



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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# INFORME DE PROGRESO 2020

Sampol Ingeniería y Obras,  
S.A.



# Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Clientes

Empleados

Medioambiente

Proveedores



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO







Es una gran satisfacción cumplir 10 años adheridos al Pacto Mundial de Naciones Unidas y mostrar así el compromiso firme de la Compañía con los Diez Principios del Pacto Mundial y con los ODS de la Agenda 2030, a través de la presentación del Informe de Progreso correspondiente al año 2020.

Este año tan complicado debido a la pandemia, queremos enfatizar aún más nuestro fuerte compromiso con los principios del Pacto Mundial, siendo muy conscientes sobre los impactos económicos, sociales y medioambientales que generamos en el entorno.

Nuestros principios fundamentales son el respeto de los Derechos Humanos, el cuidado del medio ambiente, la seguridad y salud de las personas, el estricto cumplimiento de la legislación, la innovación y el diálogo permanente con nuestros grupos de interés.

Por todo ello, es un placer para GRUPO SAMPOL presentar nuestro Informe de Progreso, que abarca el ejercicio 2020, así como expresar nuestro interés en renovar el compromiso adquirido con la iniciativa del Pacto Mundial en el cumplimiento de los Diez Principios y con los objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el Informe de Progreso de 2020, un año marcado por la pandemia, detallaremos las acciones más importantes realizadas, destacando la especial dedicación al ODS 3: Salud y Bienestar, con la realización y constante actualización de los protocolos y normas de actuación para la prevención del Covid-19 y la realización de acciones concretas para minimizar los riesgos para la salud de nuestros trabajadores propios y los de nuestras subcontratas; el mantenimiento y actualización de nuestras políticas y de nuestro Código Ético a fin de que garantizar un comportamiento responsable por parte de todos los integrantes de la empresa así como de nuestras subcontratas y proveedores; nuestra contribución a los ODS 1: Fin de la pobreza y ODS 2: Hambre 0 con donaciones a entidades locales y a los ODS 13: Acción Por el clima; 12: Producción y consumo responsable y 7: Energía asequible y no contaminante, con el diseño y construcción de plantas de cogeneración de energía altamente eficientes.

En 2021 vamos a seguir trabajando en la integración total y desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030. Aunque priorizamos y desarrollamos los ODS más relacionados con nuestra actividad y con la innovación, nos comprometemos a contribuir, aunque sea de manera indirecta en el desarrollo y cumplimiento de los 17 ODS.

En Sampol apostamos por un futuro mejor y por una gestión sostenible y socialmente responsable y para ello contamos con el gran esfuerzo y el fuerte compromiso de todos los integrantes de nuestra plantilla.

Atentamente,

**D<sup>a</sup> Carmen Sampol Massanet**  
**CEO**



---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## DATOS GENERALES

### Nombre Completo (Razón Social)

Sampol Ingeniería y Obras, S.A.

### Tipo de empresa

MIDCAP

### Dirección

C/ Gremio Boneteros, 48 Poligono Son Castello Palma de Mallorca, Illes Balears 07009 Spain

### Localidad

Palma de Mallorca

### Provincia

Islas Baleares

### Comunidad Autónoma

Islas Baleares

### Dirección Web

<http://www.sampol.com>

### Número total de empleados

1054

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

128 millones

## MODELO DE NEGOCIO Y

## ENTORNO EMPRESARIAL

### Sector

Construcción e Ingeniería

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

SAMPOL es un grupo multinacional de capital español, líder en soluciones de ingeniería aplicada a distintos sectores, tanto públicos como privados. Fundada en 1934 y con 85 años de experiencia, SAMPOL desarrolla su actividad en cinco grandes líneas de negocio: energía, ingeniería aplicada, hoteles, aeropuertos y tecnología digital, manteniendo el más alto nivel de calidad. SAMPOL apuesta por el desarrollo de sistemas cada vez más eficientes energéticamente que aporten valor a nuestros clientes y sean sostenibles económica, medioambiental y socialmente. La sostenibilidad y el desarrollo de sistemas energéticos eficientes es prioritario para SAMPOL. Expertos en instalaciones de biomasa y fotovoltaicas, prevé la inclusión del hidrógeno verde en el circuito energético. Para abordar estos proyectos SAMPOL cuenta con personal altamente especializado y amplia experiencia internacional, que constituyen nuestro principal activo.

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

España, México, República Dominicana, Panamá, Jamaica, Canadá, Italia, EEUU, Cabo Verde, Honduras, Colombia, Puerto Rico.

### Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

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

## INFORME DE PROGRESO 2020

gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

Todas las decisiones finales en materia de RSC las toma la CEO y el Director Financiero y de RRHH. El Área que gestiona RSC es el Área de Sistemas de Gestión, que gestiona también Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud y que depende de la Dirección Financiera y de RRHH.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Clientes, Empleados, Medioambiente, Proveedores

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

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

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

El Informe de Progreso a nuestros grupos de interés se difunde a través de nuestro boletín interno e Intranet para los trabajadores/as y a través de la página web de la empresa y de la página web del Pacto Mundial, para el resto de grupos de interés.

