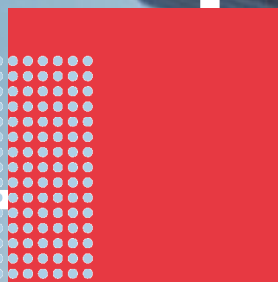
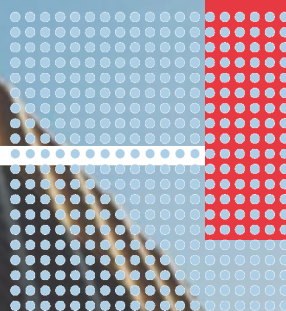




# INFORME DE PROGRESO 2019

Grupo EINSA



# Tabla de Contenidos

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



# CARTA DE RENOVACIÓN





Estimados socios,

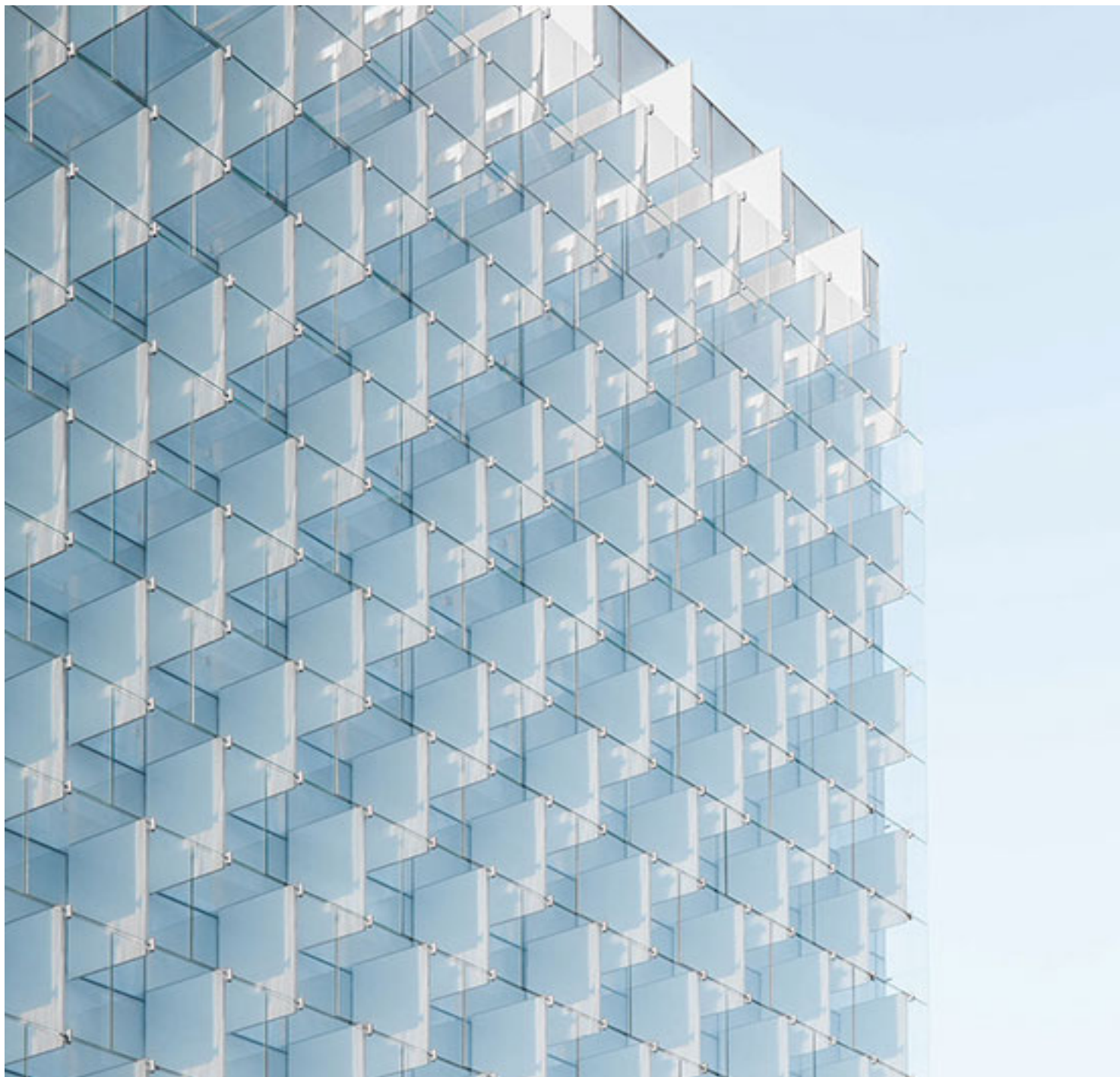
En este año que supone el fin de una década más de este nuevo siglo, es mi voluntad y la del Grupo Einsa al que represento, renovar nuestro firme compromiso con los Principios Fundamentales por los que se rigen los socios y miembros de Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Los retos a los que nos enfrentamos son titánicos, cada empresario tenemos nuestra propia agenda 2030 en nuestras organizaciones y entorno. Sin embargo, cuanto mayor es la afrenta más nos fortalecemos en la batalla. He de decir que me encuentro tremendamente satisfecho de la labor que mi equipo ha desarrollado este año en materia de RSE, avances que se van viendo plasmados día a día y que no habríamos conseguido sin la inestimable ayuda de la Asociación del Pacto Mundial de Naciones Unidas que nos guía en este esfuerzo por contribuir a los hitos marcados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El dinamismo de los mercados, la globalización y la 4ª revolución industrial o revolución digital nos obliga a mantenernos alerta para conseguir ese equilibrio tan fundamental entre progreso y sostenibilidad. No cejaremos en nuestro empeño por conseguir un mundo que garantice la igualdad, el bienestar y la sostenibilidad de nuestro entorno.

Emprendemos esta década con fuerzas renovadas para aportar nuestro granito de arena a una sociedad más equitativa, justa y sostenible.

Atentamente



---

# PERFIL DE LA ENTIDAD

## DATOS GENERALES

### Nombre Completo (Razón Social)

EINSA Print S.A.

### Tipo de empresa

Gran Empresa

### Dirección

C/ Teide nº3, 1ª planta San Sebastián de los Reyes,  
Madrid 28703 Spain

### Localidad

San Sebastian de los Reyes

### Provincia

Madrid

### Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

### Dirección Web

<http://www.einsa.com> [www.gtmotive.com](http://www.gtmotive.com)  
[www.fundacioneinsa.com](http://www.fundacioneinsa.com)

### Número total de empleados

450

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

48 - 240 millones

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

### Sector

Medios de comunicación, cultura y gráficos

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

EINSA PRINT: Artes gráficas GTMOTIVE: Desarrollo de software de valoración y gestión de siniestros, mantenimientos y averías para el sector de la automoción. FUNDACION EINSA: Sector de dependencia y discapacidad

### Países en los que está presente la entidad o tiene producción

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

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

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

### Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

## INFORME DE PROGRESO 2019

### Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

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

### Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

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

### Principales objetivos y estrategias de la entidad

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

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

La implantación en materia de RSC se realiza de forma descendente desde el Consejo de Administración a directivos, mandos intermedios y plantilla. Los criterios de buen gobierno son tenidos en cuenta en cada una de las decisiones que se toman en las Compañías de Grupo.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Clientes, Empleados, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente, Proveedores

### Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

El Grupo Einsa en el ejercicio 2019 enfoca sus esfuerzos en una plantilla consolidada con altos niveles de formación y compromiso con los proyectos y servicios que desarrollamos para nuestros clientes tanto en el sector de la impresión como en el de desarrollo de software y servicios de valoración de siniestros. Nuestro reto un año más consiste en alcanzar un equilibrio de altos niveles de competitividad optimizando al máximo los recursos bajo el compromiso de sostenibilidad medioambiental, laboral y social.

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

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

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Esta memoria contiene los hitos más relevantes de las tres entidades ubicadas en España del Grupo Einsa: Einsa Print, Gtmotive y Fundación Einsa, y así quedará especificado en cada uno de los desafíos.

INFORME DE PROGRESO 2019

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

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

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

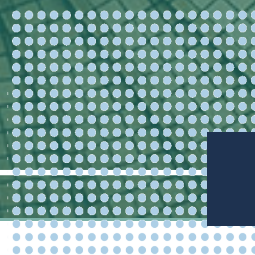
REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

No



# METODOLOGÍA



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

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

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.



DERECHOS HUMANOS



11

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



5

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



3

Temáticas contempladas

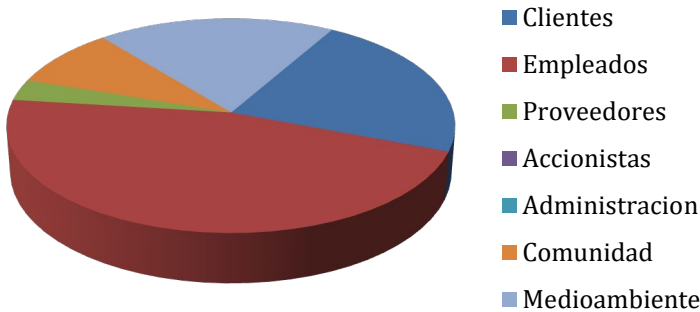
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés

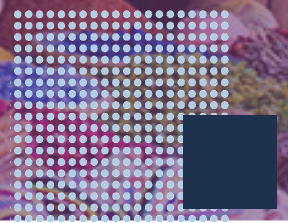








# GRUPO DE INTERÉS Clientes



### Sensibilización a clientes en sostenibilidad

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

#### Política RSE - Política

El Plan Estratégico en RSE del Grupo Einsa especifica a este respecto las siguientes consideraciones: Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción. Evaluar el grado de satisfacción del cliente. Comunicar de manera clara y transparente toda la información relativa al producto o servicios que se ofrece la compañía. Fomentar las buenas prácticas ambientales entre los clientes. Garantizar un exhaustivo control de calidad de producto "

#### Proyectos de apoyo a la difusión o implantación de sistemas RSE en empresas o entidades - Acción / Proyecto

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

#### Reuniones de Coordinación y Seguimiento con Clientes - Herramienta de Seguimiento

Nos unimos a las más de 300 empresas multinacionales que utilizan EcoVadis para supervisar el desempeño de la RSE de sus asociados comerciales. Esto requiere una revisión anual y seguimiento con nuestros clientes.

**Documentos adjuntos:** [Ecovadis cert 19 esp.pdf](#)  
Objetivos marcados para la temática

El objetivo es evaluar la calidad del Sistema de Gestión

de la RSE de una empresa a través de sus políticas, acciones y resultados. La evaluación se centra en 21 aspectos agrupados en cuatro temas: Medio ambiente, Prácticas laborales y Derechos Humanos, Ética y Compras Sostenibles.

### Fomento de la calidad en la entidad

El Grupo Einsa considera que entre sus activos más importantes se encuentran su marca, su imagen y su reputación. Por respeto a nuestros clientes, manifestamos nuestro compromiso de competir en el mercado de forma activa pero leal, respetando las normas de libre mercado y defensa de la competencia establecidas al efecto.

#### Política de Calidad - Política

El Grupo Einsa dispone en cada una de sus compañías de Políticas de Gestión Integral que incluye su compromiso con la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales . Las certificaciones de calidad de que disponen las entidades del Grupo Einsa son el mayor aval del esfuerzo dirigido a ofrecer una gestión y un servicio de calidad riguroso y fiable que satisfaga a nuestros clientes.

