

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020

GRUPO URVINA

Declaración Responsable de Rut Urbano, CEO Grupo Urvina

Desde su fundación, Urvina y el posterior grupo empresarial fundado por Ángel Urbano en 1959, ha combinado siempre el crecimiento económico con su inquietud por el bienestar social y el respeto por el Medio Ambiente.

La prioridad histórica de la organización ha sido la protección de los trabajadores usuarios de equipos de protección individual (EPIS) en su puesto de trabajo, así como la generación de ahorros y eficiencia en sus clientes a través de la reutilización y el recuperado de dichos equipos. A ello, debemos sumarle la capacidad de la empresa para evitar costes ambientales a sus clientes y colaboradores, gracias al lavado, recuperación, reutilización y reciclado de textiles de uso industrial, y a la restauración mediante procesos específicos de recuperado.

A través de la presentación del presente informe, nos hemos propuesto dar un paso más en favor del bienestar de los usuarios y de la creación de valor para todos nuestros Grupos de Interés.

El presente informe pretende, por tanto, compilar y dar a conocer las actuaciones y políticas de Grupo Urvina en materia de sostenibilidad, y dotar a la organización de un sistema de gestión de la RSC con carácter permanente de mejora.

Grupo Urvina renueva así su compromiso con la iniciativa y los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas, y se compromete a seguir contribuyendo al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

En Zaragoza, a 27 de agosto de 2021.

Rut Urbano Mañero

CEO Grupo Urvina

RED PACTO MUNDIAL ESPAÑA

Pinseque, 16 de agosto de 2021

D. DOMINGO T. BENEDI BERDEJO, mayor de edad, vecino de Zaragoza, con D.N.I. nº 17.442.586-F en nombre y representación de la entidad URVINA, S. L. con domicilio en Pinseque, Zaragoza, Polígono Las Vías, Nave 24 y C.I.F. B-50021658, comparece y como mejor proceda en derecho

MANIFIESTA:

Que, en cumplimiento del requerimiento de presentar el informe de progreso anual, se adjunta a la presente la Memoria de Responsabilidad Social de la Organización, en su versión simplificada.

Y para que conste a los efectos oportunos se firma la presente en el lugar y fecha que constan en el encabezamiento.

Fdo: Domingo Benedí Berdejo
Director Dpto. Legal-RRHH GRUPO URVINA



I. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE NUESTRA ORGANIZACIÓN

QUIENES SOMOS

Desde sus inicios, Grupo Urvina ha basado su filosofía en tres pilares fundamentales, los cuales continúan guiando nuestra actividad a día de hoy:

- I) Obtener la **satisfacción del cliente**, ofreciendo productos y servicios de alta calidad, utilizando innovadores sistemas de información y con un constante compromiso con el concepto de ahorro
- II) Desarrollar todas nuestras actividades con un **respeto total por el Medio Ambiente** y un enfoque de **Economía Circular**.
- III) El **compromiso social** de la organización con las personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social.

DÓNDE TRABAJAMOS

La organización abarca las siguientes áreas geográficas en la actualidad:

España

Oficinas Centrales: Ctra. De Logroño km. 19, Polígono Industrial Las Vías, 50298 Pinseque, Zaragoza.

Centros Productivos:

i) **COELI – Planta de Recuperado de Pinseque**: Ctra. De Logroño km. 19, Polígono Industrial Las Vías, 50298 Pinseque, Zaragoza.

ii) **COELI GREEN – Planta de Recuperado de Illueca**: Polígono el Arenal, nave 7-8, 50250, Illueca, Zaragoza