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

A toda la actividad de la Compañía en todos los países en los que opera.

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

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

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí



# METODOLOGÍA



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

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



## INFORME DE PROGRESO 2020

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

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



9

6

3

1

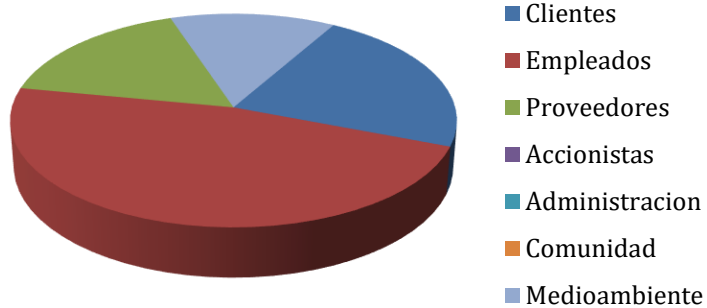
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

## Elementos aplicados por grupos de interés

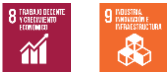




# GRUPO DE INTERÉS Clientes



### Fomento de la calidad en la entidad



En los últimos años, Dirección se plantea un Plan de Acción para dotar al Área de Calidad de más entidad a fin de transformarla en un área clave e inculcar así una cultura de Calidad en la Compañía. En 2020 los esfuerzos en esta área se han centrado en la realización de auditorías de calidad a la carpeta de proyectos del proceso Gestión del Proyecto, si bien se reforzará esta labor en 2021, ya que el 2020 ha estado marcado por la pandemia y gran parte de los esfuerzos se han centrado en el área de seguridad y salud.

#### Manual de Calidad y Medioambiente - Política

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

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

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

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

#### Certificación ISO 9001:2015 - Acción / Proyecto

SAMPOL está certificado en calidad desde el año 1998 con lo que cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad muy maduro y muy orientado a la mejora continua y a la adaptación a los cambios. El Sistema de Gestión de SAMPOL es integrado y está certificado en las normas: ISO 9001; ISO 14001; OHSAS 18001; ISO 50001 y la UNE 166002. En 2018 el Sistema de Gestión se adaptó a la nueva versión 2015 de la norma ISO 9001 y en 2020 se ha iniciado la transición de OHSAS 18001 a la nueva ISO 45001 de Seguridad y Salud.

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

Existe una persona responsable de calidad en la empresa, que es la Responsable del Área de Sistemas de Gestión, Yolanda Rodríguez.

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Los procesos de calidad son auditados tanto interna como externamente, por parte de nuestra certificadora Bureau Veritas, con una periodicidad anual.

#### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Disponemos de una encuesta online que se envía a nuestros clientes para conocer el grado de satisfacción una vez finalizados los proyectos.

**Documentos adjuntos:** [ISO 9001\\_Grupo Sampol.pdf](#)

[Objetivos marcados para la temática](#)

## INFORME DE PROGRESO 2020

Obtener como mínimo una puntuación de 4 sobre 5 en la encuesta de satisfacción del cliente

### Información transparente al cliente



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

#### Código Ético / Conducta - Política

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. El Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético. El 15 de Abril de 2020 se vuelve a realizar una revisión del Código Ético, estando actualmente en vigor, la revisión 3. SAMPOL en su Código Ético establece que seremos honestos en las relaciones con nuestros clientes, daremos información veraz, y seremos independientes en la toma de decisiones, tratando de mantener una comunicación fluida y transparente, conocer sus necesidades, expectativas y satisfacción, incorporándolo a nuestra gestión y desarrollando las actuaciones necesarias para mantener su confianza y

fidelidad.

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

Todos los trabajadores de la compañía aceptan de manera expresa su aceptación del Código Ético que incluye las medidas para prevenir la corrupción. La Compañía tendrá tolerancia 0 ante un caso de corrupción.

#### Buzón de denuncias - Herramienta de Seguimiento

Desde 2017 que se publicó el Código Ético, la empresa cuenta con un canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: [etica@sampol.com](mailto:etica@sampol.com). En las posteriores actualizaciones del Código Ético, se mantiene el mismo canal de denuncias estando en la actualidad correctamente implantado.

#### Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En 2020 no se han recibido denuncias por parte de nuestros clientes.

#### Documentos adjuntos: [Codigo Etico\\_rev 3.pdf](#) Objetivos marcados para la temática

El objetivo es 0 denuncias por parte de nuestros clientes.

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía. El cliente es el centro de nuestro negocio y las decisiones claves están basadas en el deseo fundamental de prestarles un mejor servicio. Cuando hablamos de clientes, nos referimos tanto a los clientes externos (a los que va



## INFORME DE PROGRESO 2020

dirigido los servicios que ofrece la empresa) como a los clientes internos (personas responsables de los procesos internos de las empresas). Apostamos por satisfacer las necesidades de nuestros clientes internos y externos, ya que se encuentran entre nuestros principales grupos de interés o stakeholders y aseguran el funcionamiento y mantenimiento de la organización.