#### Políticas Internas de Gestión - Política

Ser competitivos en el mercado en tarifas y servicios requiere de una Política de Gestión ambiciosa. Las exigencias contractuales y las expectativas de los clientes son el principal criterio para establecer el patrón de calidad de nuestros productos y servicios.

#### Política de Comunicación Interna - Política

El Plan de Comunicación Interna 2018/2019 en GTMotive incluyó una serie de eventos anuales dirigidos a fomentar la calidad en la Entidad a todos sus niveles, para ello se programaron : 6 Masters Lessons , 5 desayunos con los mandos de dirección, 2 desayunos con el Director General y 10 jornadas con nuestros clientes y el equipo comercial de GT.

#### Normativa Vigente - Política



## INFORME DE PROGRESO 2019

Las compañías que integran el GRUPOEINSA se preocupan permanentemente por mejorar su oferta y la calidad de sus productos y servicios, así como por establecer relaciones de confianza y respeto mutuo con los clientes. -Todos los empleado/as deben tener como prioridad conseguir la excelencia en la calidad del servicio y en la atención al cliente interno y externo, gestionando con rapidez y rigor el cumplimiento de las obligaciones que se deriven de los contratos suscritos. - Todos los empleado/as deben esforzarse por atender y entender al cliente, anticiparse a sus necesidades y satisfacerlas eficientemente, para lo cual deben facilitar información clara y veraz sobre los productos y servicios

### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Fomentar la calidad en la Entidad a todos los niveles requiere involucrar a la totalidad de la plantilla y llegar a ellos de forma directa. Por ello Gtmotive ha ideado distintos formatos de reuniones en función de la idiosincrasia de cada grupo.

### Formación - Acción / Proyecto

En un mundo cada vez mas dinámico y global tenemos que estar preparados para todos los retos. La internacionalización de las empresas del Grupo Einsa es cada vez mas patente. La formación continua a nuestras plantillas en Inglés y Francés es una necesidad fundamental. A lo largo del ejercicio 2019 GtMotive ha impartido en su Trainnig Plan el 70% de sus horas de formación destinando el 54% de su presupuesto en esta materia. En el capitulo de formación estratégica Einsa Print ha impartido en formación de lengua inglesa en su centro de As Pontes 580 horas a 30 empleados distribuidos en 11 grupos en base a su nivel de inglés ,en el centro de Madrid se destinaron 300 horas a 10 trabajadores distribuidos en 5 grupos por nivel de idioma. Con el objetivo de enfocar nuestra estrategia hacia una mejora continua en la calidad de nuestros servicios Einsa Print mantiene en el año 2019 la Formación Extraordinary Leadership con la participación del Comité de Dirección.

### Certificación ISO 9001:2008 - Acción / Proyecto

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

### Documentos adjuntos: [9001 Einsa Print 2020.pdf](#) Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo para el ejercicio 2020 es consolidar los planes de formación y comunicación interna en materia de calidad fomentando el respeto a los derechos humanos en todos sus ámbitos de actuación.

## Relación duradera con los clientes

Las empresas del Grupo Einsa operan desde hace más de 40 años. Su compromiso con la sociedad generando empleo y actividad sólo es posible a través de una relación duradera con los clientes basada en la competitividad e innovación

### Política RSE - Política

La larga trayectoria del Grupo y el compromiso de sus accionistas son un aval para mantener la confianza de nuestros clientes. Sin embargo, esto no es suficiente, es necesario además garantizar a nuestros clientes no solo el mejor producto y servicio sino también una gestión de responsabilidad con el tejido social, el medio ambiente y la plantilla.

### Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La Compañía opera en países desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con el mantenimiento de las certificaciones de las normas ISO 14001, ISO 9001, EMAS y cadena de custodia FSC y PEFC. .Las empresas del Grupo disponen de un departamento en esta materia que vela por el cumplimiento de la normativa exigida por cada una de las certificaciones.

### Políticas Internas de Gestión - Política

Todos los empleado/as deben velar por que su proceder no dañe la imagen y la reputación de la Compañía. Ningún empleado/a podrá hacer uso del nombre y marca de la compañía para usos diferentes de los

## INFORME DE PROGRESO 2019

permitidos por la empresa.

### Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

Disponer de la certificación ISO 9001 exige involucrar a toda la plantilla en el Sistema de Gestión de Calidad. Su implantación supone un reto en todos los departamentos de la compañía y hoy podemos decir que forma parte del ADN de la Organización.

### Formación - Acción / Proyecto

En nuestra organización tenemos claro que los equipos que mantienen contacto directo con nuestros clientes son los embajadores de nuestras marcas por eso hacemos especial incapié en la formación continua en esta materia.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Ofrecer a nuestros clientes los mejores productos y servicios requiere de plantillas motivadas e implicadas en nuestras empresas. Desde el pasado ejercicio Einsa Print, S.A realiza encuestas de compromiso a toda la plantilla, con el objetivo de medir la motivación, implicación e identificación con la empresa, y así poder identificar aquellas áreas en las que se debe mejorar, y poner acciones en marcha .

### Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

Tradicionalmente las empresas del Grupo gozan de una relación duradera con los clientes. Einsa Print , pertenece a un mercado maduro que gracias a nuestro recorrido casi cincuenta años ha consolidado clientes de gran solvencia y presencia con los que hemos ido de la mano a lo largo de estas décadas en su evolución y desarrollo. Por otro lado GTMotive , inmerso en una revolución tecnológica cada vez mas cambiante y competitiva y presente desde hace mas de dos décadas en el sector asegurador cuenta con una trayectoria de consolidación y alianzas afianzadas . Los nuevos escenarios del mercado en demanda y oferta de dos sectores tan antagónicos como son el papel y las tecnologías informáticas suponen un autentico reto para el Grupo Einsa. A pesar de la pasada crisis financiera y económica global , las compañías del Grupo

han tenido claro el desafío, nuestros esfuerzos en adaptar nuestro servicio y producto a las nuevas demandas de mercado con todos los recursos disponibles ha sido el mejor medio para la consolidación y satisfacción de nuestros clientes.

**Documentos adjuntos:** [Politica gestion Einsa Print.pdf](#)

---

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

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

---

### Protección de Datos - Política

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

### Políticas Internas de Gestión - Política

La seguridad de la información es una actividad que compete a todos los empleado/as de GT MOTIVE quienes deberán proteger la información de la empresa y desarrollar sus actividades asumiendo y aplicando las normas y procedimientos de seguridad establecidos. Ningún empleado/a debe utilizar la información a la que tenga acceso por razón de su trabajo para fines distintos de los legal o contractualmente establecidos.

## INFORME DE PROGRESO 2019

### Política RSE - Política

Toda la información relativa a clientes, empleado/as, proveedores, planes estratégicos, información financiera, comercial, estadística, legal o de índole parecida debe ser considerada confidencial y tratada como tal. - El tratamiento de datos de carácter personal debe realizarse garantizando el derecho a la intimidad de las personas y con sujeción a la normativa sobre datos de carácter personal. Todos los empleado/as de GT MOTIVE deben adquirir el compromiso de confidencialidad mediante la firma de la cláusula de confidencialidad establecida al efecto en los contratos de trabajo.

### Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto

Con el fin de adaptarnos a la nueva normativa se han formado a los directores y a las personas designadas a dicho fin, lo que ha supuesto una formación de 100h a un total de 10 personas. También se ha impartido formación técnica en materia de RRHH (nómina), Calidad (Cadena de Custodia e IPNC's), Mantenimiento (Organización Industrial), Logística (Terrestre y Marítima) y a la plantilla de Andrade se le ha formado Manipulador de Alimentos y a algunos trabajadores en el Carnet E+CAP.

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

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

### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Según dispone la ley cada entidad del Grupo ha designado un delegado de protección de datos cuya misión es velar por el cumplimiento de las disposiciones de la ley y llevar a cabo medidas de responsabilidad activa en todos aquellos datos de los que las empresas del Grupo figuran como encargados o responsables.

### Documento de Seguridad - Herramienta de Seguimiento

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

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

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

### Objetivos marcados para la temática

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

## Información transparente al clientes

Nuestro compromiso de trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno se refleja en nuestro Código Ético y de Conducta en el cual se especifica en sus distintos apartados las normas a seguir empleados

## INFORME DE PROGRESO 2019

### clientes y proveedores.

---

#### **Política RSE - Política**

El plan de RSE del Grupo Einsa incluye no solo la evaluación de satisfacción del cliente sino también una comunicación clara y transparente de toda la información relativa a productos y servicios además de fomentar las buenas prácticas ambientales entre nuestros stakeholders.

#### **Código Ético / Conducta - Política**

La marca Grupo Einsa no solo está determinada por la calidad del servicio y sus productos sino por la ética y conducta de sus empleados y más aún de los comerciales que tienen trato directo con el cliente y del departamento de compras en su trato con nuestros proveedores. Con el propósito de establecer buenas pautas de conducta en estos departamentos la Organización desarrolla una serie de normas y procedimientos de actuación para los empleados que incurren en viajes de negocios o deben cobrar dietas.

#### **Política de Compras - Política**

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

#### **Política de Integridad y Transparencia - Política**

Todos los empleado/as deben situar los intereses de la empresa y del cliente por encima de los suyos propios, en cualquier oferta de producto, o prestación de servicio a un cliente realizado en nombre de la Compañía. Ningún empleado/a deberá proporcionar información falsa o que induzca a error sobre la competencia, ni utilizarla para desarrollar actuaciones

tendientes a desprestigiar a los competidores. Ningún empleado/a realizará prácticas que tengan por objeto, produzcan o puedan producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia.

#### **Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto**

Einsa Print, GtMotive y Fundación Einsa disponen de un protocolo de gestión de incidencias que se activa ante cualquier eventualidad y en la que se encuentran involucradas las diferentes áreas susceptibles de formar parte de la solución.

#### **Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento**

La Comisión de Seguimiento que vela por el cumplimiento del Código de Ético y de Conducta de la red comercial del Grupo Einsa dispuso en su creación de un canal de denuncias como vehículo para informar de posibles infracciones o incidencias.

#### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

El seguimiento y control del Plan Estratégico de RSE del Grupo Einsa está liderado por un accionista y miembro del Consejo de Administración de la Entidad y dispone de comisiones internas transversales en la Organización que vela por el cumplimiento de los objetivos estratégicos de responsabilidad corporativa.

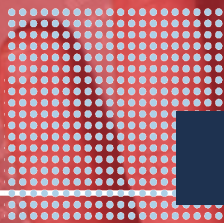
### Objetivos marcados para la temática

Para el ejercicio 2020 nos proponemos hacer un análisis de la implantación del Código Ético durante los últimos ejercicios con el fin de identificar posibles debilidades que deban ser reforzadas.



# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



### Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La Política de Prevención de Riesgos Laborales del GRUPO EINSA, tiene por objeto proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables, garantizando así el derecho de las personas a la protección de su salud e integridad.

#### PRL - Política

Einsa Print y GTMotive tras recibir el galardón a La Labor y Compromiso con la Prevención de Riesgos "Antonio Baró" mantiene y amplía sus políticas activas en PRL. La identificación de posibles riesgos en el puesto de trabajo son el resultado de la colaboración entre los mandos intermedios, el departamento de Recursos Humanos y el departamento de PRL. Las acciones a acometer para solventar los riesgos son implantados anualmente en cada uno de los centros de trabajo por el responsable de Área de Prevención siendo sus conclusiones positivas en dicha área al mantenerse los índices de siniestralidad.

#### Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Además de impartir formación a sus trabajadores, la compañía fomenta las conductas seguras en materia de prevención a las personas que realizan prácticas en la empresa y la visitas de Institutos y de turismo industrial, etc. La organización sigue apostando por la formación interna de nuestros empleados en Prevención de Riesgos Laborales a través del Dpto. de PRL y sus mandos. Aunque no es posible cuantificar las horas que el Dpto. de PRL y el SPA dedican en el día a día en cuanto a formar "in situ" a los empleados en sus respectivos puestos de trabajo, esta dedicación es cuantiosa por cuanto aportan sus conocimientos técnicos, resuelven dudas, aconsejan y mejoran las condiciones de los empleados e instalaciones. La formación externa presencial y con carácter eminentemente práctico, tanto del SPA como de otras empresas, se considera necesaria para cumplir con el objetivo de accidentalidad, y por tanto de absentismo. Dados los buenos resultados obtenidos, la empresa seguirá apostando por mantener un nivel óptimo de

acciones formativas. En el año 2019 los reconocimientos médicos realizados por la plantilla se han situado en el 90%.

#### Políticas Internas de Gestión - Política

Todos los empleado/as deben conocer y cumplir rigurosamente las normas de seguridad y salud establecidas en la empresa. - El empleado/a se compromete a utilizar adecuadamente los medios con los que desarrolla su actividad, siguiendo las instrucciones que le haya dado la empresa y a informar al responsable de Prevención, a través de los canales establecidos al efecto, de cualquier situación que a su juicio suponga o pueda suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. - El empleado/a se compromete a cumplir las normas de circulación en las instalaciones desarrolladas dentro del Plan de Seguridad Vial, cuyo objetivo es regular y gestionar los desplazamientos de los empleado/as con el objetivo de reducir los riesgos derivados de los mismos.

#### Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

El Grupo Einsa desde hace años de la Escuela de Espalda. Dentro de la entidad se ha formado en dicha materia a los trabajadores de oficina y a los trabajadores de fábrica que tienen que estar sentados en su puesto de trabajo. Además los empleados disponen en nuestros centros de pelotas de pilates como alternativa a corregir malos hábitos posturales y potenciar la tonicidad muscular.

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

Con el propósito de potenciar hábitos saludables en nuestra plantilla en el ejercicio 2019 el Grupo Einsa mantiene en el Wellness Area, tensiómetros con folletos informativos para el control voluntario de la tensión arterial, fruta disponible en las zonas de descanso dos veces a la semana, equipos de reanimación cardíaca en nuestras plantas de producción y la divulgación del Decálogo de la Vida Sana con 10 consejos para que disminuya el riesgo de padecer una enfermedad cardiovascular.

#### Informe de Coste del Absentismo - Herramienta de Seguimiento

## INFORME DE PROGRESO 2019

Las causas derivadas de ciertos absentismo o retrasos aportan datos relevantes personales de los trabajadores y nos anima a establecer políticas de flexibilidad que favorezcan tanto a trabajadores como empresa. Por ello, políticas de conciliación flexibles en los horarios de entrada y salida del trabajo, adaptados dentro de un margen compatible a las competencias del empleado, han gozado de gran éxito desde el año 2015.

### Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

Durante el año 2019, en Prevención de Riesgos Laborables (PRL), se han implantado y puesto en marcha las siguientes medidas / acciones en EINSA PRINT - En el año 2019 se han reducido el nº de Accidentes CON baja en un 44%, con respecto al año anterior, esta evolución tan positiva nos permitió obtener el mejor resultado desde el año 2002, y nos mantiene en nuestro objetivo de situar la siniestralidad entre 13 y 16 accidentes con baja al año. - Rotativa 214, desde Julio de 2019 cuenta con la Declaración de Conformidad CE (Marcado CE), lo que la hace más segura que cuando se fabricó y adaptada a la legislación más actual. - Rotativa 619 y 620, colocación de una plataforma fija sobre la que realizar las intervenciones en los motores de extracción de gases. - Rotativa 818, se ha certificado la viga colgada del techo, para poder colocar el polipasto móvil y ayudar en el desmontaje de los rodillos de impresión, esto permite aligerar considerablemente el esfuerzo que debe realizar el trabajador durante las tareas de mantenimiento o sustitución de rodillos de impresión. - Establecer una zona segura para los camioneros desde la que verificar la carga del camión. - Instalación de bandas conductoras en las máquinas (stacker de rotativas, carretillas, etc.) que eviten que los trabajadores sufran calambres debido a la formación de corriente estática. - Actualización de los siguientes procedimientos: - IT 01 Utilización del volante de asistencia. - IT 05 Control de prestación de plataforma elevadora. - IT 19 Integración PRL en adquisiciones bienes y servicios. - IT 26 Limpieza con espátula. - IT 23 Control de accesos. - Creación de la Instrucción Técnica "IT 39 Verificación de reparación de seguridades". - Plan de emergencia: Disponer de un megáfono en el Control de Acceso para facilitar ordenar y facilitar el frecuente de personas en el Punto de Encuentro tras la declaración de una evacuación de la

planta.

## Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

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

### Política de RRHH - Política

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

### Cesión de espacios para el diálogo - Acción / Proyecto

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

### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

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

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

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

### Objetivos marcados para la temática

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

### Formación al empleado/a

Consciente de que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia, el Grupo Einsa cuenta con un plan estrategico de formación en sus compañías en materia de Prevención de Riesgos laborales y de Formación Continua de cara a fomentar actuaciones y hábitos saludables en el trabajo y favorecer el desarrollo personal y profesional para que cada miembro de la plantilla esté dotado de recursos profesionales suficientes para desempeñar su trabajo de una forma digna y responsable.

#### PRL - Política

El plan de formación de EINSA PRINT del año 2019 se centró básicamente en impartir formación TÉCNICA en materia de PRL (formación específica en el puesto de trabajo, manejo de carretillas elevadoras, formación en dirección de emergencias y manejo de puentes grúa), formación técnica a nivel de las necesidades de cada departamento y formación ESTRATÉGICA (en inglés a toda la compañía y a nivel de dirección).

#### Plan de Formación y Desarrollo - Política

El Grupo Einsa apuesta por la formación continua de sus trabajadores y el desarrollo de sus capacidades sin limitarles a sus tareas y objetivos contractuales con el que se inicia en la Compañía sino ofreciéndoles la oportunidad de experimentar y aprender nuevas tareas en distintas áreas de la empresa. GT Anual Training Plan ha contado en el ejercicio 2019 con mas 10.675

horas de formación repartidas entre 290 personas. El Area de PTP absorbió 3162 horas de formación fundamentalmente destinada a las PTP de Suiza, Noruega, Austria, y Suecia.

#### Formación - Acción / Proyecto

Las acciones formativas de carácter técnico de Einsa Print del año 2019 en materia de PRL son: El plan de formación del año 2019 se centró básicamente en impartir formación TÉCNICA en materia de PRL (formación específica en el puesto de trabajo, manejo de carretillas elevadoras, formación en dirección de emergencias y manejo de puentes grúa), formación técnica a nivel de las necesidades de cada departamento y formación ESTRATÉGICA (en inglés a toda la compañía y a nivel de dirección). A continuación, se detallan las acciones formativas de carácter TÉCNICO: ? En materia de PRL se han impartido las siguientes acciones formativas: Formación Específica en el puesto de trabajo: se ha formado en dicha materia a las nuevas incorporaciones, a los trabajadores que han tenido un cambio de puesto de trabajo, se sigue renovando la formación de las personas de producción que la realizaron hace más de 3 años, lo que ha supuesto una asistencia de 58 trabajadores y un total de 158 horas de formación Formación en Manejo Seguro de carretillas elevadoras: El objetivo de los cursos fue por una parte actualizar la formación del colectivo de personas que las maneja en el área de encuadernación, que la tenían obsoleta, y por otra parte formar a las nuevas incorporaciones a dicho puesto. Se ha impartido 4 cursos de formación en los que se ha formado a 53 personas con un total de 155 horas de formación. Formación en Dirección de Emergencias: se ha formado en dicha materia a casi todos los integrantes del Equipo de Emergencia: Dirección de Emergencia y Equipo de Intervención, lo que ha supuesto una asistencia de 28 trabajadores y un total de 112 horas de formación. Conducción y manejo seguro de Grúas Puente / Pórtico: se ha formado al Responsable de Prevención con una inversión de 6 horas de formación A parte de impartir formación a sus trabajadores, la compañía fomenta las conductas seguras en materia de prevención a las personas que realizan prácticas en la empresa y las visitas de Institutos y de turismo industrial, etc. La organización sigue apostando por la formación interna de nuestros empleados en Prevención de Riesgos Laborales a través del Dpto. de PRL y sus mandos. ?



## INFORME DE PROGRESO 2019

Formación técnica en función de las necesidades de cada departamento: A nivel departamental se ha impartido la siguiente formación: Formación a nivel informático (Excel Avanzado) – con una asistencia de 12 trabajadores y un total de 24h de formación. Formación en Mantenimiento – Se ha formado a 15 personas en materia de rodamientos con un total de horas de formación de 15h/persona. Formación en Logística – Se han formado 3 personas con un total de 178h/persona para ampliar conocimientos del sector con el fin de dar soporte a Einsa Sourcing,S.A.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

The ANNUAL COMMUNICATION PLAN incluye: reuniones informativas por departamentos impartidas respectivamente por mandos y directivos, Newsletters, información diaria de datos de producción y negocio en pantallas, un evento anual de comunicación, jornadas de liderazgo y actividades de ocio y familia

### Plan de carreras - Acción / Proyecto

En el año 2017 se inició la actualización de la Descripción de Puestos de trabajo en el centro de trabajo de Madrid. Posteriormente se le dio continuidad en el centro de trabajo de As Pontes y se aprobó dicha actualización con fecha 01/03/2019. Con esta medida se pretende no sólo enfocar las tareas y competencias de cada uno de los empleados sino hacer un seguimiento de posible mejoras y futuras aptitudes personales que otorguen a cada trabajador un horizonte de crecimiento.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

En Einsa Print , de forma global, podemos decir que este año continuamos con la tendencia de impartir más formación estratégica en la compañía que técnica. Esto se debe fundamentalmente al programa de inglés cuya duración es anual. Todas estas acciones formativas impartidas a lo largo del año han supuesto una media de horas formación/persona de 12,06h (en total 3.449h de formación) , y la satisfacción de las acciones formativas ha sido de 3,88 (en una escala de 1 a 5), por lo que el índice ha sido muy positivo.

**Documentos adjuntos:** [Copia de 2019 Annual](#)

### [Training plan.xls](#)

#### Objetivos marcados para la temática

El Grupo Einsa evidencia la importancia concedida a la comunicación interna como vía para la identificación del empleado con la entidad y su apuesta por políticas activas en esta materia. Mantener informada a la plantilla de la situación en el sector que opera y el desarrollo de nuestras actividades cobra especial relevancia a la hora de conseguir un mayor sentimiento de pertenencia y una mayor comprensión en los objetivos estratégicos establecidos.

---

## Conciliación familiar y laboral

El GRUPO EINSA considera que el desarrollo integral de sus empleado/as es positivo tanto para ellos como para la empresa, por ello fomenta las medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares/ personales y profesionales de sus empleado/as. En consecuencia, todos los empleado/as deben respetar la vida privada de los demás y facilitar que puedan disfrutar las medidas de conciliación establecidas en la empresa. Existe en la empresa un Plan Concilia con medidas orientadas a facilitar la conciliación como el teletrabajo, mejoras en permisos retribuidos , condiciones de flexibilidad de horario de entrada y salida, reducción de jornada, posibilidad de excedencias...

