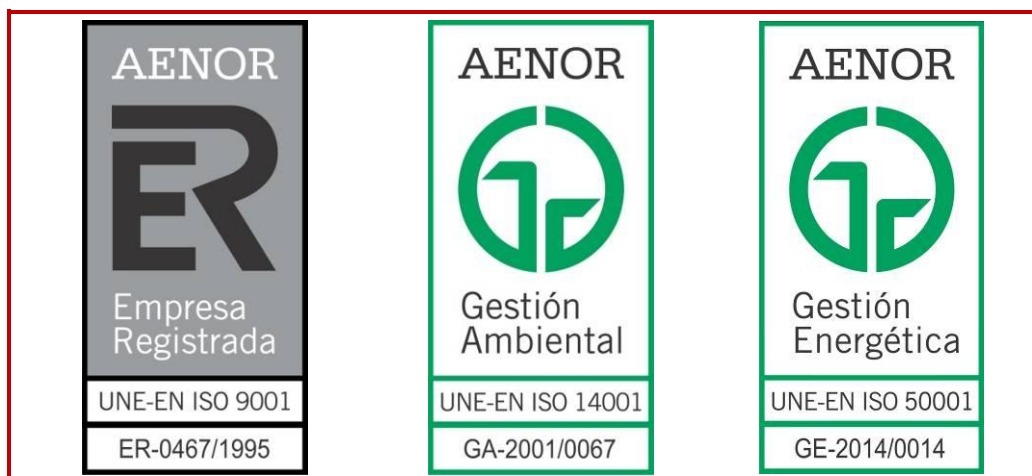
Integrado con al Sistema de Calidad **Elsamex** dispone también de un Sistema de Gestión Ambiental certificado por vez primera el 13 de enero de 2001 con código de registro GA-2001/0067. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 14001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento. Trienalmente el certificado es renovado satisfactoriamente hasta el día de hoy, al igual que con la calidad en 2019 se auditó el certificado adaptando los requerimientos a la versión de 2015 de la norma.

- Sistema de Gestión OHSAS:

A 24 de mayo de 2012 **Elsamex** certificó por primera vez su Sistema de Gestión OHSAS con código de registro 77 113 110028/01. Basado en la Norma **BS OHSAS 18001:2007**, NQA realizará anualmente Auditorías Externas de seguimiento y, trienalmente, el certificado ha sido renovado.

- Sistema de Gestión Energética:

A 27 de junio de 2014 **Elsamex** certificó por primera vez su Sistema de Gestión Energética con código de registro GE-2014/004. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 50001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento.





▪ Chárter de la Diversidad:

Desde 2015 **Elsamex** es firmante del **Chárter de la Diversidad**, habiendo renovado el 2019 el compromiso, y viene elaborando informes de seguimiento de indicadores de diversidad



**Grupos de Interés más significativos:**

Cientes, Empleados, Proveedores, Socios/accionistas, Administración, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

**Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés**

Proximidad e Influencia

**Alcance del Informe de Progreso:**

España

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

Reuniones del comité de Responsabilidad Social Corporativa.

Encuestas de satisfacción a los clientes

Reuniones con el Comité de Seguridad y Salud, el Comité de los Trabajadores y el Comité de Igualdad

**Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso**





A través de la plataforma del Pacto Mundial y la Intranet

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

2019

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

## **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DIVERSIDAD**

La política de Responsabilidad Social Empresarial y Diversidad de ELSAMEX, tiene como objetivo fundamental lograr que nuestros personal, clientes, la administración y demás partes interesadas, actuales y futuros, sepan que la empresa tiene un compromiso con el Pacto Mundial, el Charter de la Diversidad y está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Dirección General de ELSAMEX, es la responsable de establecer las medidas tendentes a alcanzar ese objetivo fundamental, así como del seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. Esto se traduce en una nueva cultura y guiada hacia la mejora continua, basado en los siguientes principios:

- La Responsabilidad Social y la Diversidad son elementos estratégicos para el funcionamiento de la empresa.
- Existe el firme compromiso de que en el desarrollo de nuestras actividades se cumplan con los requisitos legales y normativos establecidos sobre derechos humanos, protección de la infancia, derechos laborales, incluyendo aquellos relacionados con el consumo de materias primas, generación de residuos, emisiones atmosféricas, vertidos al medio, afecciones a la biodiversidad y al medio socioeconómico, así como el desempeño energético, la eficiencia energética, el consumo y uso de la energía. Siempre que sea posible, desde ELSAMEX se tratará de ser más exigentes con dichos requisitos.
- Se ha creado una cultura que respeta y valora las diferencias, que promueve la dignidad, la igualdad, la inclusión y la diversidad, y que faculta a las personas a contribuir con su máximo potencial al éxito global de la empresa, garantizando la no discriminación por razón de raza, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social, respetando la ley, la igualdad y la inclusión para todos los empleados.
- Nos comprometemos a comprender las necesidades actuales y futuras de nuestras partes interesadas, satisfacer sus requisitos y realizar un esfuerzo por exceder sus expectativas.
- En base al compromiso ambiental asumido por ELSAMEX minimizaremos el impacto ambiental de nuestras actividades a lo largo de todo su ciclo de vida, haciendo especial hincapié en preservar los recursos naturales, reducir emisiones y vertidos, contribuir a mitigar los efectos del cambio climático y gestionar los residuos generados. El empleo eficiente de materias primas y energía en las instalaciones será decisivo en dicho sentido.
- Seguiremos la filosofía de reducir, reutilizar y reciclar nuestros residuos y cuando esto no sea posible, darles el destino final que asegure un menor impacto sobre el medio ambiente.
- Fomentaremos la formación y sensibilización en materia de RSE de nuestros empleados, clientes, subcontratas y otras partes interesadas mediante la edición de manuales, realización de charlas periódicas y difusión de comunicados internos.
- Prohibimos y rechazamos las prácticas de trabajo forzoso o explotación infantil, por parte nuestra o nuestros proveedores o subcontratistas.
- Tenemos el firme compromiso de mejorar continuamente la eficacia del Sistema de RSC fomentando las relaciones con nuestras partes interesadas.
- Se plantearán periódicamente objetivos en materia RSE y Diversidad comunicando los compromisos adquiridos por la Organización en a los empleados. Para la ejecución de dichos objetivos, la Dirección garantizará la disponibilidad de la información y los recursos que se consideren necesarios.
- Crearemos un ambiente de trabajo apropiado para que el personal se involucre en la consecución de los objetivos comunes de la organización, mejorando así las comunicaciones que faciliten el trabajo en equipo, el reconocimiento individual y las sugerencias de mejora.
- La Dirección liderará e impulsará programas de Responsabilidad Social en ELSAMEX, asegurándose que la Organización trabaje en torno a los principios establecidos en la presente política y que han sido adoptados voluntariamente.
- Se han establecido los mecanismos necesarios para que en toda la organización se conozca, se entienda y se lleve a la práctica la Política descrita.