---

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

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

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

Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía. En el Informe de revisión por Dirección con carácter anual, se presentan a Dirección los resultados de las encuestas de satisfacción del cliente para su valoración y adopción del plan de acción específico. Los resultados

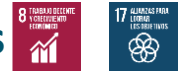
de las encuestas también se trasladan a Dirección de manera mensual en el Informe mensual de Inspecciones de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud. La media de la medición de la satisfacción del cliente en 2020 es de 4,58 sobre 5 y hemos obtenido 13 certificado de buena ejecución emitidos por nuestros clientes.

### Documentos adjuntos: [Politica SGI\\_rev 5.pdf](#) Objetivos marcados para la temática

Obtener como mínimo una puntuación de 4 sobre 5 en la encuesta de satisfacción del cliente.

---

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



En SAMPOL trabajamos para asegurar un estricto cumplimiento de los requisitos legales en materia de Protección de datos, cumpliendo con el nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos y normativa de aplicación en cada uno de los países en los que operamos.

---

### Normativa Vigente - Política

Cumplimiento estricto de la normativa de protección de datos de carácter personal. Se ha procedido a la adecuación de la LOPD al nuevo Reglamento Europeo de Protección de datos y al cumplimiento específico de protección de datos en los diferentes países en los que tenemos presencia.

### Protocolo de protección de datos - Política

Disponemos de un protocolo de actuación en materia de protección de datos en base a la adecuación al nuevo reglamento Europeo.

### Código Ético / Conducta - Política

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

## INFORME DE PROGRESO 2020

colaboradores o personal de subcontratas.

### Protocolo de Cambio de Contraseñas - Acción / Proyecto

Cada empleado posee una cuenta de usuario y contraseña para acceder a su equipo informático y a los servicios que la empresa proporciona. Estos datos se le facilitan el día en que esa persona se incorpora a la empresa y la clave de acceso cumple los siguientes requisitos de seguridad:

- Debe tener una longitud mínima de 8 caracteres.
- Debe contener tres de los siguientes cuatro grupos de caracteres: o Letras mayúsculas o Letras minúsculas o Números o Símbolos
- No puede contener el nombre o el apellido del usuario.
- No se puede repetir ninguna de las últimas cinco contraseñas.
- La contraseña tendrá una vigencia de 120 días. Se solicitará al usuario que la renueve 15 días antes de su caducidad.
- Una vez caducada, la cuenta quedará bloqueada.

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

Desde 2017 que se publicó el Código Ético, la empresa cuenta con un canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: [etica@sampol.com](mailto:etica@sampol.com). En la actualización número 3 del Código Ético de 15 de abril de 2020, se mantiene el mismo canal de denuncias, teniéndolo en la actualidad correctamente implantado.

### Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

No se han recibido en 2020 ninguna denuncia en el Buzón de Denuncias.

### Documentos adjuntos: [Codigo Etico\\_rev 3.pdf](#) Objetivos marcados para la temática

El objetivo es 0 denuncias por el tratamiento de la base de datos de clientes.

## Relación duradera con los clientes



La búsqueda de la satisfacción y la relación

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

### Código Ético - Política

El Código Ético tiene por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Somos una Compañía orientada a nuestros clientes. Debido a nuestra actividad la relación entre SAMPOL y sus clientes se produce a través de nuestros profesionales en todos y cada uno de los ámbitos de forma continua. Fruto de esta relación con nuestros clientes y aliados SAMPOL ha reconocido que los valores más importantes son la responsabilidad, el compromiso, la calidad, la iniciativa y la innovación. Así pues, estamos comprometidos con el desarrollo de productos y servicios de calidad, rigurosos con los requisitos legales, y que generan valor, porque creemos firmemente que el éxito de nuestros clientes, reside el éxito de nuestra organización. Seremos honestos en las relaciones con nuestros clientes, daremos información veraz, y seremos independientes en la toma de decisiones. Trataremos de mantener una comunicación fluida, conocer las necesidades, expectativas y satisfacción de nuestros clientes, incorporarlas a nuestra gestión y desarrollar las actuaciones necesarias para mantener su confianza y fidelidad.

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

Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía.

## INFORME DE PROGRESO 2020

La relación duradera con los clientes es uno de los principios de la organización. Es sinónimo de que hemos realizado un buen trabajo y que transmitimos confianza, profesionalidad y ofrecemos servicios de calidad. A través de las encuestas de satisfacción, los certificados de buena ejecución, y el % de Clientes que repiten, podemos analizar si la relación con nuestros clientes es duradera. La media de la medición de la satisfacción del cliente en 2020 es de 4,58 sobre 5 y hemos obtenido 13

certificado de buena ejecución emitidos por nuestros clientes.

### Objetivos marcados para la temática

Obtener como mínimo una puntuación de 4 sobre 5 en la encuesta de satisfacción del cliente.