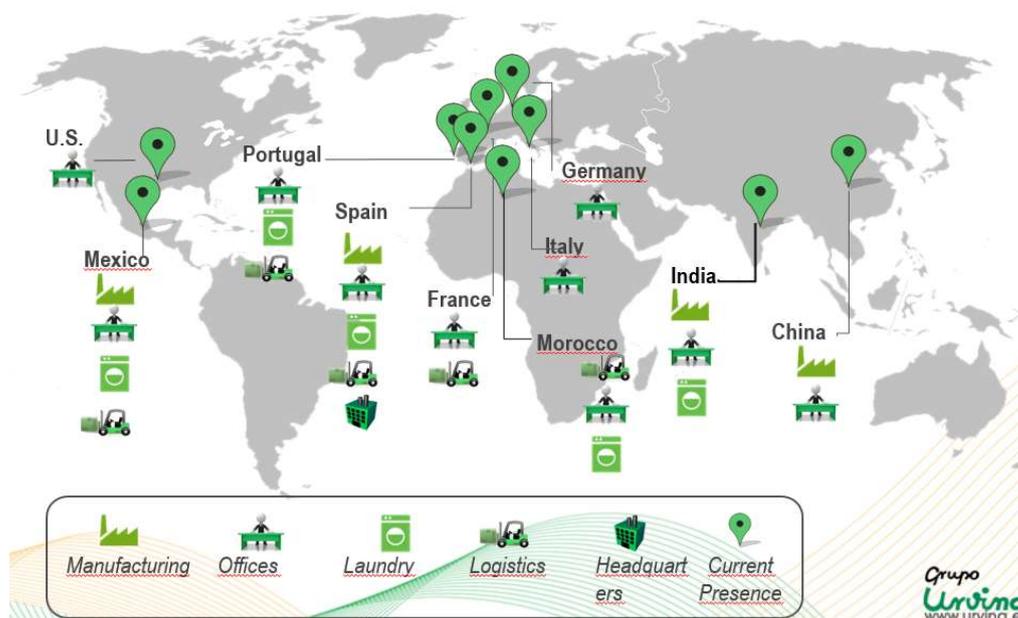
Centros Logísticos:

Centro logístico de PLA-ZA: C/ Borsau, nº 4. Parcela 5, 14, 50197, Zaragoza.

Encontramos delegaciones del Grupo repartidas por toda la península, con el objetivo de situarnos cerca de nuestros clientes y poder brindarles el mejor y más rápido servicio posible: Barcelona, Madrid, Vigo, Valencia y Vitoria.

Presencia Internacional

Como consecuencia de las exigencias de un sector tan innovador y cambiante como es el automovilístico, la continua reinversión de recursos propios en innovación y desarrollo a lo largo de los años y el crecimiento de la organización, Grupo Urvina ha experimentado un **proceso de internacionalización** durante la última década.



PRINCIPALES MAGNITUDES

VEGD*	2019	2020
A. Valor Económico Directo	46.986.656 €	55.120.048 €
Facturación/Ingresos	46.986.656 €	55.120.048 €
B. Valor Económico Distribuido	45.405.204 €	52.338.062 €
Costes Operativos	37.613.489 €	42.716.343 €
Gastos de Personal	7.031.853 €	8.412.654 €
Intereses al Capital	40.834,57	119.846,50
Impuesto sobre Beneficios	719.026,48 €	1.089.218,02 €
Valor Económico Retenido (A-B)	1.581.453 €	2.781.987 €

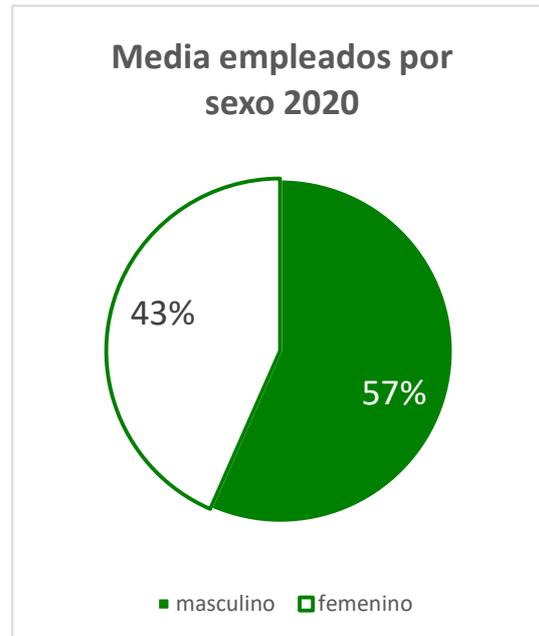
VEGD: Valor Económico Generado y Distribuido

	2019	2020
Activos	50.991.939,72 €	58.853.534,27 €
Totales		

✓ **462 trabajadores** mensuales de media en todo el mundo (2020).