Dirección General de ELSAMEX  
Madrid, 15 de enero de 2020  
Revisión 02

# Estrategia y gobierno

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

Elsamex dispone de un buzón de sugerencias genérico y otro de prevención de riesgos laborales que ayudan a recopilar información de los empleados.

Los clientes lo pueden hacer a través de las Encuestas de Satisfacción o con comunicaciones con los responsables de los contratos.

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

Para el **Principio 1:**

- Compromiso con los DD.HH.
- Superación de Auditorias del Sistema de Gestión de la Prevención
- Superación de las auditorias legales
- Siniestralidad
- Comunicaciones y formación PRL

Para el **Principio 2:**

- Chárter de la Diversidad
- Cumplimiento de los convenios: Empleados contratados/empleados contratados de acuerdo a convenio

Para el **Principio 3:**

- Existencia del Comité de Trabajadores
- Nº de reuniones

Para el **Principio 4:**

- Cumplimiento de los convenios: Empleados contratados/empleados contratados de acuerdo a convenio

Para el **Principio 5:**

- Estadística de empleados por edad

Para el **Principio 6:**

- Estadísticas de empleados
- Número de mujeres en puestos de responsabilidad
- Conciliación: Personal con reducción de jornada por maternidad
- Reuniones del Comité de Igualdad

Para el **Principio 7, 8 y 9:**

- Auditorías del Sistema de Gestión Ambiental
- Auditorías del Sistema de Gestión de Eficiencia Energética
- Proveedores y Subcontratistas a los que se les ha comunicado los requisitos de calidad y medio ambiente
- Cumplir con la política en materia de medio ambiente
- Reducir el consumo de papel
- Generalizar la reutilización del papel, en la medida de lo posible
- Disminución del porcentaje de papel gestionado en un 2,5% respecto a 2015.

Para el **Principio 10:**

- Código ético

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

El Director General es el máximo responsable de los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE. El departamento que controla la implantación y seguimiento es el Departamento de Prevención y Sistemas de Gestión y el Jefe del Departamento de Personal. Se ha formado un comité formado por el Director General, el Jefe del Departamento de Personal, el Jefe del Departamento de Prevención y Sistemas de Gestión y el Técnico de Implantación del Sistema de RSE.



# METODOLOGÍA

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

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

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

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

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

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

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

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

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una

demonstración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.





# ANÁLISIS

# GRUPO DE INTERÉS: CLIENTES

**Elsamex** tiene implantado un **Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente** de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 14001.

En estos sistemas, a través de sus políticas y procedimientos se recoge el fomento de la calidad en las actividades que desarrolla la empresa.

Este sistema recoge el control de la Satisfacción del Cliente, en las **encuestas de satisfacción**. Los resultados se analizan por áreas de trabajo, para observar las necesidades de mejora, que son aprobadas por la Dirección y se incluyen como objetivo del sistema.

Además se solicitan los **Certificados de Buena Ejecución** de los contratos en el que queda plasmada la correcta ejecución de los trabajos.

En relación a las malas prácticas financieras, como el blanqueo de dinero, **Elsamex** ha desarrollado un **Código Ético** que recoge la prohibición expresa de estas prácticas, además incluye la LOPD para la protección de datos personales de nuestros clientes.

Los responsable de contratos, mandos intermedios y directores recibieron una curso denominado "Ética y Responsabilidad Social en la empresa" en 2012 que recogía la actuación en caso de proposición de blanqueo de dinero o su detección.

## Indicadores

### ▪ Superación de Auditorias

En el año 2019 **Elsamex** ha superado las auditorias del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente, habiendo renovado la certificación de acuerdo a la versión de 2015 de las ISO 9001 y 14.001.

### ▪ Satisfacción del cliente

El Sistema de Calidad y Gestión Ambiental implantado establece una metodología que permite hacer un seguimiento de la información sobre la satisfacción del cliente de los distintos contratos. La satisfacción del cliente se valorará a través de las encuestas elaboradas a tal fin, de las que se extraerán los siguientes indicadores:

**Indicador:** Valor medio obtenido en la encuesta de satisfacción del cliente

*Umbral:*  $\geq 7$

- Resultados:

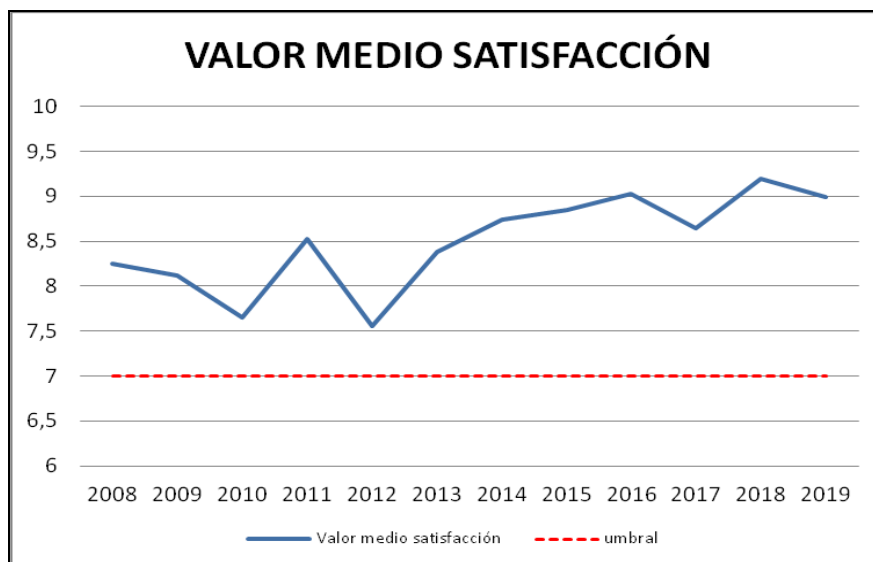
UNIDAD	INDICADOR
COEX Simancas	9'2
Mtto. REPSOL Sevilla	8'8
Mtto. Ponferrada	SD

UNIDAD	INDICADOR
Mtto. CES	SD
C. y A. Demarcación Carreteras	8,5
S. A. Flix	10
S. A. Figueras	SD
S. y S. El Pozo Murcia	9,5
D. O. Puente Génave	8,0
S. y S. Diputación Valencia	8,9
Consultoría CONELSAN	SD
Proyectos A-60	SD

Según los datos obtenidos se comprueba como los valores de las encuestas de satisfacción del cliente arrojan resultados por encima del umbral establecido. En todos los casos se obtienen valores elevados, no estando ningún contrato por debajo de los 8 puntos. Durante 2019 han sido identificados gran cantidad de contratos de los que no se dispone de la encuesta cumplimentada. Supondría un 42% de los trabajos, valor ligeramente inferior a 2018. Para facilitar la disposición de la mayor cantidad de datos posibles se propone plantear una nueva sistemática de evaluación o simplificar la cumplimentación de la encuesta por parte del cliente.