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



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



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

#### Código Ético - Política

En nuestro código ético se recogen dentro del apartado normas generales de conducta indicándose que ante cualquier duda sobre lo que es o no aceptable, el obsequio deberá ser declinado o bien se consultará al Comité Ético.

#### Comité Ético - Herramienta de Seguimiento

En 2017 se creó un Comité Ético que se encarga de velar el cumplimiento del Código Ético. Entre las competencias del Comité Ético destacan: - Fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código Ético. - Resolver las consultas, dudas e incidencias que se les planteen. - Detectar y prevenir riesgos, estableciendo medidas de control a fin de poder evaluar el cumplimiento de la cultura ética de la empresa, así como detectar, evaluar y actuar ante potenciales conductas irregulares. - Asegurar que los trabajadores o terceros, que pongan en conocimiento de la compañía

conductas irregulares, no sufran ningún tipo de represalia, manteniendo su anonimato. - Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético. - Establecer todos aquellos procedimientos y/o protocolos de actuación que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento del Código Ético. En 2020 no ha habido cambios en el Comité Ético. El Comité Ético deberá velar por el cumplimiento de los principios éticos que rigen en la empresa por lo que respecta a la realización o aceptación de obsequios o regalos, o la realización de acciones que incumplan con la legalidad o que vulneren los derechos humanos.

#### Buzón de denuncias - Herramienta de Seguimiento

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

#### Objetivos marcados para la temática

Denuncias 0

### Igualdad de género



En SAMPOL promovemos una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de crear y fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos corporativos y a un mejor desempeño empresarial. En SAMPOL apostamos por la diversidad, estando nuestros equipos formados por personas de diferentes perfiles, culturas, orígenes y experiencias, y favorecemos la inclusión, creando un entorno laboral en el que cada persona pueda lograr sus objetivos y desarrollarse, manteniendo una política de tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación. Garantizamos por tanto el trato no

## INFORME DE PROGRESO 2020

discriminatorio de las personas que integran la Compañía, sin perjuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, edad, discapacidad, religión, género, orientación sexual, estado civil, o cualquier otra condición física o social.

---

### Plan de Igualdad - Política

SAMPOL INGENIERÍA Y OBRAS, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas y planes que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra empresa. Disponemos de un Plan de Igualdad en la empresa. Así mismo este principio también está recogido en nuestro Código Ético y en nuestra Política de Diversidad e Inclusión.

### Políticas Internas de Gestión - Política

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

### Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Se realiza un diagnóstico de igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de la compañía y de su Plan de Acción.

### Documentos adjuntos:

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

Objetivos marcados para la temática

Seguimiento en plazo del 100% de las acciones del Plan de Igualdad de Grupo Sampol

---

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Para la Dirección de SAMPOL el preservar la seguridad y salud de los trabajadores/as es un objetivo prioritario y la reducción de los índices de siniestralidad en nuestras actividades es un objetivo constante que perseguimos. Las Responsabilidades están distribuidas entre todos los puestos de responsabilidad. En obra, los Responsables de Prevención son los Jefes de Obra, Encargados y Recursos Preventivos. En las plantas de Cogeneración, los Responsables de prevención son los Jefes de Planta, Encargados y Recursos Preventivos. En 2020 las acciones preventivas de la empresa han estado centradas en la elaboración de protocolos de actuación frente al covid-19 y la adopción de medidas preventivas.

---

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

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



## INFORME DE PROGRESO 2020

momento la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores/as, siendo este un objetivo prioritario.

### Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto

El Sistema de Gestión Integrado de SAMPOL está certificado en la especificación OHSAS 18001 desde el año 2007, por lo que es un sistema maduro que está bien implantado e integrado a la operativa de la empresa. El Sistema de Gestión según OHSAS 18001 asegura una correcta gestión de la Seguridad y Salud en la compañía. Dirección, consciente de la importancia de la prevención de riesgos laborales y a fin de favorecer la integración de la prevención en la empresa, aún disponiendo de la modalidad preventiva de Servicio de Prevención Ajeno, determina y proporciona las personas necesarias que integran el Dpto de Prevención. Actualmente Prevención está formado por: o 1 Responsable de Departamento, técnico Superior de PRL. o 1 técnico superior y 1 técnico intermedio de PRL en España. o 1 técnico superior de PRL en Playa del Carmen, México o 1 administrativo El Dpto. dirige y controla la actividad con plena autonomía, sin perjuicio de que pueda solicitar, adicionalmente, el asesoramiento del Servicio de Prevención Ajeno. En obras de envergadura se contrata un técnico de prevención exclusivo para la obra. En 2020 se inicia el proceso de transición del Sistema de Gestión, de la OHSAS 18001 a la nueva ISO 45001, mejorándose con ello la integración de las diferentes normas que componen el sistema.

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Durante todo 2020 se han publicado píldoras informativas en nuestro boletín interno mensual sobre hábitos de vida saludable (fomento del deporte, dieta equilibrada, recomendaciones de Seguridad y Salud, medidas preventivas frente al covid19,...)