✓ **250 trabajadores** mensuales de media en el año 2020 en **España**

✓ **26 trabajadores discapacitados** empleados mensualmente de media en 2020, en torno al 10% de la plantilla en España.



✓ Entorno al **80 % de los trabajadores con contrato indefinido**, 20% temporal



QUÉ HACEMOS

Nuestra actividad

Grupo Urvina está especializado en la gestión integral de la familia de **EPIs y vestuario**, englobando en un único proveedor toda la cadena de suministro: diseño del producto, producción, logística adaptada al cliente, servicio de Asistencia Técnica, y mantenimiento y reciclado de los equipos.

La gama de productos suministrados cubre todas las familias de equipos de protección individual: guantes, vestuario, calzado, protección auditiva, respiratoria, etc., necesarios para la seguridad de los trabajadores en el medio laboral, en sectores tales como la automoción, siderurgia, petroquímica o alimentación.



Principales Líneas de Negocio

Aportamos **soluciones** basadas en la asistencia técnica permanente, la logística integrada y el compromiso firme con los ahorros globales. Participamos de forma activa y permanente en la implementación de las soluciones propuestas, y aportamos valor a nuestros clientes desde la etapa inicial de los proyectos hasta la ejecución:

- Equipos de Protección Individual y Vestuario Laboral
- Recuperación y Medio Ambiente
- Alquiler de prendas de trabajo
- Servicios Logísticos
- Fabricación de piezas de Automóvil

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

La identificación de los **grupos de interés** de Grupo Urvina emana del proceso de reflexión interna que implica la planificación estratégica de la organización y de las diferentes líneas de negocio.

Para la elaboración del primer informe de sostenibilidad de Grupo Urvina, contamos con la participación de todos los Grupos de Interés identificados por la organización:



Análisis de Materialidad

Con el objetivo de informar de los temas que reflejan impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización, y de aquellos que influyen sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés, se llevó a cabo el presente **análisis de materialidad**.

Para determinar los temas materiales para la organización, procedimos a repartir un cuestionario a una muestra representativa de los distintos grupos de interés. El cuestionario recogía un total de 33 aspectos a evaluar, siguiendo el compendio de aspectos susceptibles de generar impactos que propone GRI en los nuevos Estándares de temática económica (GRI 201a GRI 206), medioambiental (GRI 301 a GRI 308) y sociolaboral (GRI 401 a GRI 419).

De esta manera, los representantes de los diferentes grupos de interés pudieron valorar la importancia de los temas propuestos en el cuestionario, y evaluar la influencia de estos sobre sus propias decisiones.

El cuestionario se distribuyó tanto física como electrónicamente entre los trabajadores, mientras que se contactó con proveedores, clientes y representantes del sector público de manera electrónica. La propiedad, por su parte, proporcionó su respuesta al cuestionario asistidos por el experto en Responsabilidad Social Corporativa de la organización.