En cuanto a la valoración media anual, tras un descenso en 2012 y 2017 se ha estado creciendo en valoración año tras año, subiendo prácticamente 1'5 puntos y llegando a un valor medio ligeramente superior a 9. Tal dato hace evidente el buen desempeño de los trabajos y la excelente valoración de los clientes.

A través del análisis de los datos de los últimos años se puede observar lo siguiente:



## Objetivos 2020

- Ampliar el número de encuestas de satisfacción cumplimentadas
- Modificar una nueva sistemática de evaluación o simplificar la cumplimentación de la encuesta por parte del cliente

## GRUPO DE INTERÉS: EMPLEADOS

**Elsamex** dispone de **Comité de Trabajadores** cumpliendo con el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos, éste toma parte en las decisiones que afectan al personal de la empresa, asesorado por los **Sindicatos**.

En **Elsamex**, en función de los trabajos a desarrollar se aplican los siguientes **convenios**:

- Convenio del metal - Convenio General del sector de la construcción- 90 empleados
- Convenio de instalaciones deportivas- 221 empleados
- Convenio de limpieza de oficinas y locales- 34 empleados
- Convenio de jardinería saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillados- 4 empleados
- Convenio de Empresas de Ingeniería y Oficinas Técnicas- 211 empleados

El número de empleados referidos en cada convenio son los que había a 31/12/2019.

**Elsamex**, el **Chárter de la Diversidad** está activo hasta 2020, que implica el cumplimiento de una serie de principios de apoyo a la no discriminación y al cumplimiento en las normativas vigentes en materia de igualdad y anti-discriminación. La no discriminación es aplicable tanto al personal con discapacidades como a cualquier otra por género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, etc.

Esta no discriminación está también recogida en el **Código Ético** y en el **Plan contra el Acoso de carácter Sexual y Moral** de **Elsamex**.

En relación a la discriminación por motivos de sexo, **Elsamex** está desarrollando un **Plan de Igualdad** de acuerdo al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Se encuentra en fase de negociación con el Comité de empresa.

Asimismo, **Elsamex** financia los cursos que realiza el personal de forma particular y que considera útil para la organización. Esta medida está incluida en el **Programa de Retribución Flexible**, que contempla además el Ticket Guardería, Ticket Restaurante, Ticket de Transporte y Seguro de Salud.

Por otro lado, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida personal, se ha establecido un **horario flexible** tanto de entrada por la mañana (8.45- 9.30 h) como al mediodía (14.45- 16.00 h), permitiendo la salida a partir de las 18.00 en delante de lunes a jueves.

**Elsamex** dispone de procedimientos para la **protección de datos** en materia de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos. También hay guías para proteger ciertos documentos, equipos y otros soportes.

El compromiso de **Elsamex** en el apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos, se refleja tanto en la política de Responsabilidad Social Empresarial y Diversidad, así como en la formación de la Dirección que recibieron el curso de Ética y RSC.

## Proyectos realizados

Con el fin de implicar más a los empleados, en 2019, se puso en marcha la elección de los ODS sobre los que la empresa debería implicarse en mayor medida. Para ello se elaboró una encuesta anónima que se envió a todo el personal de **Elsamex**, habiendo participado 68 personas, lo que supone un 8,5% del personal.

De la totalidad de los ODS se seleccionaron los cuatro de mayor votación, siendo los elegidos:

<b>FIN DE LA POBREZA</b>	46
<b>HAMBRE CERO</b>	42
<b>SALUD Y BIENESTAR</b>	32
<b>VIDA SUBMARINA</b>	36

Para ellos se plantearon los proyectos que se desarrollan en el apartado BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN de este informe.

## Indicadores

### DIVERSIDAD

En 2016 se estableció la Política de Diversidad de Elsamex en la que se señala “La contratación o el acceso a la formación y promoción, atienden exclusivamente a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo, evitando cualquier sesgo discriminatorio.” y se establecieron los siguientes indicadores para realizar el seguimiento en este área:

- **Estadísticas de empleados:**

- Por género:

**Indicador 1:** PEIO 2014-2016: Actividades profesionales, científicas y técnicas

*Umbral: 46,8%*

**Indicador 2:** PEIO 2014-2016: Construcción

*Umbral: 8,3%*

- Por nacionalidad

**Indicador:** EPA: 4º Trimestre 2019

*Umbral: 12,37%*



➤ Por discapacidad

**Indicador:** LGD

*Umbral:* 2%

➤ Por edad

**Indicador:** EPA: 4º Trimestre 2019

*Umbral:*

Mayores de 55 años: 18,1%

Entre 40 y 54 años: 44,2%

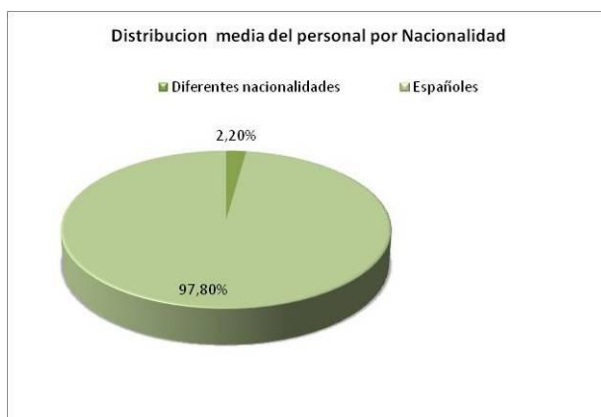
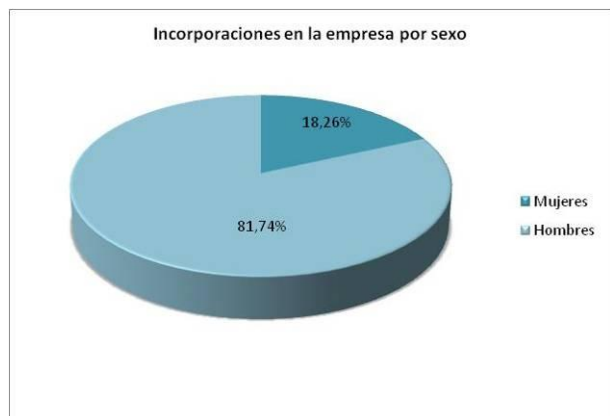
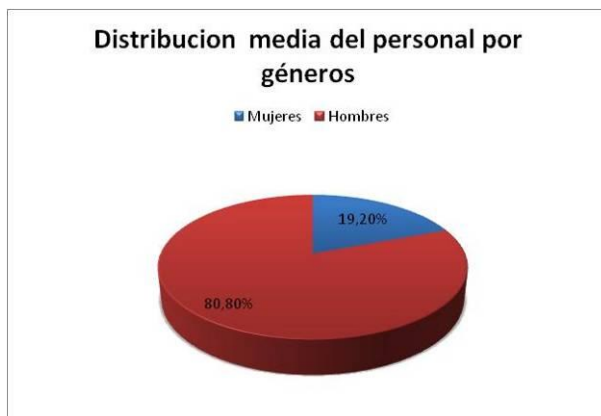
Entre 16 y 39 años: 37,5%