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

Año centrado en la lucha contra el coronavirus con la elaboración de protocolos internos, cartelería de sensibilización y campañas para la prevención del Covid-19. Las acciones llevadas a cabo son: Enero 2020: Píldora informativa: sobre "Correcto uso de las escaleras de mano" y sobre "Enfermedades

cardiovasculares". Febrero 2020: Píldora informativa sobre "Qué debes saber del nuevo coronavirus". Marzo 2020: Elaboración del protocolo de actuación frente al covid-19 y posteriores actualizaciones a lo largo de 2020 y píldora informativa sobre "Recomendaciones generales de prevención: Teletrabajo". Abril 2020: Píldoras Informativas: - Como ponerse y quitarse la mascarilla - Como ponerse y quitarse los guantes - Coronavirus y aislamiento: claves y estrategias para superar la cuarentena extendida Mayo 2020: Elaboración del protocolo sobre "Recomendaciones para acudir al puesto de trabajo por motivo del Covid-19". Junio 2020: Píldora informativa "¿Que te encontrarás al regresar a la oficina?". Julio 2020: Píldoras Informativas: - Normas para el acceso a la oficina - Protégete del sol - Decálogo de como actuar en caso de tener síntomas de covid. Agosto 2020: Píldora Informativa "¿Qué mascarilla necesito según mi situación". Septiembre 2020: Píldora Informativa "¿Qué hago si he estado en contacto con alguien con sospecha de tener o que tiene covid 19?"

**Documentos adjuntos:** [Certificado OHSAS 18001 Grupo Sampol Ingles.pdf](#)  
Objetivos marcados para la temática

Elaboración de un Plan de Hábitos de vida saludable en 2021-2022.

## Ambiente laboral



Es fundamental trabajar para crear y mantener un buen ambiente laboral entre las personas que integramos la Organización, por lo que se llevan diferentes medidas. Con objetivo garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos, y haciéndolos accesibles a toda la plantilla del Grupo independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. Las medidas aplicadas por Grupo Sampol para la conciliación de la vida familiar y laboral son las siguientes: - Reducción de jornada - Posibilidad de sumarse a la póliza de seguro de salud colectivo de empresa y en el servicio de pago de guardería, descontándose la prima mensual o la cuota, a través de la nómina del

## INFORME DE PROGRESO 2020

trabajador/a, dentro del marco corporativo de retribución flexible del Grupo Sampol. - Posibilidad de unificación del periodo de lactancia natural, permitiéndose unificar en 1 hora diaria, y traduciéndose en 14 días extra del permiso por maternidad, abonados por la empresa de forma íntegra, sin descuento de tiempo proporcional si el trabajador/a solicita después reducción de jornada - Flexibilidad de horario de entrada al centro de trabajo entre las 9:00 y 9:30 para facilitar el encaje con el horario escolar. - Posibilidad de disfrute de vacaciones coincidiendo con el calendario escolar. - Disfrute de vacaciones en jornadas completas, mañanas y tardes. - Disfrute de los permisos retribuidos por nacimiento y hospitalización u operación quirúrgica indicados en los convenios colectivos de aplicación en días laborables. - Jornada continuada los viernes en horario de 9:15 a 15:00 En Grupo Sampol este tipo de medidas las utilizan indistintamente hombres y mujeres.

### Encuesta Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento

La clave del éxito, es nuestro equipo. Nuestros trabajadores/as son un elemento fundamental en la consecución de nuestra MISIÓN y VISIÓN, por lo que crear y mantener un buen ambiente de trabajo es un objetivo prioritario de la empresa. En 2020 se ha trabajado en el diseño y planificación de una encuesta de Clima Laboral dirigida a todos los empleados/as del Grupo.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Sampol pone a disposición de todo su personal, un Buzón de Sugerencias en intranet. En 2020 se han recibido un total de 21 sugerencia a las que se ha dado respuesta. El Buzón de Sugerencias lo coordina el Área de Sistemas de Gestión.

## Impulsar la sensibilización en materia

**medioambiental**



SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la correcta gestión medioambiental. La sensibilización en materia medioambiental es una tarea constante y de mejora continua que el Área de Sistemas de Gestión lleva a cabo en las visitas periódicas a obra y en las publicaciones en el boletín interno de la empresa.

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

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

### Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la correcta gestión medioambiental. La sensibilización en materia medioambiental es una tarea constante y de mejora continua que realiza el Área de Sistemas de Gestión. El

## INFORME DE PROGRESO 2020

Área de Sistemas de Gestión realiza de manera periódica campañas de sensibilización medioambiental y de manera concreta o a través de consejos y buenas prácticas en el boletín mensual.

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

Objetivos marcados para la temática

6 publicaciones al año en el boletín mensual sobre concienciación medioambiental.