---

### Política de Conciliación - Política

Con efectos desde el 1 de mayo del 2019, se prorroga el Plan Concilia siendo este consultado con el Comité de Empresa y aprobado por el Comité de Dirección. En esta prórroga se mantienen la mayor parte de las medidas ya establecidas y se incrementan otras, teniendo en cuenta las necesidades actuales y con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas que forma parte de la Compañía. Estas medidas tendrán vigencia hasta el 31/12/2019.

### Normativa Interna - Política

Medidas de Mejora en los permisos retribuidos: • Feliz en tu día: Media jornada. • Matrimonio • Asistencia a

## INFORME DE PROGRESO 2019

boda de padres, hermanos, hijos • Matriculación en un centro oficial o reconocido de enseñanza • Realización de trámites con las Administraciones • Accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización • Acompañamiento al médico de hijos menores de 12 años y personas dependientes a cargo Se podrá acompañar a los hijos menores de 12 años al médico o dependiente a cargo • Acompañamiento al médico de familiares hasta segundo grado de consanguinidad: horas al año por encima de lo legalmente establecido. • Fallecimiento familiar hasta segundo grado • Gestiones previas a una adopción de hijos. B. Otras Medidas de conciliación afectas a: 1.- Modernizar y unificar criterios de licencias a parejas equiparables a los matrimonios para los derechos a licencias retribuidas que recoge el Convenio en ese caso será necesario aportar la documentación que acredite la convivencia o inscripción en el registro de parejas de hecho. 2.- Propuesta: “Sin Mail” los fines de semana / vacaciones: En la medida de lo posible se evitará el envío de vacaciones. 3.- Concatenación de permisos por nacimiento/adopción de hijo/as: 4.- Acumulación de Horas de Lactancia: 5.- Permisos por excedencia b) Cuidado Hijos c) Cuidado Familiar Primer Grado. d) Cuidado Familiar Segundo Grado e) Desempeño cargo público f) Excedencia de 1 mes dedicado a formación 6.- Cuidado de hijos entre 12 y 14 años 7.- Vacaciones: 7.1. Fraccionar vacaciones 7.2. Derecho a modificar vacaciones acordadas si estas coinciden con bajas por accidente y/o enfermedad común. 8.- Festivos :Se podrá librar 1,5 días por festivo trabajado cuando por necesidades imprevistas la empresa solicite la prestación del servicio. C) Medidas ligadas a Horarios: C.1. De afectación masiva a todos los trabajadores de la empresa: 1. Reducción de Jornada: a) Para el cuidado hijos menores 12 años b) Para el cuidado de familiares hasta 2º grado consanguinidad dependiente. Reducción de al menos 1/8 y máximo de 1/2 de la jornada. c) Reducción de jornada por embarazo. Se da la posibilidad a las trabajadoras embarazadas, que en las 4 últimas semanas previas a la fecha prevista del parto, puedan reducir su jornada (máximo 50%) y mantener su salario acorde a la jornada que venía realizando, siendo esto independiente a las 16 semanas de permiso de maternidad. Posibilidad de usar las plazas de minusválidos en Galicia y de solicitar una plaza de parking en Madrid, a partir del cuarto mes de embarazo. 2. Flexibilidad horaria por asuntos personales no recogidos en convenio Las tutorías

escolares de los hijos que coincidan con el horario laboral, podrán ser gestionadas a través de esta flexibilidad- 3. El tiempo de Formación El tiempo de formación que imparte la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones, computa a efectos de jornada laboral y no ha de recuperarse. C.2. De afectación a determinados Departamentos: a. Horario habitual durante el año b. Jornada intensiva en GDB C c. Jornada Intensiva de verano d. Flexibilidad de jornada al inicio y al fin del curso escolar e. Posibilidad de trabajar en festivos locales y autonómicos f. Teletrabajo Condiciones flexibilidad horario: 1.- Sobre el horario de la empresa, se dará una flexibilidad de media hora, hacia delante y hacia detrás de la hora marcada de entrada y salida. Se podrá coger para comer entre 1h y 1.5 horas (entre la 13h y las 15.30h) 2.- Las jornadas diarias deben ser de 8.30 de lunes a jueves y de 6.15 el viernes (incluidos los 15 min. de bocado). En todos los casos, la jornada efectiva de trabajo debe sumar las horas efectivas de trabajo marcadas en convenio. 3.- La jornada laboral no podrá finalizar antes de las 17:30 de lunes a jueves 4.- Las personas de los departamentos a los que le afecte esta medida, que quieran disfrutar de esa flexibilidad deben informar a la Dirección de cada Departamento. 5.- Si alguna persona afectada por esta medida posee en su contrato diferente al aquí transcrito, podrá ajustarse al mismo enviando solicitud a tal efecto a RRHH 6.- Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los departamentos que prestan servicio a nuestros clientes de Leaseplan, se ofrecerá jornada intensiva los viernes. Esta flexibilidad será disfrutada de manera rotativa por los técnicos y siempre voluntariamente. B. Jornada intensiva para el departamento de GDCC, todo el año. Se establece un turno único de 7.00 a 15.00 para los C. Jornada intensiva de verano (1 de julio al 1 de septiembre 2019) De 07:00h a 15:15h (8.15h) (Incluidos los 15 min de bocado) 5,30h) (3h) Total de horas diarias 8,30 de L-J Total de horas diarias 6.15 V (Incluidos 15 min. bocado) lunes a jueves y de 6.15 el viernes lunes a jueves. ofrecerá jornada intensiva los técnicos del departamento GDCC. Ó De 08:00h a 16:15h (8.15h) Condiciones de la jornada intensiva: 1.- Este será el horario desde el 1 de Julio al 1 de Septiembre para los departamentos afectados por esta medida en GT Motive. 2.- Los 15 minutos de descanso serán asimilados como trabajados este año 2019 por GTMotive. 3.-Se dará una flexibilidad de media hora, hacia delante y marcada de entrada y salida. D.

## INFORME DE PROGRESO 2019

Flexibilidad horaria al inicio y al fin del curso escolar El trabajador con hijos a su cargo menores de 12 años, con el objetivo de que pueda compaginar su trabajo con la finalización o el inicio del curso escolar de sus hijos podrá solicitar flexibilidad en su jornada durante el mes de junio a partir del día oficial en que termine el curso escolar y en septiembre antes del día oficial de comienzo del curso, siempre que el servicio y las circunstancias de la producción lo permitan y bajo autorización del mando y HR. E. Teletrabajo Posibilidad de realizar Teletrabajo.

### Política de RRHH - Política

Einsa print incorpora un año mas a su política de RRHH medidas de caracter social en materia de conciliación: Una ayuda para el pago de la Guardería de entre 30 y 35 € al mes, para aquellos trabajadores que tengan hijos entre 0-3 años matriculados en la guardería. El pago de un seguro médico para el personal de estructura. Jornada anual de 1.760 horas; que significa una jornada de 8 horas menos en comparación con el convenio colectivo que se aplica en Einsa. Los permisos y ausencias justificadas recogidas en la legislación vigente, en Einsa se han mejorado, tal y como sigue: . Por matrimonio entre 1 y 3 días más de lo legalmente establecido . Enfermedad Grave entre 2 y 3 días más de lo legalmente establecido . Intervención Quirúrgica con hospitalización entre 1 y 2 días más de lo establecido . Nacimiento de hijo /hija, entre 2 y 4 días más de lo legalmente establecido . Traslado de domicilio habitual un día más de lo legalmente establecido .1 día por libre disposición Además, con el objeto de facilitar la integración de la vida familiar y laboral, dependiendo del colectivo, se librá la tarde del día del cumpleaños, en el ánimo de que buena parte de ese día se pueda estar en compañía de la familia más tiempo del ordinario en un día laborable. La posibilidad de solicitar un préstamo de entre 3.000 y 6.000 € al precio del interés legal del dinero, siempre y cuando se cumplan unos requisitos establecidos. Flexibilidad horaria y laboral: en aquellos puestos y áreas que la organización y carga productiva así lo permita, existe una franja horaria para la entrada y la salida al trabajo, y la posibilidad de comprimir la jornada en los meses de Julio y Agosto con el objetivo de ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores

Las condiciones flexibilidad horario para favorecer la conciliación en el marco de la igualdad de oportunidades son las siguientes: 1.- Sobre el horario de la empresa, se dará una flexibilidad de media hora, hacia delante y hacia detrás de la hora marcada de entrada y salida. Se podrá coger para comer entre 1h y 1.5 horas (entre la 13h y las 15.30h) 2.- Las jornadas diarias deben ser de 8.30 de (incluidos los 15 min. de bocadillo). En todos los casos, la jornada efectiva de trabajo debe sumar las horas efectivas de trabajo marcadas en convenio. 3.- La jornada laboral no podrá finalizar antes de las 17:30 de lunes a jueves. 4.- Las personas de los departamentos a los que le afecte esta medida, que quieran disfrutar de esa flexibilidad deben informar a la Dirección de cada Departamento. 5.- Si alguna persona afectada por esta medida posee en su contrato algún horario diferente al aquí transcrito, podrá ajustarse al mismo enviando solicitud a tal efecto a RRHH 6.- Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los departamentos que prestan servicio a nuestros clientes de Leaseplan, se ofrecerá jornada intensiva los viernes. Esta flexibilidad será disfrutada de manera rotativa por los técnicos y siempre voluntariamente. B. Jornada intensiva para el departamento de GDCCD, todo el año. Se establece un turno único de 7.00 a 15.00 para los técnicos del departamento. C. Jornada intensiva de verano (1 de julio al 1 de septiembre 2019) De 07:00h a 15:15h o de 08:00h a 16:15 (Incluidos los 15 min de bocadillo) Condiciones de la jornada intensiva: 1.- Este será el horario desde el 1 de Julio al 1 de Septiembre para los departamentos afectados por esta medida en GT Motive. 2.- Los 15 minutos de descanso serán asimilados como trabajados este año 2019 por GTMotive. 3.-Se dará una flexibilidad de media hora, hacia delante y marcada de entrada y salida. D. Flexibilidad horaria al inicio y al fin del curso escolar El trabajador con hijos a su cargo menores de 12 años, con el objetivo de que pueda compaginar su trabajo con la finalización o el inicio del curso escolar de sus hijos. podrá solicitar flexibilidad en su jornada durante el mes de junio a partir del día oficial en que termine el curso escolar y en septiembre antes del día oficial de comienzo del curso, siempre que el servicio y las circunstancias de la producción lo permitan y con la autorización del mando y HR. E. Teletrabajo Posibilidad de realizar Teletrabajo.

### Plan de Igualdad - Política

## INFORME DE PROGRESO 2019

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

En el año 2013, y con el objetivo de poder aumentar la renta disponible de los trabajadores, se pone en marcha el PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE para el personal Marco de Relación. Este Plan se ha prorrogado en los años sucesivos, hasta la actualidad. Es un sistema de retribución personalizado, que permite elegir la composición del paquete retributivo de cada empleado en función de sus necesidades personales y familiares. El empleado puede elegir que parte del salario quiere recibir en dinero y que parte en productos, dentro de un elenco de productos que legalmente tienen ventajas fiscales. Así, al disfrutar de exenciones fiscales estos productos, y al tener precios más competitivos al ser negociados por Einsa y para un colectivo, el empleado obtiene una renta mayor que si contrata él los productos a título individual. Los productos que los empleados pueden elegir como retribución flexible son:

- Seguro Médico: ampliación de la cobertura pagada por la empresa y posibilidad de incluir a cónyuge e hijos -
- Guardería -
- Restaurante -
- Transporte -
- Formación

### Organización del tiempo de trabajo - Acción / Proyecto

Con el objeto de mejorar la flexibilidad de la plantilla, dar solución a circunstancias especiales en diferentes colectivos de trabajadores e implantar la tecnología que nos permite facilitar procesos, en el año 2019 se ha implantado el fichaje a través de aplicación móvil. Esta herramienta es especialmente facilitadora en aquellos colectivos que en el desempeño de su trabajo no están asignados a un centro físico permanente en cual haya un control de fichaje presencial.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

El Grupo Einsa dispone de la herramienta El Buzón de Sugerencias con el propósito de que el empleado pueda hacer llegar sus inquietudes o incidencias de forma anónima.