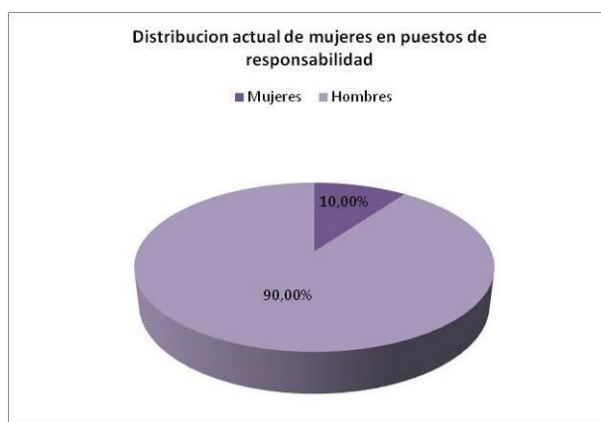
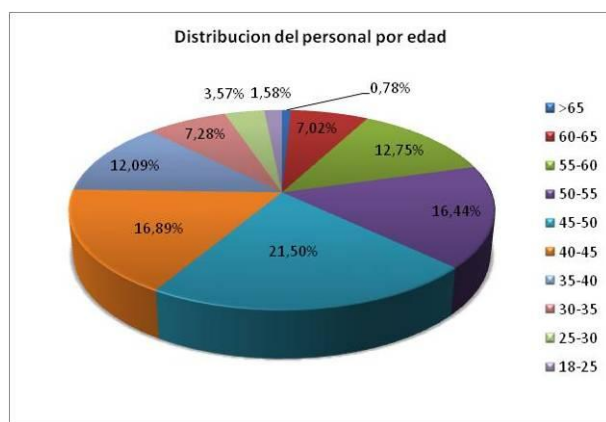
▪ **Número de mujeres en puestos de responsabilidad**

**Indicador:** EPA: 4º Trimestre 2019

*Umbral:* 33,61%

Los resultados del informe de seguimiento de 2019 fueron los siguientes:





De acuerdo a los datos recopilados se pueden hacer las siguientes afirmaciones respecto a la Diversidad en el Grupo Elsamex:

- Se cumple y se supera el 2% que se exige por Ley para la inclusión de discapacitados en empresas de más de 50 empleados.
- Respecto a la diversidad por edad se puede decir que no hay discriminación por edad, ya que la tasa de renovación está asegurada, además en los últimos meses el rango de edad que más se ha contratado ha sido entre 35 y 50.
- La tasa de mujeres en plantilla es inferior a los datos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014- 2016 para las actividades profesionales, científicas y técnicas, pero muy superior al del área de construcción, donde en el mismo documento la tasa de mujeres se sitúa en 8,3%.

Durante el año 2018, del total de incorporaciones, la contratación femenina ha supuesto el 18,26% del total.

En relación a la ocupación de cargos de responsabilidad por mujeres, la media es inferior a la media española.

- Respecto a la multiculturalidad, en el las oficinas y delegaciones de Elsamex en España la media del año 2019 se sitúa en 2,20%, muy por debajo de los datos de la EPA.

### CONCILIACIÓN, IGUALDAD Y SINDICALISMO:

#### ▪ Personal con reducción de jornada por maternidad

El personal en la empresa con reducción de jornada por motivos familiares son 20 persona, de las cuales 19 son mujeres y 1 es hombre.

#### ▪ Reuniones del Comité de Empresa

El Comité de empresa se reunió con la empresa 8 veces en el año 2019, con el fin de dar cumplimiento a las reuniones formales habituales, entre las que estaba el Plan de Igualdad.

#### ▪ **Reuniones del Comité de Igualdad**

El Comité de Igualdad no se ha reunido a lo largo del año 2019, al haberse redactado el Plan de Igualdad.

#### ▪ **Reuniones del Comité de RSC**

A lo largo de 2019 el Comité de RSC se ha reunido 6 veces para tratar los siguientes temas:

- Proyecto Formación Dual.
- Empresa Sostenible
- Votación selección ODS
- Información Cambio Climático

#### ▪ **Encuestas de evaluación de desempeño realizadas**

**Indicador:** Encuestas de evaluación de desempeño realizadas/Empleados de los grupos 1 a 5

*Umbral: > 60%*

En el año 2018 se han realizado 10 evaluaciones de desempeño de un total de 371 previstas, lo que supone un 2.69%, no alcanzándose el umbral y reduciéndose significativamente respecto a 2018.

### **PREVENCION**

#### ▪ **Superación de Auditorias del Sistema de Gestión de la Prevención**

En el año 2019 **Elsamex** ha superado las auditorias del Sistema de Gestión de Prevención de acuerdo a la ISO 45001 al haber esta sustituido a la antigua norma OHSAS 18001.

#### ▪ **Superación de las auditorias legales**

En el año 2019 no se ha realizado la Auditoria legal al no ser obligatoria, habiéndose realizado algunas de las 6 observaciones y 6 oportunidades de mejora que se indicaron en la auditoria anterior.

#### ▪ **Reuniones del Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud de OCCC y el de Delegación Centro, que son los centros que tiene Comité, se han reunido con la Dirección y el Dpto de Prevención 4 veces en el año 2019.

#### ▪ **Accidentes**

**Indicador:** Disminuir la siniestralidad laboral dentro de empresas OHSAS en un 2,5% más.

Con la implementación de todas las metas propuestas a lo largo del año se ha verificado como ha sido posible rebajar la siniestralidad. En 2018 sufrieron accidentes un 10'55% de la plantilla, mientras que durante 2019 el valor se redujo al 7'47%. Eso supondría un descenso del 3'08%,

#### ▪ **Comunicaciones de PRL**

**Indicador:** Difusión y envío de un mínimo de 15 comunicaciones e informes de seguridad

A lo largo del año se enviaron diversas comunicaciones, tanto de carácter técnico como relativos a aspectos de la salud de los trabajadores. En total fueron más de 11 informaciones de seguridad y 12 píldoras de salud, con lo que fue posible cumplir el objetivo.

#### ▪ **Formación en PRL**

**Indicador:** Formación PRL según convenio a personal que no le es de aplicación y obligado cumplimiento para el convenio al que pertenece en un 2%

*Umbral:* > 2%

A lo largo del año, tras desarrollarse y aprobarse el Plan de Formación, se han ido impartiendo distintos cursos en materia de PRL. El compromiso de la Organización es ofrecer formación específica de prevención para todo el personal que esté en obra aunque no sea de obligado cumplimiento por convenio. Con el cierre del año un 27'4% de los trabajadores que no tenían que haber sido formados por cuestiones legales han asistido a cursos, con lo que se cumple ampliamente con el objetivo.