---

## Erradicación del trabajo infantil/forzoso



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

---

### Código Ético / Conducta - Política

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. El Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético. El 20 de marzo de 2019 y el 15 de abril de 2020 se vuelve a realizar revisiones del Código Ético, estando actualmente en vigor, la revisión 3. SAMPOL no acepta

bajo ningún concepto incumplir con la normativa legal en ningún país en los que tenemos presencia. Internamente cumplimos 100% con este principio. Trabajamos para integrar este cumplimiento en la Evaluación de Proveedores.

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

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

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

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

### Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

No se ha recibido ninguna denuncia en 2020 en el Buzón de Denuncias de la compañía.

## INFORME DE PROGRESO 2020

### Objetivos marcados para la temática

Denuncias 0 con referencia a trabajo infantil/ forzoso en nuestros proveedores habituales.

---

## Oportunidades para jóvenes con talento



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

---

### Política de Igualdad - Política

SAMPOL dispone de un Plan de Igualdad depositado en el Registro de la Dirección General de trabajo, economía social y salud Laboral de la Consejería de Trabajo, Comercio e Industria del Gobierno de las Islas Baleares con Nº de Expediente: 07/17/0095/2018.

### Política de Diversidad - Política

A finales de 2018 se aprueba la Política de Diversidad e Inclusión de SAMPOL cuyo objetivo es establecer las directrices para promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de crear y fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos corporativos y a un mejor desempeño empresarial.

### Plan de carreras - Acción / Proyecto

El establecimiento de planes de carrera es un objetivo de SAMPOL. Para ello creamos nuestro "TALENT PROGRAM", programa corporativo interno para proveer oportunidades a los estudiantes de últimos cursos o máster, y que tiene como objetivo principal la adquisición de habilidades y conocimientos para iniciar y desarrollar una carrera profesional con nosotros. El

Talent Program, permite a jóvenes poner en práctica los conocimientos adquiridos de sus estudios, e identificar un particular interés en alguna de las áreas de su carrera profesional. A través de él: • Contribuimos activamente en la formación de las competencias primordiales que el sector productivo demanda de los jóvenes profesionales, al brindarles la oportunidad de vincular su formación académica con la práctica real. • Transmitimos a la juventud una cultura de participación activa en el desarrollo económico de la sociedad. Incorporamos talento a SAMPOL.

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

En 2020 han participado en el Talent Program un total de 9 alumnos. Un número muy reducido en comparación con el año anterior debido a la cancelación de todas las prácticas por motivo de la pandemia. El número de becarios contratados ha sido 1.

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

### Objetivos marcados para la temática

Contratar a un 10% de los becarios que realicen las prácticas con nosotros.

---

## Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



Para SAMPOL es fundamental el cumplimiento de la normativa vigente en los países en los que opera. En España trabajamos para incorporar y mantener en nuestras plantillas el 2% de personas con discapacidad. SAMPOL como empresa comprometida y con valores, promueve la mejora de su competitividad contribuyendo al crecimiento de la economía y al progreso de la sociedad. Para ello ha creado SAMPOL Integra, programa corporativo interno para promover la diversidad y las oportunidades profesionales entre colectivos vulnerables. ¿Cómo lo hacemos? • Establecemos sinergias con asociaciones, instituciones y



## INFORME DE PROGRESO 2020

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

---

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

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

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

SAMPOL dispone de un Protocolo de Acoso, formalizado y comunicado a nuestros trabajadores. La empresa ha creado un comité de acoso para poder actuar si se produce una denuncia. En el protocolo de acoso se vela por la no discriminación de ningún trabajador/a por razón de sexo, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.

### Accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Acción / Proyecto

A finales de 2018 se aprueba la Política de Diversidad e Inclusión de SAMPOL cuyo objetivo es establecer las directrices para promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de crear y fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos corporativos y a un mejor desempeño empresarial.

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

Desde que se creó SAMPOL Integra, se han establecido colaboraciones de forma directa o indirecta con más de 20 entidades.

**Documentos adjuntos:** [Sampol Integra.pdf](#)  
Objetivos marcados para la temática

0 denuncias por acoso en la empresa.

---

## Cláusulas contractuales con los empleados



Si algo nos caracteriza, es el estricto cumplimiento de la legislación en materia laboral en España y en todos los Países en los que operamos. El respeto de las cláusulas contractuales forma parte de nuestra política de RRHH. En SAMPOL estamos convencidos de que la clave del éxito, es nuestro equipo. Nuestros trabajadores/as son un elemento fundamental en la consecución de nuestra MISIÓN y VISIÓN. Misión: Ser líderes en la generación y distribución de energía y en las instalaciones

## INFORME DE PROGRESO 2020

Eléctricas y Mecánicas (Clima y Fontanería) e infraestructuras de telecomunicaciones, contribuyendo activamente al bienestar social, al desarrollo sostenible y a la generación de valor para nuestros grupos de interés. Visión: Ser capaces de dar respuesta a las necesidades energéticas y tecnológicas de nuestros clientes, creando y diseñando soluciones ad hoc a través de nuestras unidades de negocio, para que la energía y la tecnología ofrezcan una vida mejor y un consumo energético más eficiente.