**Documentos adjuntos:** [PLAN-CONCILIA-2019.pdf](#)

## Ambiente laboral

El Grupo Einsa no es ajeno a la necesidad de toda

empresa de generar sentido de pertenencia en el entorno laboral de sus trabajadores. La complicitad en los proyectos que desarrolla cada uno de los departamentos depende en buena medida de lo atractivo que pueda ser el lugar en el que se desenvuelve la actividad laboral.

### Política RSE - Política

Para que la implantación de RSE sea un éxito, la homogeneización de la gestión entre las diferentes empresas del GRUPOEINSA es importante, sin embargo respetar sus diferencias y particularidades en la aplicación de acciones concretas es fundamental. Nuestra política se basa en identificar y priorizar objetivos sociales concretos según la urgencia, importancia y recursos. El objetivo es asegurar la motivación y la implicación de los recursos humanos para la mejora continua de la empresa y fomentar los canales de dialogo que garanticen el seguimiento y control de la implantación de los planes estratégicos de cada compañía. Con el fin de aumentar el grado de satisfacción de la plantilla, en el GRUPOEINSA se desarrollan pequeñas acciones puntuales que complementan a todas las demás políticas en materia de RSE .

### Condiciones lugar de trabajo - Acción / Proyecto

El GRUPO EINSA se vuelca en una constante adaptación de sus centros de trabajo con el objetivo de cubrir al máximo las necesidades y las expectativas de las personas que acuden cada día a desempeñar su trabajo. En el año 2019, en el centro de trabajo de As Pontes, se han renovado las instalaciones de cafetería y comedor de forma que la plantilla pueda disfrutar del tiempo de descanso y comida en un entorno más moderno y acogedor y con más prestaciones.

### Acciones de team building - Acción / Proyecto

Con el objetivo de generar un ambiente enriquecido de forma transversal el Código de Conducta de Gtmotive incluye en el año 2019 " El Estilo de Dirección de Mandos y Directivos" donde se especifican las siguientes pautas: La atribución de competencias directivas en todos los niveles de nuestra organización



## INFORME DE PROGRESO 2019

Llevará consigo, también, la asunción de las responsabilidades derivadas de la toma de decisiones. El ejercicio del mando será también escuela de formación, ejercicio de evaluación constante, estímulo del talento y cauce de desarrollo profesional de nuestros empleado/as. Los directivos y mandos de GT Motive son responsables de la motivación y comunicación entre los miembros de sus equipos, fomentando para ello un estilo de dirección participativo en el que se potencie la comunicación, se practique la delegación y se fomente la iniciativa, el trabajo en equipo, la orientación a resultados y la colaboración con los demás.

### Reconocimiento a los empleados - Acción / Proyecto

Einsa Print conscientes de que hay fechas señaladas que tienen especial relevancia, y con el objeto de facilitar la integración de la vida familiar y laboral, establece como día libre al personal que debiera trabajar el 6 de Enero, día de Reyes, en el ánimo de que ese día pueda estar en compañía de la familia. Esta jornada anteriormente venía siendo un día de trabajo marcado en el calendario de turnos. Para el año 2020, y viendo la transcendencia y significancia de esta fecha tan señalada, se acuerda fijar el día de Reyes como día no laborable, de forma que todo el personal tendrá dicho día como día descanso / festivo. En el año 2019, como reconocimiento a los empleados se acuerda entregar a cada trabajador una cesta de navidad, como obsequio por parte de la empresa. La entrega de esta cesta de navidad ha generado mucha ilusión entre la plantilla y sus familias, aumentando la identificación de los trabajadores con la empresa.

### Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

GTMOTIVE manifiesta su compromiso con los principios de la Responsabilidad Social Corporativa, promoviendo y contribuyendo de forma activa y voluntaria al desarrollo social y económico. Uno de nuestros valores es velar por la integración social de colectivos con dificultades para el acceso al empleo, así como la integración de personas con discapacidad. Tenemos implementado un Programa de Voluntariado en Madrid, colaborando con la Fundación Exit, con el objetivo de reducir la tasa de abandono escolar en jóvenes en riesgo de exclusión social a través de proyectos formativos en empresas.

---

## Igualdad de género

Desde la Compañía asumimos el compromiso con la creación de un entorno de trabajo donde todos los empleado/as sean tratados con imparcialidad, respeto y dignidad, poniendo especial atención en impulsar la igualdad de oportunidades y el trato a todos los empleado/as de manera justa y sin prejuicios eliminando cualquier tipo de discriminación, cualquiera que sea su causa u origen.

---

### Plan de Igualdad - Política

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y la no discriminación por razón de sexo, las entidades que conforman el GRUPO EINSA renuevan en el año 2019 su PLAN DE IGUALDAD

### Política de RRHH - Política

Nuestras compañías aplican Políticas adecuadas de selección y contratación de empleado/as y directivos, atendiendo a méritos académicos, profesionales y personales en el mercado de los candidatos. Los criterios de selección de nuestros departamentos de RRHH para nuevos empleado/as se revisan con regularidad y en particular para cada proceso de selección, para así asegurar que sean relevantes para el puesto de trabajo y que no sean desproporcionados. Los anuncios de empleo no deben ser discriminatorios de ningún tipo, deben evitar los estereotipos y usar textos que puedan desalentar a solicitar empleo a grupos concretos.

### Protocolo de Acoso Sexual - Política

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

El objetivo del Plan de Igualdad, es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que a igualdad de aptitudes, conocimientos y

## INFORME DE PROGRESO 2019

cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo, y en las mismas condiciones de igualdad en ausencia de cualquier discriminación.

### Plan de carreras - Acción / Proyecto

Nuestras organizaciones disponen de un plan de desarrollo profesional y para ello propiciamos un entorno de trabajo en el que los empleado/as participen de los objetivos estratégicos de la empresa y puedan desarrollarse personal y profesionalmente. Nos basamos en los siguientes criterios: Para conseguir el compromiso y la implicación de todos los empleado/as en el proyecto, éstos deben ser informados y conocer los objetivos generales de la empresa, y, en su caso, los particulares que les atañan. Todos los empleado/as deben actuar con dedicación y de forma eficiente, racionalizando su tiempo de trabajo, lo que contribuirá a su crecimiento profesional y personal. Los empleado/as deben implicarse personalmente en su desarrollo profesional, incrementando sus competencias y actualizando permanentemente sus conocimientos que deben compartir con sus compañeros. La promoción interna en la compañía se adoptará en base a criterios claros y objetivos, basándose en la competencia, capacidad y méritos personales.

### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

El día 25 de Septiembre de 2015, la representación de EINSA PRINT, S.A., y los sindicatos miembros del Comité de Empresa designados para constituir la Comisión de igualdad, aprobaron por mayoría, el primer Plan de Igualdad de la empresa. Dicho plan se encuentra prorrogado hasta el año 2021.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Con efecto 1 de mayo del 2019, se prorroga el Plan Concilia siendo éste consultado con el Comité de Empresa y aprobado por el Comité de Dirección de GTMotive. En esta prórroga se mantienen la mayor parte de las medidas ya establecidas y se incrementan otras, teniendo en cuenta las necesidades actuales y con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas que forma parte de GT

Motive.

**Documentos adjuntos:** [PLAN-CONCILIA-2019.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

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

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

El actual Código Ético y de Conducta tiene por objeto reflejar los principios básicos que deben guiar la actuación de GT MOTIVE y de las personas que lo integramos. Debemos ser conscientes de que en el desarrollo de nuestro quehacer profesional algunas de nuestras actividades pueden afectar a la imagen y reputación de la empresa. Por ello, tan importante es lo que hacemos como la manera en que lo hacemos.

### Normas Éticas y Valores Corporativos - Política

Sea cual fuere su puesto o nivel, el Código se aplica a todos los empleado/as de GT MOTIVE y de sus filiales o sucursales, con independencia de su ubicación geográfica. La conducta de todos los empleado/as, debe estar basada en el respeto mutuo entre todas las personas con las que se relacionan, el compromiso con su trabajo y con la empresa, la responsabilidad de realizar su trabajo lo mejor posible, la solidaridad y la cooperación con los compañeros y la sociedad, la integridad y el respeto a la legalidad; de forma que nuestro entorno laboral sea un ambiente de confianza que permita el desarrollo personal y profesional, y esté libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación. Este código no puede contemplar todas las situaciones que pueden surgir en el desarrollo de la actividad laboral, pero establece unas pautas mínimas que permiten orientar a

## INFORME DE PROGRESO 2019

los empleado/as en sus actuaciones profesionales.

### **Política Anticorrupción - Política**

La Organización está comprometida con la defensa, respeto y protección de los derechos laborales básicos, y de los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y ha suscrito formalmente su apoyo a los Diez Principios contenidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas. <https://www.pactomundial.org/> A tal efecto, GT Motive mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias. En consecuencia, el respeto hacia los derechos laborales deberá proyectarse en todas las actuaciones profesionales de sus empleado/as. La Compañía está en contra de prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas. En consecuencia, ningún empleado/a deberá admitir ni practicar sobornos, ni ofrecer beneficios en provecho de terceros que estén al servicio de cualquier organización (pública o privada) para obtener ventajas o realizar negocios, sea cual fuere su naturaleza, denunciando por los cauces establecidos cuantos usos de corrupción lleguen a su conocimiento.

### **Política de Integridad y Transparencia - Política**

Los empleado/as se responsabilizarán por el uso correcto de los recursos financieros que les sean facilitados. La Empresa dispone de la correspondiente normativa interna que regula los gastos de viaje y los de representación en que incurran nuestros empleado/as en el ejercicio de su actividad. Toda disposición, a título gratuito, de bienes o servicios de la Compañía, deberá estar expresamente autorizada en términos de lo dispuesto por la correspondiente normativa de la empresa.

### **Difusión de la política - Acción / Proyecto**

El contenido de este Código es de obligado cumplimiento para todas las personas que prestan sus servicios laborales en la Compañía.

### **Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto**

El presente Código Ético ha sido aprobado por la Dirección de GT Motive y entró en vigor en septiembre de 2018 hasta que se apruebe una nueva actualización o se proceda a su derogación. El Código se revisará y actualizará con la periodicidad que indique el Comité de Dirección. Las eventuales revisiones y actualizaciones se atenderán a los compromisos adquiridos por GT Motive en materia de responsabilidad corporativa y buen gobierno.