#### ▪ **Acciones de promoción de salud y bienestar.**

**Elsamex** promociona medidas de salud y bienestar a través de las Píldoras de Salud de la campaña **12 meses, 12 consejos saludables**. Este año la temática ha sido la siguiente:

- Reestructuración cognitiva
- Colesterol HDL vs LDL
- Prevención del cáncer de piel por exposición al sol
- Ejercicio físico
- Protección solar
- Operación bikini
- Mantener Orden y Limpieza
- Vuelta a la rutina
- Cambio climático y salud
- Curiosidades de la gripe
- Conducir con mal tiempo
- Navidades saludables

### **COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN**

#### ▪ **Comunicaciones de RSC**

Durante el año 2019 se realizaron 11 comunicaciones sobre temas relacionados con la RSC.

#### ▪ **Formación**

Se han planteado los siguientes indicadores:



**Indicador 1:** Nº cursos con valoración de eficacia positiva

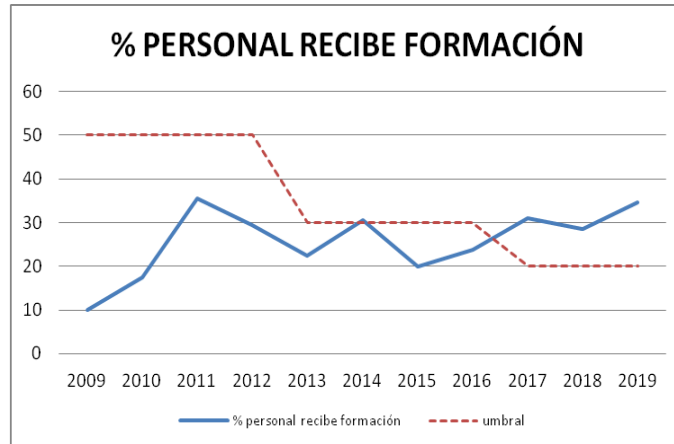
*Umbral:* > 60%

**Indicador 2:** Nº personas que han recibido formación / Nº personas en plantilla

*Umbral:* > 20%

UNIDAD	IND 1		IND 2
	1 <sup>er</sup> Sm	2º Sm	
GRUPO ELSAMEX	62%	64%	34,7%%

A través del análisis de los datos de los últimos años se puede observar lo siguiente:



Durante 2019 el porcentaje de personal que recibe formación ha mejorado con respecto a 2018, pasando del 28'6% al 34'7%. Tratándose de un incremento de casi un 5% se considera un dato relevante, reflejando una mejora en el proceso de formación, ya que se han formado a más trabajadores durante más horas. Esto asentaría la tendencia positiva iniciada en 2015, evolucionándose desde apenas el 20% de los trabajadores formados hasta el 34'7% actual.

## Objetivos 2020

- Alcanzar los umbrales de las estadísticas de diversidad.
- Realizar la reuniones de los distintos comités creados
- Reducir el número de accidentes laborales
- Incrementar el número de Evaluación de Desempeño
- Incrementar el número de formación entre el personal
- Aprobar el Plan de Igualdad

## GRUPO DE INTERÉS: PROVEEDORES

El Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente incluye un **Procedimiento de Compras y Subcontrataciones** que regula estas actuaciones y el control de proveedores. El procedimiento incluye un Sistema de Homologación de Proveedores que incluye los siguientes requerimientos:

- Certificación de Sistema o de Producto
- Ser Proveedor histórico satisfactorio
- Autorización, acreditación
- Superar un período de prueba de 3 pedidos satisfactorios
- Por auditoría de evaluación

Este documento, actualmente, no dispone de criterios responsables en la selección de proveedores, aunque se prevé incluir criterios en próximos ejercicios.

Aun así, el **Código Ético** sí que incluye medidas para evitar la contratación de empresas donde no se respetan los DDHH, así como el cumplimiento de la legislación en España y en los países donde opera.

**Elsamex** ha impartido un curso de "Ética y Responsabilidad Social en la empresa" entre los responsables de contrato y de compras.

## Indicadores

### ■ Proveedores y Subcontratistas a los que se les ha comunicado los requisitos

**Indicador:** % Proveedores y Subcontratistas nuevos a los que se les ha comunicado los requisitos RSE.

*Umbral: 100%*

UNIDAD	INDICADOR 1	
	1 <sup>er</sup> Sem	2 <sup>o</sup> Sem
Oficinas Centrales	100%	100%
Delegación Castilla y León	SD	SD
Delegación Murcia	54%	0%
Delegación Centro	100%	100%
Delegación Barcelona	100%	100%
Delegación Valencia	100%	100%
COEX Simancas	100%	100%
Mtto. REPSOL Sevilla	100%	100%
Mtto. Ponferrada	SD	SD
Mtto. CES	100%	100%



UNIDAD	INDICADOR 1	
	1 <sup>er</sup> Sem	2 <sup>o</sup> Sem
Proyecto A-60	100%	100%

A lo largo de 2019 se han detectado solo el incumplimiento en la Delegación de Murcia, donde se trata de una desviación que ya fue detectada en la auditoría del pasado año acerca de la comunicación de requisitos a proveedores.

▪ **Servicios no conformes**

Para este periodo ha aumentado el número de proveedores. En la mayoría de los casos, los proveedores y subcontratistas no han realizado más de 30 servicios. Solo 45 de 635 empresas han prestado 30 servicios ó más a la Organización, siendo MRW el que mayor volumen de trabajos ha abarcado.

PROVEEDOR/SUBCONTRATISTA	PEDIDOS	PEDIDOS NO CONFORMES
ABM-REXEL, S.L.U.	31	0
AENA, S.A.	31	0
JOSE ANTONIO ALCARAZ BAUTISTA	32	0
METALCO, S.A.	32	0
RICOH	32	0
VIUDA DE W. VILA, S.A.	33	0
TERRAPILAR, S.A	39	0
EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A	40	0
ABM	43	0
COLEGIO OFICIAL DE ING. INDUSTRIALES DE LA REGION	43	0
PEDRO ROCA GARCIA	43	0
BEIJER ECR IBÉRICA, S.L.	45	0
EXCAVACIONES PETIT, S.L.	47	0
HANNA INSTRUMENTS, S.L.	51	0
MARIA CECILIA HERNANDEZ	52	0
PROYECTOS E INSTALACIONES CONTRA INCENDIOS (PROINS	57	0
IBERDROLA	58	0
M.C. SORT, S.L.	59	0
GALLEX PROTECCIÓN CONTRAINCENDIOS, S.L.	60	0
VILLARINOX	60	0
MAUSA RENT, S.A.U.	62	0