### Código Ético / Conducta - Política

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. El Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético y es obligatorio su aceptación en las nuevas incorporaciones. El 20 de Marzo de 2019 y el 15 de Abril de 2020 se revisa, estando actualmente en vigor la revisión 3. SAMPOL respetará y garantizará el Respeto y el cumplimiento de las cláusulas contractuales con los empleados.

### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

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

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Sampol pone a disposición de todo su personal, un Buzón de Sugerencias en intranet. En 2020 se han

recibido un total de 21 sugerencia a las que se ha dado respuesta. El Buzón de Sugerencias lo coordina el Área de Sistemas de Gestión.

### Objetivos marcados para la temática

Dar respuesta al 100% de las sugerencias y llevar a cabo el 50 % de las sugerencias.

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



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

### Código Ético / Conducta - Política

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. En Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético. El 20 de marzo de 2019 y el 15 de abril de 2020 se vuelven a realizar una revisiones del Código Ético, estando actualmente en vigor, la revisión 3. SAMPOL garantiza el derecho de sus trabajadores a la negociación colectiva. SAMPOL INGENIERÍA Y OBRAS,S.A tiene Representación de los trabajadores.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

## INFORME DE PROGRESO 2020

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

### **Reuniones periódicas con el Comité de Empresa - Herramienta de Seguimiento**

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

# GRUPO DE INTERÉS

## Proovedores



### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



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

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

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

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

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

#### Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

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

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realizan auditorías internas y externas, por nuestra certificadora Burea Veritas, con una periodicidad anual, donde se audita este proceso, dándose cada vez más relevancia a los aspectos de RSE.

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad





## INFORME DE PROGRESO 2020

SAMPOL está certificada en ISO 14001 con lo que se garantiza su compromiso en la correcta gestión medioambiental. La sensibilización en materia medioambiental es una tarea constante y de mejora continua que el Área de Sistemas de Gestión lleva a cabo en las visitas periódicas a obra y en las publicaciones en el boletín interno de la empresa a nivel interno. A nivel de nuestras subcontratas, se les entrega en cada nuevo contrato, las buenas prácticas medioambientales y se requiere su adhesión a las mismas.

---

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

En nuestro Código Ético nos comprometemos, de forma explícita, a respetar, defender y promover una práctica empresarial medioambientalmente responsable. Nuestra preocupación por realizar nuestra contribución para proteger nuestro planeta se centra en operar de forma segura para el medioambiente, difundiendo tecnologías limpias y desarrollando energías eficientes para proteger nuestro mundo para las generaciones venideras. Nuestras subcontratas se adhieren a nuestro Código Ético.

### **Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto**

En la plataforma de coordinación de actividades con nuestras subcontratas, les comunicamos nuestro código ético y solicitamos su adhesión al mismo.



# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



### Conocimiento del impacto

### ambiental de la entidad



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

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

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

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

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

eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 20 de Marzo de 2019 y está en revisión 5. Se evidencia un alto grado de implantación a nivel interno y de nuestras subcontratas, a las que se les comunica, en cada pedido, las normas medioambientales de obligado cumplimiento.

#### Código Ético - Política

Nos comprometemos, de forma explícita, a respetar, defender y promover una práctica empresarial medioambientalmente responsable. Nuestra preocupación por realizar nuestra contribución para proteger nuestro planeta se centra en operar de forma segura para el medioambiente, difundiendo tecnologías limpias y desarrollando energías eficientes para proteger nuestro mundo para las generaciones venideras.

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

La organización tiene nombrado un Responsable de Medio Ambiente, Yolanda Rodríguez, Responsable del Área de Sistemas de Gestión.

#### Objetivos marcados para la temática

0 denuncias medioambientales

### Cambio Climático



La emergencia climática es una realidad en la que llevamos viviendo desde hace mucho tiempo. La lucha contra el cambio climático nos desafía como sociedad, como modelo económico, como civilización, y nos obliga a cambiar, a cooperar y actuar juntos con ambición y con eficacia para construir una solución global a este desafío respetando los límites del planeta. En esta tarea todos debemos trabajar desde nuestras responsabilidades al servicio de la agenda climática

## INFORME DE PROGRESO 2020

y evitar poner barreras o retrasar su puesta en marcha: es nuestra responsabilidad como parte de la sociedad a la que pertenecemos. Las ciudades, las empresas, los ciudadanos vamos a ser los centros neurálgicos donde debe producirse el cambio y somos parte integral e indivisible del camino a la descarbonización. La buena noticia es que la sociedad ya no obvia estos desafíos. Los científicos, las empresas, los jóvenes: todos demandan que caminemos sin demora hacia ese futuro descarbonizado y resiliente al clima.