### **Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento**

Los principios y criterios de actuación contenidos en el presente Código Ético y de conducta son de obligado cumplimiento. Cualquier empleado/a que tenga dudas sobre la aplicación del Código, o que observe una situación que pudiera suponer un incumplimiento o vulneración de cualquiera de los principios y normas éticas o de conducta establecida en el mismo, deberá comunicarlo al Departamento de RRHH, que actuará analizando y resolviendo las denuncias que se puedan plantear por incumplimiento del Código. La consulta o denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información: • Identificación de la persona que realiza la consulta o la denuncia (opcional). • En el caso de denuncia, deberán detallarse las circunstancias de la misma y deberán acompañarse, en la medida de lo posible, las pruebas o indicios que la avalen. También deberá identificar a los responsables de la presunta irregularidad. • En el caso de consulta, deberá indicarse el artículo del Código sobre el que se desea aclaración o interpretación y detallarse con la mayor precisión posible el objeto de la consulta. GT Motive garantiza, a quien presente su queja o denuncia directamente a la Dirección de RRHH, la confidencialidad de su identidad, salvo cuando haya de ser identificado ante las autoridades de acuerdo con lo establecido en las leyes. Todos los empleado/as tienen el deber de cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo sobre posibles incumplimientos del Código. GT MOTIVE garantiza que no habrá represalias por haber denunciado un

## INFORME DE PROGRESO 2019

incumplimiento del Código Ético y de Conducta, ni por haber participado en algún procedimiento de investigación. El incumplimiento de cualquiera de los criterios de actuación contenidos en el presente Código Ético y de Conducta será sancionado de acuerdo con el régimen disciplinario vigente, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades en las que el infractor pudiera haber incurrido.

**Documentos adjuntos:** [Codigo etico y de conducta de GT Motive \(1\).pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Tanto la empresa como los propios empleado/as deben ser socialmente responsables, admitiendo que la RSE empieza por la responsabilidad social individual, de manera que el conjunto de empleado/as de la empresa se comprometen en su corresponsabilidad para con los distintos grupos de interés en el desempeño diario de las funciones .

---

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

El GRUPO EINSA considera que el respeto hacia los demás debe ser un elemento básico en la conducta de sus empleado/as. 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.

---

#### Política de Derechos Humanos - Política

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

#### Política RSE - Política

EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO establece el procedimiento de actuación para que, en el supuesto de

que algún trabajador o trabajadora detecte o considere que es objeto de acoso laboral, sexual o por razón de sexo o pueda hacer uso del mismo, se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia/inexistencia de indicios de un supuesto acoso, y en el caso de que se determine la existencia de un supuesto acoso se adopten las medidas necesarias conforme a lo establecido en dicho protocolo.

#### Código Ético / Conducta - Política

Todos los empleado/as 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. - Todos los empleado/as deben conocer y aplicar los principios contenidos en el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso, y deben adoptar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento

#### Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Con fecha 23-05-2016 la empresa Einsa Print, S.A suscribió su adhesión al PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESAS DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO PRODUCIDAS DENTRO Y FUERA DE LOS LUGARES DE TRABAJO y continua vigente hasta la fecha. La implantación y difusión de estos protocolos en materia de derechos humanos tiene por objeto concienciar a nuestro entorno de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y su dignidad en el ámbito laboral y personal. Con ello pretendemos promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se propicie la cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

#### Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

GTmotive y el Comité de empresa renuevan en 2019 el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO bajo los siguientes principios: Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su



## INFORME DE PROGRESO 2019

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

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

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

**Documentos adjuntos:** [protocolo-acoso.pdf](#)

## Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

El Grupo Einsa en su determinación y apuesta por la igualdad de oportunidades de colectivos con distintas capacidades persevera en el ejercicio 2019 en su plan estratégico con proyectos a corto, medio y largo plazo. A Corto Plazo desarrollamos el programa formativo para el acceso a plazas públicas en el Área de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes-Ordenanza, esperando que el éxito de este proyecto se traduzca en la superación de las pruebas y que ello anime a otras personas con discapacidad intelectual a proponerse este reto complejo pero alcanzable. A Medio Plazo nuestro objetivo es generar una bolsa de trabajo para aquellos candidatos que aún habiendo pasado las

pruebas no han conseguido plaza pública de forma que puedan incorporarse a entidades privadas. A Largo Plazo y como fin último, acabar con las barreras socio-laborales existentes a través de un trabajo estable en este colectivo en particular.

---

### Política de Igualdad - Política

El año 2014 supuso para Einsa la consecución de su gran reto en formación y creación de empleo dentro del marco de la discapacidad. Los resultados de esta política quedan constatados con la integración en la plantilla de 3 personas con minusvalías físicas a lo largo del año 2015. El ejercicio 2017 el Grupo Einsa da continuidad a este desafío con la selección y formación práctica teórica de nuevos colectivos. El ejercicio 2018 amplía la formación a personas con discapacidad intelectual en puestos administrativos. A lo largo del año 2019 la Fundación Einsa extiende un contrato laboral en prácticas en su sede para reforzar las habilidades y capacidades de desempeño en un puesto administrativo.

### Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

La sensibilización por la inserción laboral de personas con discapacidad debe ir más allá del mero cumplimiento de la Ley general de discapacidad (LGD) antigua Lismi. El Grupo Einsa gestiona la formación laboral de personas con distintas capacidades a través de la Fundación Einsa. Estamos convencidos que el éxito de la implantación de incorporaciones laborales de personas con otras capacidades en una organización tiene un efecto divulgador en otras empresas. Por ello, difundir estas experiencias ayuda a avanzar en el camino de la integración. Si bien en los ejercicios anteriores la Fundación Einsa se centró en personas con discapacidades físicas, en el ejercicio 2018 nos propusimos el reto de ampliar el espectro incluyendo también la discapacidad intelectual. Dando continuidad a este nuevo enfoque el ejercicio 2019 ha supuesto un punto de inflexión con la contratación como Ayudante de Gestión y Servicios Comunes a uno de nuestros alumnos en formación. Las personas con discapacidad intelectual son unos de los grupos más complejos y con mayor dificultad para la integración laboral por ello es fundamental detectar los principales obstáculos que

## INFORME DE PROGRESO 2019

impiden el acceso a las personas con discapacidad intelectual al mercado laboral. El desconocimiento en esta materia frena la iniciativa y aumenta los temores a la hora de incorporar esta tipología de personas. Si a ello le sumamos el hecho de que las funciones laborales que podrían asumir parecen estar en vías de extinción debido a la implantación de nuevas tecnologías el panorama se presenta cuanto menos desolador. Sin embargo merece la pena destinar esfuerzos a mostrar a las empresas los beneficios que la incorporación de estas personas aporta no solo al buen ambiente laboral sino también en materia fiscal. Nuestra labor radica en la elaboración de un programa que incluya un listado de las necesidades de apoyo que la persona con discapacidad intelectual necesita para su desenvolvimiento y el desarrollo de un itinerario formativo adecuado para una integración laboral normalizada. Tras el análisis de los resultados obtenidos con la contratación de personas con discapacidad intelectual hemos constatado que son varios los factores que condicionan el éxito de una integración laboral: - Establecimiento de tareas claras y definidas, ajustadas al temario que se va a preparar de forma que el desarrollo de las tareas les proporcione satisfacción, un sentimiento de trabajo bien hecho. - Ajuste de las tareas al perfil del alumno-a: Buscar aquellas alumnos-as que sus aptitudes encajen con las competencias a desempeñar y facilitarles las herramientas necesarias para una efectiva ejecución de las tareas propias de auxiliar de ordenanza.

### Plan de Formación y Desarrollo - Política

Los proyectos llevados a cabo desde el inicio de nuestra trayectoria, y siguiendo en la línea del programa formativo relacionado con la administración, detectamos que el acceso al empleo público es una opción segura y de calidad, una alternativa excelente para ofrecer una garantía de éxito a las personas interesadas y a sus familias. Para ello La Fundación Einsa establece el siguiente plan de formación y desarrollo: 1.-Estudio del puesto de trabajo-ordenanza: El objetivo es conocer el puesto de trabajo que se ofrece, y ver si es adecuado para la persona con discapacidad. Se debe estudiar cada una de las tareas e identificar, su nivel de complejidad, conocer al equipo que trabajará cerca de la persona con discapacidad, sus actitudes y opiniones, la forma en que se desarrolla la rutina y ritmo de trabajo además de las características del estilo de

comunicación. De igual manera es relevante conocer el espacio físico y las áreas comunes donde se desenvolverá la persona con discapacidad. En reunión inicial con Fademga se decidió que dos de los preparadores laborales acudiesen a conocer nuestra entidad y el proyecto de cerca. 2.-Toma de decisiones y entrevista con la familia: Tras definir y evaluar el puesto de trabajo, se lleva a cabo un proceso de selección de un candidato con aptitudes para el mismo y se contacta con la familia. Resulta de vital importancia que el grupo familiar se involucre en todo el proceso de oposición. La Fundación Einsa les aporta toda la información necesaria sobre la evolución de la persona en su proceso de capacitación y la familia facilita información de los hábitos conductuales, habilidades sociales, inquietudes y expectativas del opositor. La selección inicial la realiza Fademga, de entre todos los integrantes de su entidad identifica cuatro candidatos que acuden a una entrevista con la Fundación Einsa 3.-La importancia del tutor en el proceso de formación: En esta etapa de introspección del puesto de trabajo el tutor de la entidad colaboradora –Fademga- desempeña las competencias del futuro opositor haciendo las mismas tareas, interactuando con los demás compañeros y analizando las competencias de cara a establecer una rutina diaria del cumplimiento de tareas y garantizar que ésta se realice de la forma más efectiva posible en la incorporación del trabajador. El preparador le enseña el recorrido para poder llegar a la empresa, contabiliza el tiempo para que no llegue tarde...establece una rutina para que luego sea capaz de hacerlo de manera autónoma. El equipo multidisciplinar de inserción liderado por el tutor será el encargado en esta etapa de conducir las charlas de información y sensibilización en esta materia dirigidas a todos los empleados de la entidad. Es fundamental involucrar al resto de la empresa para que el trabajador sea parte de todo el equipo, 4.-Incorporación del trabajador: Es una de las etapas más delicadas del proceso pues es la primera impresión que tendrá la persona de la empresa y de sus nuevos compañeros. En esta fase se enseña la rutina diaria de forma progresiva con tareas bien definidas y se le estimula para que empiece a interactuar con sus compañeros potenciando sus habilidades sociales. Se le proporciona un puesto con su mesa, ordenador y resto de material para que pueda trabajar. 5.-Aprendizaje de tareas: Debe ser un proceso gradual que comienza con las tareas menos complejas de ejecutar de forma que sea una experiencia motivadora y estimulante para la

## INFORME DE PROGRESO 2019

persona en proceso de formación. Progresivamente el tutor irá incorporando tareas de mayor dificultad evitando en todo momento generar presión o frustración. La consolidación del aprendizaje de tareas segmentadas se logra con la práctica continua.