PROVEEDOR/SUBCONTRATISTA	PEDIDOS	PEDIDOS NO CONFORMES
AIRIS TECHNOLOGY SOLUTIONS, S.L.	64	0
TRANSPORTE Y CONTENEDORES ANTONIO MORALES, S.A.	64	0
TIMERSA LOGÍSTICA, S.A.	66	0
HIERROS RAMOS, S.L.	67	0
SEVIMAGEN	67	1
FORMASTUR	69	0
JOSE CASTEJON CASTEJON	79	0
MANUFACTURAS MEDRANO, S.A.	87	0
PAPELERÍA TÉCNICA PROFESIONAL, S.L	89	0
REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS, S.A.	101	0
VANDA, VINILOS DEL SUR	119	0
INDA LEVANTE SL	138	0
ALEJANDRO HURTADO BERNAL	143	0
JOSE GARCIA GARNES	145	0
LEASEPLAN	155	0
COPIMUR, S.L	165	0
NORTHGATE ESPAÑA RENTING FLEXIBLE, S.A.U.	172	0
SOLRED, S.A	195	0
FM INSTALACIONES, S.L	197	0
TRANSTEJERA, S.L.	230	0
IVAN FERRIZ CONCA	308	0
MRW	348	0

A nivel global, para conocer el porcentaje total de No Conformidades conforme a todos los proveedores y subcontratistas y los productos y servicios prestados. De esta manera podemos saber a nivel global como está siendo el desempeño de estas empresas y el control del Grupo sobre las mismas. Se han realizado 7101 pedidos de los cuales 1 han sido No Conformes.

**Indicador:** % servicios o productos No Conformes

*Umbral:* < 10%

UNIDAD	INDICADOR
OCCC	1,49%

A lo largo de 2019 se dieron 1 productos/servicios no conformes de todos los pedidos que se han realizado, lo que supone un 1,49% del total de pedidos. En uno de los casos se ha suspendido el contrato con el proveedor.

## Objetivos 2020

- Comunicar al 100% de los proveedores la política

# GRUPO DE INTERÉS: ADMINISTRACIONES

## Medidas implantadas

Respecto a la transparencia en los contratos con la administración pública, **Elsamex** se presenta a licitaciones públicas que se regulan por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público en España y por la normativa que corresponda en cada país.

Además en el **Código Ético** se recoge que los empleados de **Elsamex** no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a clientes, socios o a cualquier otra persona o entidad, que mantenga o pueda mantener relaciones con la empresa, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones. También incluye medidas anticorrupción y la relación con las administraciones, gobiernos y autoridades propiamente dicha.

## Indicadores

**Elsamex** no recibe ningún tipo de beneficio, ayuda ni subvención, salvo los establecidos por la normativa.

## Objetivos 2020

- Aprobación del Plan de Igualdad

# GRUPO DE INTERÉS: COMUNIDAD

## Proyectos:

En 2019 se han realizado varias campañas y proyectos:

- **Formación DUAL.**

Este proyecto es de carácter educativo y abarca el curso escolar 2019-2020. Se trata de impartir formación práctica, mediante su contratación en la empresa a 2 estudiantes de formación profesional del Centro Salesianos Atocha. En el proyecto también está implicada la Cámara de Comercio de Alemania a través de su programa 2+1, que permite una incorporación al mercado laboral de los estudiantes de 2º ciclo de FP, a través de la formación dual.



- **Cesión de mobiliario a ONG's.**

Este proyecto se fraguó debido al desmantelamiento de la "Guest house" que disponía la empresa. Tras esto los empleados pudieron acceder a la compra del mobiliario y otros elementos, pero los que no fueron requeridos por el personal se optó por cederlo a ONG. La cesión se hizo a través de la web <https://donalo.org/> que permite acceder a la ONG's a muebles o equipaciones que quieran ser donadas, así como la Asociación de Utilidad Pública Betel que recibió el grueso de los muebles.

Como resultado de la web la Asociación Civil La Nau de Barcelona y la entidad sin ánimo de lucro (ENL) Deporte para la Educación y la Salud de Pozuelo de Alarcón también se llevaron muebles y accesorios para cubrir sus necesidades.

- **Banco de Alimentos de Madrid**

Elsamex ha continuado colaborando con el Banco de Alimentos de Madrid, fomentado el voluntariado de los empleados



- **Tapones solidario para Nacho**

También colabora con la campaña de iniciativa privada "Tapones solidarios para Nacho" de ASDENT.



## Objetivos 2020

- Participar en nuevos proyectos

# GRUPO DE INTERÉS: MEDIO AMBIENTE

## Medidas implantadas

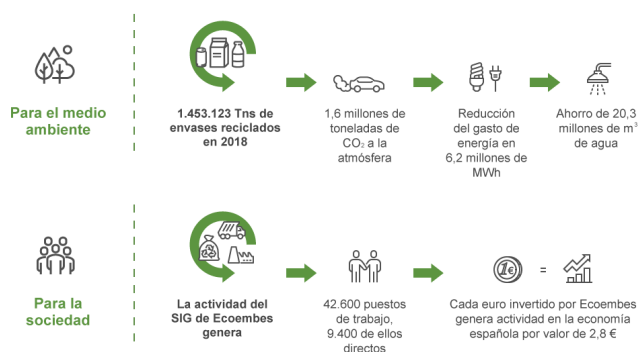
**Elsamex** dispone de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio ambiente de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 14001, a través del cual se ha evaluado e identificado su impacto en el medio. Además se han indicado objetivos de reducción de consumo de materias primas incluido el papel.

Para la consecución de objetivos en algunos departamentos se aplican medidas como que una de las bandejas de las impresoras está cargada con papel usado por una sola cara, para su completa utilización. Además se dispone de un sistema de gestión de residuos en cada centro de trabajo, en el que se recoge la segregación de residuos.

Además se ha certificado de acuerdo a la norma ISO 50001 que permitirá alcanzar los siguientes beneficios

- Disminución del consumo energético de las instalaciones y por lo tanto de la emisión de gases de efecto invernadero y la huella de carbono de la empresa.
- Sistematización en la identificación y puesta en marcha de oportunidades de ahorro.
- Mejora de la competitividad a través del ahorro de costos.
- Mejora de la imagen corporativa.
- Búsqueda de nuevos proveedores energéticos.

En 2019, **Elsamex**, con la colaboración de **Ecoembes**, ha instalado un sistema de recogida selectiva de sus envases para que a través de su reciclado puedan tener una nueva vida. Para ello se han instalado contenedores amarillos, suministrados por Ecoembes, en la cocina, office y junto a las fuentes de agua. Asimismo, el personal de limpieza fue informado y desde el momento de su instalación se hace una recogida selectiva, depositándose estas bolsas en el contenedor amarillo del centro de empresa. Estas medidas tienen un impacto sobre la lucha del cambio climático, ya que permite reducir los gases de efecto invernadero de la fabricación de estos elementos y la economía circular, mediante su reciclaje.