---

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

La iniciativa de Sampol “Planta de Cogeneración con Biogás”, fue seleccionada y forma parte de las 101 iniciativas empresariales mejores, para hacer frente a la crisis climática. Es el segundo año consecutivo que formamos parte de las 101 iniciativas por el clima. En esta iniciativa hemos diseñado para nuestro cliente Bacardi en Castaño, Puerto Rico, una planta de cogeneración de energía altamente eficiente, en la construcción y posterior operación y mantenimiento de la misma. En el camino hacia la transición ecológica, la propuesta de Sampol mejora la situación energética de la industria, garantiza el suministro y contribuye al crecimiento económico local y sostenible. La solución propuesta por Sampol consiste en una planta de cogeneración que producirá energía eléctrica y energía térmica utilizando mayoritariamente biogás. El biogás proviene del proceso de producción de la propia destilería de Bacardi, generado a partir de los residuos de la destilería. Se consumirá para la producción de energía eléctrica y térmica, donde el biogás supone aproximadamente el 75 % del total de combustible necesario, el cual complementará con GLP. La cogeneración consiste en el aprovechamiento de la energía residual procedente de la generación eléctrica para cubrir otras demandas energéticas que pueda tener el cliente, como en este caso, el vapor para su uso en la producción de bebidas espirituosas. La principal ventaja de la cogeneración es la alta eficiencia del sistema, reduciendo significativamente las emisiones respecto a un sistema de generación convencional gracias a la producción simultánea de energía eléctrica y

térmica. La energía eléctrica y térmica producida gracias a la planta altamente eficiente de SAMPOL, se utilizará en la producción de bebidas espirituosas en la destilería de Bacardi en Castaño, Puerto Rico. La construcción se realiza al completo por SAMPOL. Comienza en 2020 y tendrá una duración de 20 meses. Una vez acabada la construcción, SAMPOL se encargará de la operación y mantenimiento de la planta durante los próximos 15 años [2021-2036]. La planta funcionará en paralelo a la red de energía pública PREPA, la cual permitirá que Bacardi sea autosuficiente en caso de cero energético, garantizando el suministro de energía, estabilidad de la producción y por ende contribuyendo a la estabilidad de la economía en Puerto Rico. Gracias al compromiso de Sampol con el crecimiento sostenible, la planta de cogeneración de Bacardi se beneficia de los más altos estándares en eficiencia energética y garantiza bajos niveles de emisiones. En el camino a una verdadera transición ecológica sostenible, el sistema implantado por Sampol de cogeneración de energía es clave ya que garantiza una máxima eficiencia y permite el desarrollo y crecimiento de la industria y de la economía local, con la generación de empleos indirectos durante la construcción de la planta.

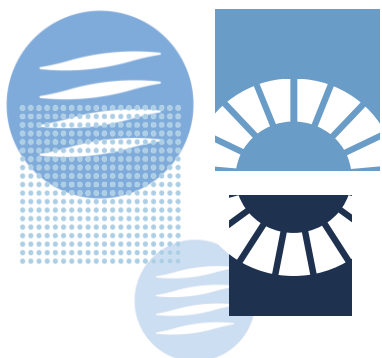
### **Comité Ético - Herramienta de Seguimiento**

En 2017 se creó un Comité Ético que se encarga de velar el cumplimiento del Código Ético. Entre las competencias del Comité Ético destacan: - Fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código Ético. - Resolver las consultas, dudas e incidencias que se les planteen. - Detectar y prevenir riesgos, estableciendo medidas de control a fin de poder evaluar el cumplimiento de la cultura ética de la empresa, así como detectar, evaluar y actuar ante potenciales conductas irregulares. - Asegurar que los trabajadores o terceros, que pongan en conocimiento de la compañía conductas irregulares, no sufran ningún tipo de represalia, manteniendo su anonimato. - Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético. - Establecer todos aquellos procedimientos y/o protocolos de actuación que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento del Código Ético. En 2020 no ha habido cambios en el Comité Ético.

**Documentos adjuntos:**  
[#101iniciativasporelclima.pdf](#)



# ANEXO CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS





---

## Empleados

---

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

#### derechos humanos



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

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

---

### Igualdad de género



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

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

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

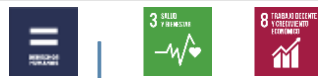
**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

**Indicador GRI:** 403

---

### Ambiente laboral



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

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

---

### Impulsar la sensibilización en materia

#### medioambiental



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

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

---

## Erradicación del trabajo infantil/forzoso



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

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

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

**Indicador GRI:** 408, 409

## Oportunidades para jóvenes con talento



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

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad

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

## Inserción y accesibilidad de personas con

### discapacidad



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

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

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

**Indicador GRI:** 406

## Cláusulas contractuales con los empleados



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

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

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

## Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

### convenios



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

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

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

**Indicador GRI:** 102-41

## Proveedores

### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



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

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

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

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

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



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

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

## Clientes

### Fomento de la calidad en la entidad



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

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

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

**Indicador GRI:** 416

### Información transparente al clientes



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

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

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

**Indicador GRI:** 417

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



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

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

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



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

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

**Indicador GRI:** 418

## Relación duradera con los clientes



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

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

## Medioambiente

### Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

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

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

### Cambio Climático



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

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

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

**Indicador GRI:** 201-2



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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# INFORME DE PROGRESO

---

2020