### Formación - Acción / Proyecto

Las entidades con las que nos reunimos para llevar a cabo este proyecto coinciden al resumir tres de las condiciones que ofrece el empleo público: 1.- Que la persona con discapacidad intelectual asume un rol activo, su participación es significativa y aporta valor, forma parte de un entorno social en el que contribuye y ejerce sus derechos de manera activa. 2.-Que los apoyos deben estar personalizados. Desde la administración, se apuesta por adaptar los procesos de acceso, mantenimiento y promoción necesarios para hacer factible el objetivo último que no es otro que la inclusión laboral en un puesto de trabajo ad hoc con las capacidades del perfil del opositor. 3.-Que se maximizan las oportunidades de inclusión al participar y pertenecer a un contexto comunitario como es el de la administración pública, contribuyendo al desarrollo de este entorno mediante el ejercicio de roles sociales. En cuanto a los objetivos de este Programa se resumen en los siguientes: • Adquirir las destrezas necesarias para desarrollar las funciones propias de ordenanza • Facilitar el aprendizaje práctico de los contenidos en cada uno de los bloques establecidos de forma que la instrucción teórica resulte más fácil mediante la visualización y ejecución de tareas. • Reforzar habilidades y capacidades en el desempeño de las funciones para una futura inserción en un entorno normalizado

### Plan de carreras - Acción / Proyecto

La implantación de formación y prácticas desde el año 2015 para personas con distintas capacidades lideradas por La Fundación Einsa se centraba fundamentalmente en dotarles de un plan de carrera dentro de la entidad. De hecho nos llena de satisfacción constatar el éxito del proyecto. Las tres personas que formaron parte del proyecto en 2015 tras las prácticas en el alimentador de pliegos se incorporaron a la empresa como ETTS en el año 2016 y en el ejercicio 2017 pasaron a formar parte de la plantilla con contrato fijo. En el ejercicio 2018 nuestro programa consistió en que candidatos con

discapacidad intelectual se formasen en la sede de la Fundación Einsa bajo la tutela del equipo multidisciplinar, donde se impartieron los módulos de las oposiciones relacionados con las tareas y habilidades correspondientes a Ayudante de Gestión y Servicios Comunes-Ordenanza, módulo práctico encuadrado en el temario general. En el ejercicio 2019 nos dimos cuenta de que muchos superaban la fase teórica de la oposición pero no disponían de curriculum con experiencia laboral para superar la segunda fase y por ello centramos nuestros esfuerzos en la segunda fase de la selección con la dotación de un contrato laboral que compute para la consecución de plaza.

### Difusión de la política - Acción / Proyecto

Para que el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad se desarrolle de forma efectiva es de vital importancia una buena política de comunicación a la plantilla. El hecho de que la plantilla sea consciente de que es un proceso ordenado y tutelado, controlado en materia de PRL, de formación y de realización de tareas dota a los empleados de la confianza necesaria para comprometerse e involucrarse. Informamos a los trabajadores del proceso y garantizamos que los tutores de la Fundación Einsa realizan una labor de seguimiento in situ para evitar situaciones de riesgo y su plena disponibilidad en caso de incidencias.

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

La Fundación Einsa alineada en sus objetivos con Fadempa, apuesta por un mercado de trabajo inclusivo que aborde el empleo de personas con discapacidad como una oportunidad para todos, desde el convencimiento de que el empleo es un factor esencial para la plena inclusión, mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y le ofrece herramientas para su desarrollo personal. Con este objetivo las dos entidades colaboramos estrechamente en la búsqueda y selección de candidatos para formación y posterior incorporación laboral.

### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

La Fundación Einsa en materia de Formación para la Integración Laboral para Personas con Discapacidad que

## INFORME DE PROGRESO 2019

desarrolla dentro del Grupo, presenta al Consejo de Administración de la Compañía un informe anual que incluye balance económico , memoria de actividades , plan de acción y presupuestos para el próximo ejercicio.

### **Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento**

La Fundación Einsa está inscrita en el Registro Único de Fundaciones de Interés Gallego, clasificada como benéfico social por la orden de la Consellería de Presidencia, de Relaciones Institucionales y Administración Pública del 5 de febrero del 2003 (D.O.G.A. nº29, del 11 de febrero), declarada de interés gallego por la Orden de la Consellería de Asuntos

Sociales, Empleo y Relaciones Laborales del 26 de Marzo del 2003 (D.O.G.A. nº 68, del 7 de abril), figurando inscrita con el número 2003/10 y con CIF nº G-83628412. Reportamos anualmente a ésta entidad pública mediante una memoria.

### **Documentos adjuntos: [MEMORIA LISMI 2019.docx](#)**

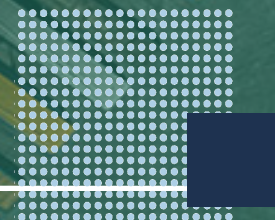
#### **Objetivos marcados para la temática**

Nuestro objetivo en el ejercicio 2020 se centrará en la incorporación laboral de las personas que han formado parte del programa 2019 .



# GRUPO DE INTERÉS

## Proovedores



### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Para el GRUPO EINSA, las relaciones con los proveedores deben basarse en la calidad de los servicios y productos que ofrecen, y en la integridad de sus prácticas empresariales, garantizándose, además de una actuación socialmente responsable, la transparencia, la igualdad de trato y la utilización de criterios objetivos para su selección, según establezca en cada momento la normativa interna de contratación.

---

#### Normativa Interna - Política

La selección y contratación de productos o servicios a terceros debe realizarse con criterios técnicos, profesionales y objetivos económicos, siempre atendiendo a las necesidades e intereses de la Compañía, y cumpliendo con las normas internas de selección y contratación establecidas al efecto.

#### Política de Integridad y Transparencia - Política

Se considera como valor esencial la lealtad que, por otra parte, es compatible con la posibilidad de que los empleado/as puedan realizar otras actividades empresariales o profesionales siempre que sean legales y no entren en colisión con sus responsabilidades como empleado/as. El trabajador deberá abstenerse de participar en cualquier actividad profesional o personal que pueda dar lugar a un conflicto de intereses con su trabajo. Asimismo, se abstendrán de representar a la empresa, intervenir o influir en la toma de decisiones de asuntos en los que, directa o indirectamente, ellos mismos, parientes cercanos o allegados tuvieran interés personal. Los empleado/as que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses lo comunicarán, previamente a cualquier toma de decisión sobre el asunto de que se trate, a la Dirección de la empresa, a fin de que se adopten las medidas necesarias para evitar que su imparcialidad pueda verse comprometida.

#### Política RSE - Política

Ningún empleado/a 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 la empresa ; se exceptúan los regalos de cortesía de valor simbólico o los de carácter publicitario (de acuerdo con la Política de Regalos y Atenciones)

#### Política de Compras - Política

Los empleado/as deben situar los intereses de la empresa por encima de los suyos propios en cualquier negociación realizada en nombre de la empresa. No se podrán establecer relaciones con proveedores que infrinjan la ley o los principios básicos contenidos en el presente código ético.

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

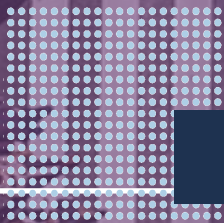
Son destinatarios del código de conducta de los clientes, proveedores, asesores y demás personas o entidades que se relacionen con la Compañía por razones profesionales. Todas estas personas, además de ser informados para poder conocer el código, deberán aceptar que, en las relaciones profesionales con la Empresa, la conducta de la compañía y de las personas físicas destinatarias de este código se rija por lo establecido en el mismo.







# GRUPO DE INTERÉS Comunidad





---

### Compromiso por los derechos humanos

La compañía en su firme compromiso con los derechos humanos integra en el Grupo a la Fundación Einsa con el propósito de atender las demandas sociales del entorno en el que se encuentran ubicadas sus instalaciones de trabajo.

---

#### Política de Desarrollo Sostenible - Política

El nacimiento de la Fundación Einsa se origina como respuesta a la invitación de las empresas españolas de iniciativa privada a adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La acción social de la compañía se desarrolla a través de la Fundación Einsa. La Fundación Einsa se constituye en escritura pública otorgada en Madrid el 18 de Diciembre del 2002 por José Carlos Martínez Pérez, María Luisa Fontana Ruiz, María Martínez Fontana y Nicolas Martínez Pérez. Mendaña . Fundación inscrita en el Registro Único de Fundaciones de Interés Gallego, clasificada como benéfico social por la orden de la Consellería de Presidencia, de Relaciones Institucionales y Administración Pública del 5 de febrero del 2003 (D.O.G.A. nº29, del 11 de febrero), declarada de interés gallego por la Orden de la Consellería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales del 26 de Marzo del 2003 (D.O.G.A. nº 68, del 7 de abril), figurando inscrita con el número 2003/10 y con CIF nº G-83628412.

#### Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Más allá de las actividades de la Fundación Einsa en el marco de la dependencia y LISMI , el Grupo Einsa realiza acciones dirigidas a la mejora del entorno social involucrando en las mismas a la sociedad y a la plantilla de sus empresas . Los trabajadores de Einsa Print y Gtmotive participan en campañas de recogida de juguetes y alimentos destinados a familias en riesgo de exclusión. Con el fin de que estas campañas sean realmente efectivas, La Fundación en coordinación con los servicios sociales de los Ayuntamientos donde opera identifica las necesidades particulares de cada familia o grupo, comunica a los empleados la edad y sexo de los

niños que son objeto de la campaña de juguetes especificando si existe necesidad por razón de maternidad de leche, pañales, sillitas, cunas o cualquier otra particularidad. Por otro lado, ofrecemos voluntariado para actividades dirigidas a nuestros mayores en la comunidad como paseos, ayudas en comedor de centros y hogares y compañía.

#### Análisis de las políticas existentes - Acción / Proyecto

La labor social de la Fundación Einsa comienza en el año 2003 con un programa de asistencia en el hogar a personas mayores con escasos recursos económicos y poco apoyo familiar con el objeto de cubrir las carencias del Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal .Los inicios de esta actividad dependían íntegramente de la financiación que el Grupo Einsa aportaba. Llegamos en aquellos años a atender a más de una veintena de domicilios durante una media de tres horas diarias con una auxiliar titulada en Servicio de Ayuda a Domicilio y cuyo coste anual era en su totalidad asumido por la partida que la Junta de Accionista del Grupo Einsa aprobaba anualmente. Con la aparición en el año 2008 de la Ley de Dependencia estos domicilios que por sus necesidades eran objetos de servicio de dicha Ley pasaron a ser progresivamente subvencionados por la Administración Pública y la Fundación Einsa fué declarada Entidad Habilitada para la Prestación de Servicio de Ayuda a Domicilio desde la Ley de Dependencia y Entidad Prestadora del Cheque Asistencial.

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

La Fundación Einsa reporta anualmente en su memoria de actividades a la Conselleria de Servicios Sociales de la Xunta de Galicia como entidad prestadora de la Ley de dependencia, además de presentar balance económico de actividades y plan de acción al Consejo de Administración del Grupo Einsa .

#### Documentos adjuntos: [Memoria ano 2019.doc](#) Objetivos marcados para la temática

El objetivo para el año 2020 es optimizar el uso de instalaciones disponibles en la Compañía con fines sociales para el entorno.

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector

La Fundación Einsa vertebra las alianzas entre empresas y el tercer sector en materia de acción social para llevar a cabo los diferentes proyectos . Es por ello que el objeto social de la Fundación se ha ido ampliando desde su inicio. Las necesidades del entorno que han ido surgiendo a lo largo de los 17 años de actividad nos ha avocado a impulsar acuerdos y alianzas con organizaciones sin ánimo de lucro de distintos ámbitos .

#### Política de Acción Social - Política

Establecer alianzas con otras entidades a la hora de encarar nuevos proyectos es nuestra política. Se requiere dinamismo si el objetivo es atender el máximo de demandas sociales y si bien existen proyectos de gran envergadura como la atención domiciliar a personas dependientes y la referente a la LISMI que suponen gran parte de nuestros recursos económicos y de personal no renunciamos a pequeños proyectos como los campamentos de verano en el ámbito del menor para favorecer la conciliación, curso de memoria cognitiva, voluntariado y cualquier objetivo que se cruce en el camino y que con la colaboración de otras organizaciones esté en nuestra mano sacar adelante. De hecho las distintas colaboraciones con Fandemga, Asociación de Sordos de Ferrol, Cáritas, Cruz Roja, Padre Rubiños y Fundación Once son una muestra de ello.

#### Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Las Empresas del Grupo participan en sus campañas de Acción Social con distintas ONG vía la Fundación Einsa. El presente ejercicio Einsa ha colaborado con la Fundación Caico , destinada a atender necesidades de familias afectadas por cáncer infantil . El Grupo Einsa destinó 100 horas de personal de su plantilla a eventos de crowfunding de Caico. Cáritas forma parte de las ONGs que se coordinan de forma recurrente con nosotros para la acción social en sus campañas solidarias de recogida de alimentos y juguetes. En el año 2019 contamos de nuevo con la participación de familias en riesgo de exclusión en la Fiesta de Navidad de nuestros centros.

#### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

La Fundación Einsa presenta al Consejo de Administración de la Compañía un informe anual . De la misma manera la Fundación Einsa presenta ante la Administración Pública memorias correspondientes a sus actividades en el campo de la Dependencia y de la LISMI

### Contribución de la empresa al desarrollo local

Los centros de trabajo de Einsa Print y GtMotive se encuentran ubicados en Galicia en una zona rural minera y de población reducida. La implantación del Grupo en esta ubicación vino determinada por la necesidad de creación de empleo tras el inminente desmantelamiento de los astilleros de Astano y la reducción de actividad de las minas de carbón en As Pontes. Siendo el fundador del Grupo Einsa originario de esa zona impulsó el crecimiento de la compañía en su tierra natal en una firme apuesta por la creación de empleo y el desarrollo de la zona.

#### Política de Desarrollo Sostenible - Política

El objetivo para el desarrollo de la zona se basó en la formación y creación de empleo en una actividad nueva , impresión de directorios telefónicos a nivel nacional e internacional. De allí han salido páginas amarillas españolas, francesas, inglesas etc. Las necesidades de papel de Países Nórdicos impulsó el sector portuario y demás servicios logísticos y de operaciones. A pesar del declive de los directorios, Einsa diversificó sus productos hacia revistas, catálogos y folletos de distribución y se encuentra en continua transformación para adaptar sus actividades a las demandas actuales. La compañía Gtmotive integrada en el Grupo Einsa dirige también sus nuevos proyectos y actividad a Galicia. En la actualidad la actividad de las dos compañías han generado mas de 500 puestos directos

## INFORME DE PROGRESO 2019

desde su implantación en la zona.

### **Comunicación con los actores de la comunidad - Acción / Proyecto**

La coordinación con los actores sociales de la comunidad es fundamental, es más se erraría en el objetivo a la hora de llevar a cabo proyectos de semejante dimensión sin su participación. Desembarcar en un entorno nuevo sin conocer las necesidades e idiosincrasia que lo rodea desembocaría en un proyecto sin rumbo y de difícil ejecución. El Grupo Einsa siempre lo tuvo claro y ha dedicado grandes esfuerzos a estrechar lazos con la comunidad en la que opera.

### **Acciones para el fomento del desarrollo local - Acción / Proyecto**

Conscientes de que el desarrollo local se basa fundamentalmente en las oportunidades laborales, el Grupo Einsa inicia en el año 2002 a través de la Fundación Einsa una nueva actividad con el Servicio de Ayuda a Domicilio en municipios del entorno. El perfil de candidatos para la prestación del servicio como auxiliares de atención domiciliaria era fundamentalmente mujeres del medio rural de mediana edad y sin formación profesional ni trayectoria laboral con disponibilidad para jornada parcial y con alto riesgo

de exclusión laboral. En la actualidad la Fundación cuenta con 46 auxiliares repartidas entre los municipios de Pontedeume, As Pontes, Aranga, Irixoa y Vilarmajor.

### **Reuniones con los principales representantes de las comunidades - Herramienta de Seguimiento**

Las relaciones con los principales representantes de las comunidades en las que opera el Grupo Einsa son necesarias, continuas y fluidas a nivel municipal, comarcal y regional. El comité de dirección de cada una de las compañías tiene asignado uno o varios miembros que identifican las posibles acciones a llevar a cabo con las distintas administraciones que representan a la comunidad.

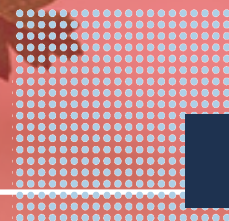
### **Inversión en Acción Social - Indicador de Seguimiento**

La inversión social del Grupo Einsa está fundamentalmente enfocada hacia la Fundación Einsa cuyo ámbito de actuación radica en el entorno en que operan las compañías del Grupo. Su equipo se coordina con los servicios sociales y sanitarios de los ayuntamientos para acometer aquellas acciones necesarias para paliar las necesidades de la comunidad y en la medida de lo posible conseguir un entorno donde la igualdad de oportunidades esté presente.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente





### Consumo de la entidad

el GRUPOEINSA se compromete a minimizar el impacto medioambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos hasta su disposición final, desarrollando, en cada etapa del proceso de diseño, fabricación, distribución, venta y fin de uso, medidas de reducción y compensación de dicho impacto. Los empleado/as desarrollarán su actividad promoviendo la sostenibilidad social y medioambiental de la empresa, como vía para la creación responsable de valor para todos sus grupos de interés.

---

#### Política de Reducción de Consumo - Política

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

#### Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

El Grupo Einsa dispone de varias acciones de sensibilización en este sentido. En el ejercicio 2018 se han generado en Einsa Print 31 residuos diferentes (15 no peligrosos y 16 peligrosos) que se recogen a través de distintos contenedores debidamente etiquetados para que sólo se deposite un residuo en cada uno de ellos. La mayoría de estos residuos son destinados a reciclado.

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

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

el uso de los recursos

#### Documentos adjuntos: [Declaracion ambiental 2019 EINSA PRINT AS PONTES.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

En 2019 Einsa Print se planteó los siguientes objetivos ambientales: - Reducir un 3% el ratio de consumo eléctrico. - Reducir un 20% la generación de aerosoles usados. - Reducir un 5% el ratio de generación de revelador. - Reducir un 5% el ratio de generación de goma. - Reducir un 3% el ratio de consumo de agua.

---

### Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

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

---

#### Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

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

#### Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

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

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

Anualmente se analizan los aspectos ambientales relacionados con el consumo de recursos naturales, consumo de materias primas, emisiones, ruidos y vertido, generación de residuos, situaciones anormales y/o de emergencia así como los indirectos. Los aspectos ambientales que resultan significativos se incluyen en la Declaración ambiental que se valida cada año y se plantean objetivos anuales para reducir su impacto.

## INFORME DE PROGRESO 2019

### Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

En Einsa Print existe un Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente con autoridad para asegurar la implantación de todos los procesos necesarios para la protección del medio ambiente e informar a la Dirección sobre su evolución y desempeño. Él es el que evalúa cada año los aspectos ambientales de la empresa.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

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

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

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

### Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Durante 2019 se han realizado dos auditorías de tercera parte para renovar las certificaciones ISO 14001, ISO 9001 y Reglamento europeo EMAS, por una parte y para renovar las certificaciones en cadena de custodia FSC y PEFC. Además, se realizaron 18 auditorías internas a los diferentes departamentos.

### Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

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

### Objetivos marcados para la temática

El resultado de los objetivos planteados para el año 2019 en relación con el consumo de recursos naturales fué el siguiente: - se redujo cerca de un 1% el ratio de consumo eléctrico. Para ello se implantó el apagado de los hornos de las rotativas en paradas con una duración mayor a un turno (8 horas) y quedó pendiente para 2020 una auditoría para detectar pérdidas de soplado. Se descartó la instalación de paneles solares para autoconsumo. - no se llegó al 3% planteado pero se redujo un 1.38% el ratio de consumo de agua. Entre las acciones implantadas para esta reducción estuvo la reparación de la válvula de descarte de agua por conductividad de las torres de refrigeración y la instalación de contadores en las procesadoras del CTP para monitorizar su consumo de agua. Todos estos datos aparecen en la Declaración ambiental del año 2019 validada por AENOR.

## Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

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

### Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La Compañía opera en países desarrollados con altas exigencias en materia medioambiental y durante cuatro décadas ha demostrado a sus grupos de interés su compromiso con el mantenimiento de las certificaciones de las normas ISO 14001, ISO 9001, EMAS y cadena de custodia FSC y PEFC. Einsa Print tiene una política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos laborales implantada en todos sus centros.

### Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Einsa Print tiene un sistema de gestión ambiental implantado en todos sus centros que está certificado de

## INFORME DE PROGRESO 2019

acuerdo con las normas internacionales ISO 9001 e ISO 14001 y el Reglamento europeo EMAS. Además, está certificado en cadena de custodia (FSC y PEFC).

### Gestión de residuos y consumo energético - Política

Todos los años en Einsa Print se analizan los consumos de recursos naturales y la generación de residuos, planteándose objetivos para reducir su ratio (en función de los millones de metros cuadrados de papel consumidos) de consumo o generación.

### Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

En Einsa Print existe un Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente que tiene autoridad para asegurar la implantación de todos los procesos necesarios para la protección del medio ambiente e informar a la Dirección sobre su evolución y desempeño.

### Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

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

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

Con los datos anuales de consumo de energía eléctrica, gas natural, gasóleo y de los cambios de gases refrigerantes, se calcula anualmente el alcance 2 de la huella de carbono. Este dato se incluye en la Declaración Ambiental que cada año se valida conforme al Reglamento EMAS. En el año 2018 el alcance 2 de la huella de carbono de Einsa Print fue de 10.597 toneladas que representan un ratio de 8,838 toneladas de CO2 por millón de metros cuadrados de papel consumido.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Desde hace más de 15 años, en Einsa Print se vienen

realizando auditorías internas en todos los departamentos. De cada una de ellas se emite un informe donde se detallan las desviaciones detectadas así como recomendaciones y puntos de mejora detectados por el auditor. Las desviaciones detectadas son analizadas y se proponen acciones correctivas para que no se vuelvan a producir.

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

La Dirección de Einsa Print celebra tres reuniones al año para analizar la marcha de los indicadores y objetivos del año en curso. En estas reuniones se decide la toma de acciones correctivas cuando los resultados se desvían de los valores de referencia.

### Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino - Indicador de Seguimiento

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

### Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

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

### Documentos adjuntos: [Politica gestion Einsa Print.pdf](#) Objetivos marcados para la temática

El programa ambiental de Einsa Print para el año 2018 incluía los siguientes objetivos: reducir un 2% el ratio de generación de absorbentes usados, reducir un 3% el ratio de generación de agua de lavado de rotativas,

## INFORME DE PROGRESO 2019

reducir un 20% el ratio de generación de aerosoles usados y reducir un 5% el ratio de consumo de folios. El resultado de todos ellos puede consultarse en la

Declaración Ambiental de ese año, que está validada por AENOR.

# ANEXO

## CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS





## Empleados

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

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

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

**Indicador GRI:** 403

### Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

#### convenios



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

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

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

**Indicador GRI:** 102-41

### 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

### 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:** 03 | Salud y Bienestar, 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

**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

## 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:** 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

## Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos



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

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

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

**Indicador GRI:** 410, 412, 412-2

## Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



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

**ODS relacionado:** 10 | Reducción de las desigualdades

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

**Indicador GRI:** 406

## Proveedores

## 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.

## Cientes

### Sensibilización a clientes en sostenibilidad



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

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

### Fomento de la calidad en la entidad



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

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

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

**Indicador GRI:** 416

### 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:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Indicador GRI:** 418

### Información transparente al clientes



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

**Indicador GRI:** 417

---

## Comunidad

---

### Compromiso por los derechos humanos



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

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

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

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector



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

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

**Indicador GRI:** 102-13

---

### Contribución de la empresa al desarrollo local



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

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

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

**Indicador GRI:** 413-1

---

## 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 recursos

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

---

## Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

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

**Vinculación Ley:** I: Información sobre cuestiones medioambientales

---

## Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



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

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

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

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







# INFORME DE PROGRESO

—  
2020