## Indicadores

Para evaluar el desempeño ambiental global de toda la Organización se cuenta con los siguientes indicadores:

**Indicador 1:** Consumo total de papel / Total trabajadores

*Umbral: > 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 2:** Consumo tóner / Total trabajadores

*Umbral: < 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 3:** Consumo electricidad / Total trabajadores

*Umbral: > 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 4:** Cantidad de papel reciclado / Total trabajadores

*Umbral: < 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 5:** Tóner gestionado / Total trabajadores

*Umbral: > 3% respecto al periodo anterior*

UNIDAD	IND1	IND2	IND 3	IND 4	IND 5
Grupo ELSAMEX	1,35%	0,04%*	9,47%	4,42%	0,02%

A nivel general el desempeño ambiental de toda la Organización ha mejorado levemente con respecto a 2018. Los indicadores planteados arrojan datos de consumo en reducción y de residuos en aumento.

Tras analizarse los datos se ha comprobado que el aumento de gestión de papel han venido determinados por la limpieza de archivos en las Oficinas Centrales.

En cada centro de trabajo han sido establecidas las correspondientes medidas para corregir la evolución de los datos.

## Objetivos 20

- Reducir los residuos de papel y de tóner.



# ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS E INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

---

## Empleados

---

### 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 sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

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

### 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

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

### 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

### 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:**

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



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

**ODS relacionado:** 15 | Vida de ecosistemas terrestres, 12 | Producción y Consumo Responsable

### 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

## 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

## Diversidad de la plantilla en la entidad



**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: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-8, 405, 401-1

## 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, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**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

## 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, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

## 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

## Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



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

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

instituciones sólidas

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

**Indicador GRI:** 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

---

## Proveedores

---

### Relación duradera con los proveedores



**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:**

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 102-9

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios 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:** 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

### 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

**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

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



**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, 12 | Producción y Consumo Responsable

---

## Cientes

---

### Blanqueo o lavado de dinero



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

**ODS relacionado:** 01 | Fin de la pobreza, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

**Indicador GRI:** 205

## 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:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura

## 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

## 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:**

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

## 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:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura

---

# Administración

## Contratos transparentes con la administración pública



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

**Indicador GRI:** 205

---

# 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:** 10 | Reducción de las desigualdades

**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:** 10 | Reducción de las desigualdades

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

**Indicador GRI:** 102-13

---

## **Socios**

### **Satisfacción de expectativas**



**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:**

---

## **Medioambiente**

### **Consumo de la entidad**



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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

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

**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:** 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles, 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.

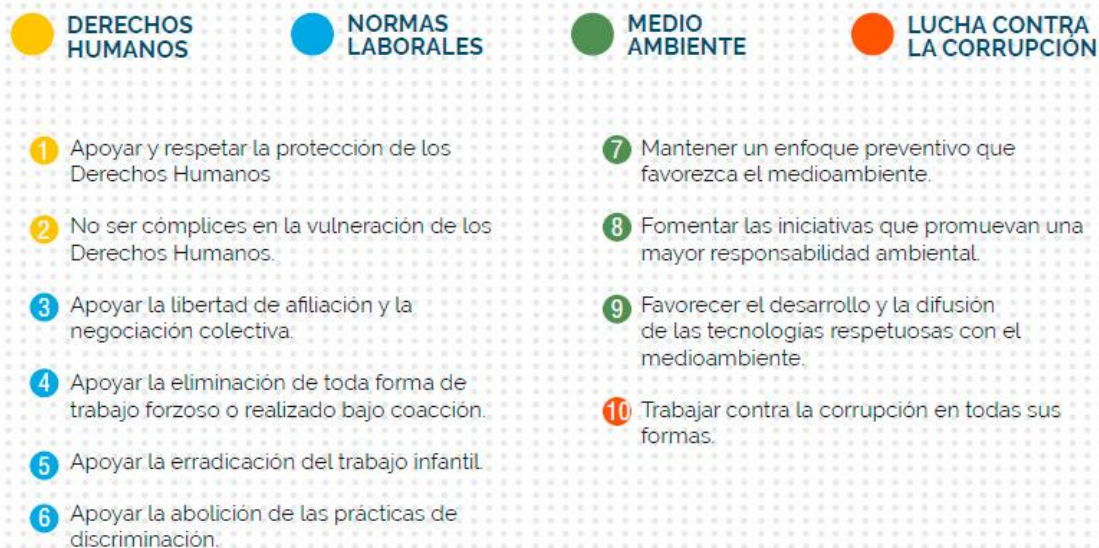
**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima

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

**Indicador GRI:** 201-2



## CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





# LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por **17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030**, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y la sociedad civil han sido llamados a la acción para contribuir a estas metas globales. En este nuevo marco, **las empresas juegan por primera vez un papel protagonista.**

Los ODS proporcionan a las empresas un **marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible. El Pacto Mundial** es la iniciativa que posee el mandato de Naciones Unidas para trasladar los ODS al sector privado. Los **ODS se interrelacionan con los 10 Principios del Pacto Mundial**, ambos son marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen. La **Red Española del Pacto Mundial** ha desarrollado la Guía interactiva en ODS, basada en la metodología del SDG Compass, que acompaña a las empresas a integrar los ODS a corto y largo plazo a través de 5 pasos: 1) Conocer; 2) Definir prioridades; 3) Establecer objetivo; 4) Integrar y; 5) Reportar.





# ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN

**Elsamex** ha seleccionado en el año 2019 los ODS de aplicación por su actividad y compromiso:



El Objetivo 13 pretende adoptar medidas para combatir el cambio climático y sus efectos

El objetivo 3 es garantizar una vida sana y promover el bienestar

Para el 2020 Elsamex ya ha seleccionado los ODS en los que se va a centrar, de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta hecha a sus empleados, en los que se han elegido los siguientes y las siguientes acciones a desarrollar:



Destinar un 0,5% de la cifra de negocio de la empresa a proyectos locales anualmente hasta 2030.

Organizar campañas de recogida de alimentos con el Banco de Alimentos



Alcanzar el 100% de empleados formados en salud y estilos de vida saludable en 2020.

Reducir el número de incidentes relacionados con la salud y la seguridad en el ambiente laboral un 30% para 2021.

Lograr cero lesiones y muertes en el lugar de trabajo en 2023.

Lograr cero lesiones y muertes en contratistas y subcontratistas en 2030

Garantizar que el 100% de proveedores cuenten con las medidas adecuadas de salud y seguridad laboral en 2030.



Formar al 100% de empleados en materia medioambiental en 2021



# BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN

Durante el año 2019 **Elsamex** ha realizado varios proyectos relacionados con los ODS indicados:



#### **Objetivo:**

- Recogida segregada de residuos, fomento del reciclaje.

#### **Cómo nos puede ayudar**

Estas medidas tienen un impacto sobre la lucha del cambio climático, ya que permite reducir los gases de efecto invernadero de la fabricación de estos elementos y la economía circular, mediante su reciclaje.

#### **Cómo se lleva a cabo**

En 2019, **Elsamex**, con la colaboración de **Ecoembes**, ha instalado un sistema de recogida selectiva de sus envases para que a través de su reciclado puedan tener una nueva vida.

Para ello, se han instalado contenedores amarillos, suministrados por Ecoembes, en la cocina, office y junto a las fuentes de agua, al ser los puntos donde más plástico y envases se puede producir y ser zonas de fácil acceso. Asimismo, el personal de limpieza fue informado y desde el momento de su instalación se hace una recogida selectiva, depositándose estas bolsas en el contenedor amarillo del centro de empresa.

#### **Resultados**

Desde la ubicación, se ha observado su uso por parte del personal, sobre todo para la recogida de vasos usados en el caso de las fuentes, así como de envases en la cocina.



#### **Objetivo:**

- Promover hábitos de vida saludable entre los empleados

#### **Cómo nos puede ayudar**

Estas medidas pretenden tener un impacto sobre la salud de los empleados de Elsamex.

#### **Cómo se lleva a cabo**

**Elsamex** promociona medidas de salud y bienestar a través de las Píldoras de Salud de la campaña **12 meses, 12 consejos saludables**. Este año la temática ha sido la siguiente:



- Reestructuración cognitiva
- Colesterol HDL vs LDL
- Prevención del cáncer de piel por exposición al sol
- Ejercicio físico
- Protección solar
- Operación bikini
- Mantener Orden y Limpieza
- Vuelta a la rutina
- Cambio climático y salud
- Curiosidades de la gripe
- Conducir con mal tiempo
- Navidades saludables

## 12 meses consejos saludables

### COLESTEROL HDL VS LDL

#### ¿SABÍAS QUE?

El colesterol es una grasa y como tal no puede circular por el torrente sanguíneo, necesita unirse a una lipoproteína, transporte que le permita circular por el interior de los vasos sanguíneos.

Existen varias lipoproteínas: unas llamadas de baja densidad (LDL) y otras de alta densidad (HDL). Por este motivo hablamos de colesterol-LDL, el que se une a las lipoproteínas de baja densidad y colesterol-HDL, el que se une a proteínas de alta densidad.



El colesterol-LDL es el que se deposita en el interior de las arterias formando las placas de aterosclerosis, acumulando de grasa que estrechan la luz del vaso, disminuyen el aporte de sangre a los órganos y que pueden romperse y provocar la liberación de un trombo que viajará por el torrente sanguíneo hasta provocar la obstrucción total del vaso. Colesterol malo.

En cambio el colesterol-HDL, se encarga de recoger el colesterol de los vasos sanguíneos y llevarlo al hígado donde es procesado y eliminado. Colesterol bueno.

#### ¿Cómo aumentar el colesterol bueno?

Por todo ello se recomienda que la proporción de colesterol bueno sea siempre alta y la de colesterol malo baja. Existe una relación entre los niveles de colesterol bueno y la menor probabilidad de desarrollar una enfermedad cardiovascular.

Hacer deporte y comer los siguientes alimentos hacen aumentar el colesterol bueno:

- ✓ Ajo y cebolla cruda
- ✓ Manzana, zanahoria, apacate y nueces
- ✓ Pescado azul (salmón, trucha, atún, sardinas, boquerones, etc.)
- ✓ Aceite de oliva
- ✓ Legumbres, brócoli y calabaza



Las cifras de colesterol total incluyen todas las fracciones de colesterol. Los límites recomendados están por debajo de 200 mg/dl, sin embargo podemos tener un colesterol total normal, pero las fracciones de LDL pueden estar elevadas y en consecuencia el HDL disminuido, por lo que el riesgo de enfermedad cardiovascular sigue existiendo.

Mutua Universal Grupo Elosanex

## 12 meses consejos saludables

### CAMBIO CLIMATICO Y SALUD

#### ¿Sabías que?

El cambio climático afecta a la salud pública de muchas maneras. Hay efectos directos (inundaciones, incendios, etc.) e indirectos (enfermedades), así como los que se producen de forma inmediata y los que se dilatan en el tiempo.



#### ¿Qué podemos hacer?

Muevete con eficiencia y de forma saludable (camina o pedalea). Estos medios de transporte son más eficientes, ecológicos, saludables y baratos y además tiene numerosos beneficios directos para la salud.

Reduce la carne de tu dieta. Así te proteges de enfermedades cardiovasculares y de varios tipos de cáncer, y también ayudas a la preservación del medio ambiente y a la distribución equitativa de los recursos alimenticios.

Consume productos locales y ecológicos. Consumiendo productos locales, de temporada y de producción ecológica promueves el desarrollo local sostenible, la disminución del consumo energético y la preservación de la biodiversidad, a la vez que proteges tu salud al tratar de productos menos expuestos a sustancias químicas y aditivos y menos procesados por la industria.

Conoce lo que compras. Antes de comprar productos de origen vegetal o animal infórmate y asegúrate de que no se han utilizado métodos de extracción, recolección o producción dañinos para el medio ambiente o los recursos amenazados o en peligro de extinción. (Internet es una fuente inagotable de información)

En invierno controla la temperatura de tu hogar. La temperatura adecuada dentro de casa en temporada invernal es de 21°C. Temperaturas superiores no solo no aportan ningún beneficio, sino que pueden ser perjudiciales por la sequedad del ambiente interior, que provoca molestias faringicas, oculares e incluso irritaciones dermaticas.

En verano haz un uso racional de los sistemas de climatización y aire acondicionado. La temperatura en el interior de los edificios en verano nunca debe ser inferior a 21°C durante el día ni a 25°C por la noche.

Protege tu seguridad alimentaria almacenando y conservando los alimentos de manera adecuada. El frigorífico debe estar a una temperatura entre 1 y 4°C, y el congelador a -18°C; temperaturas inferiores aumentan el consumo energético y no aportan ningún beneficio a la conservación de alimentos.

Aprovecha la luz natural en tu casa y en el trabajo. No solo tiene beneficios para la salud ocular sino que reduce las emisiones de CO2 y la factura de la electricidad.

Involúcrate en la promoción de políticas de salud y medio ambiente. Transmite a tus familiares, amigos y conocidos tus conocimientos y experiencia sobre las conductas saludables para ti y para el planeta, y sobre las acciones cotidianas para reducir tu huella ecológica. De este modo no solo obtendremos beneficios medioambientales sino que también promoveremos un mejor estado de salud de la población.

Todas debemos implicarnos en la lucha contra el cambio climático y sus efectos adversos para el medio ambiente y las personas.

Grupo Elosanex



APOYAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