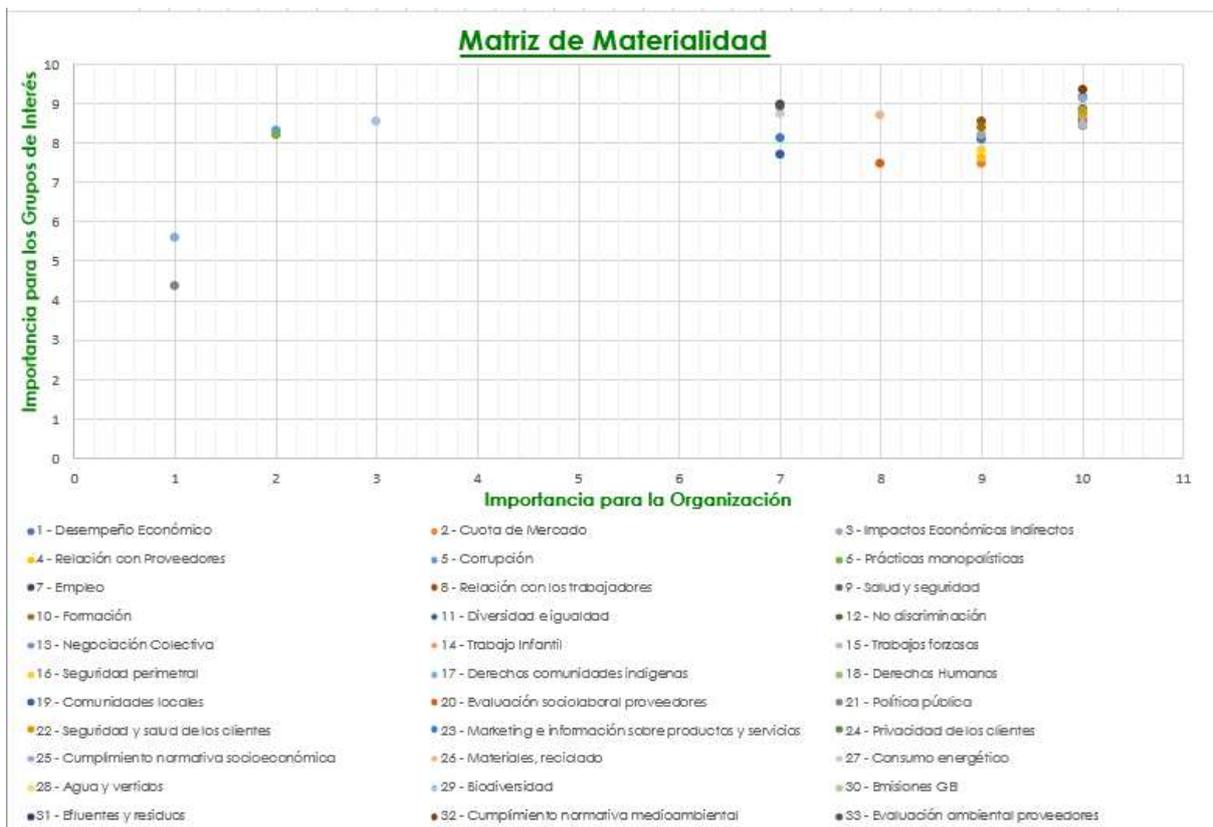
Adicionalmente, recabamos información de nuestros grupos de interés a través de los habituales canales de comunicación que tenemos con los mismos:

- **Propiedad:** análisis de materialidad, estrategia de la organización, documentos internos.
- **Clientes:** plataformas IT de comunicación y coordinación, reportes de gerentes de grandes cuentas y departamento comercial, homologaciones de productos y servicios, evaluaciones de sostenibilidad impuestas, coordinación de actividades empresariales (CAE)
- **Proveedores:** cuestionario de materialidad, reportes de nuestro Departamento de Compras y Área Técnica, informes de calidad, proceso interno de evaluación y homologación de proveedores, homologaciones externas.
- **Trabajadores:** reportes del Departamento de RR.HH, reportes de responsables y jefes de equipo/división, canales habituales de comunicación interna y charlas y reuniones para concienciación.
- **Sector Público:** leyes y reglamentos de aplicación directa, normativa económica, sociolaboral y medioambiental de aplicación directa, estándares nacionales e internacionales voluntariamente adoptados por la organización.

Pudimos comprobar que los temas que señaló como de vital importancia cada grupo de interés coincidían en la mayoría de ellos. Destacan los siguientes temas para cada Grupo de Interés relacionado a continuación:

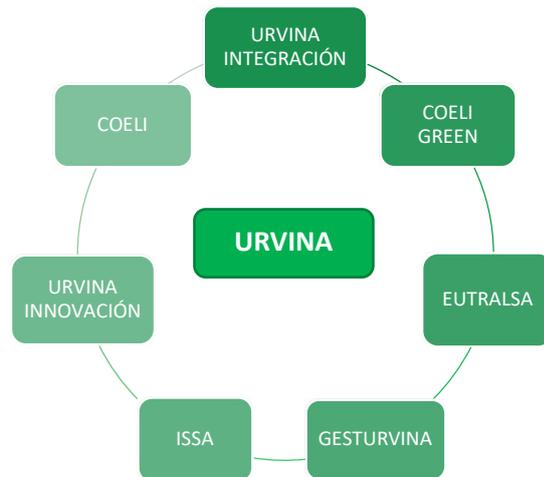


De la conjunción de las variables mencionadas, así como la información obtenida a través de los diferentes canales de comunicación activos, obtenemos la Matriz de Materialidad propuesta a continuación, la cual nos permite identificar los aspectos que son **materiales** para la organización:

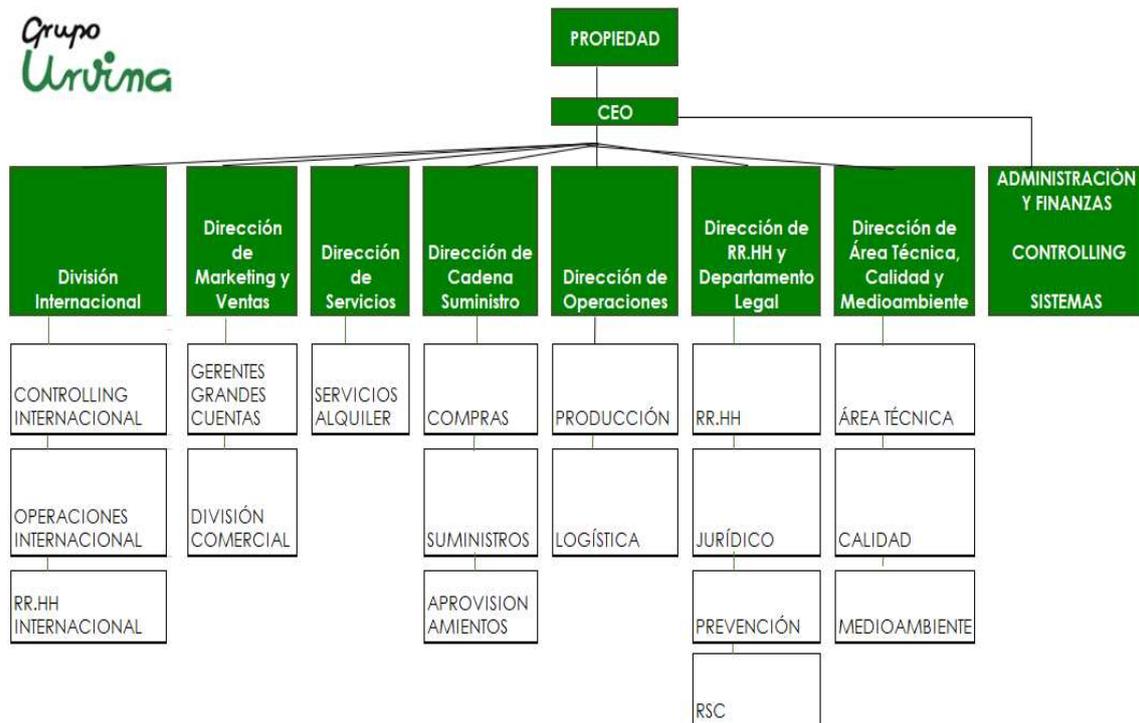


GOBIERNO Y FORMA JURÍDICA

Grupo Urvina en España es un grupo empresarial compuesto por más de diez sociedades limitadas, cada una de ellas dedicada a un área concreta del negocio. La información relativa a la composición de las sociedades se puede consultar en los Estados Anuales Consolidados que se publican en el Registro Mercantil.



El Grupo Empresarial está dirigido en la actualidad por los descendientes de Ángel Urbano Gil, fundador de la organización: Ángel Urbano Forcén, CEO de Grupo Urvina, actual propietario y gerente, y Rut Urbano Mañero, CEO de Grupo Urvina. La estructura de Gobierno de la Organización viene definida a través del siguiente organigrama:



ETICA E INTEGRIDAD

La Propiedad y los Administradores y Directivos están comprometidos a procurar un crecimiento económico sostenible, respetuoso con las personas, la Sociedad y el Medio Ambiente.

El nuevo **Código de Conducta y Cumplimiento Normativo** de Grupo Urvina, desarrollado en 2019, se encuentra alineado con los principios fundamentales de la organización (Satisfacción del Cliente, Medio Ambiente y Compromiso Social), y recoge los compromisos de la Propiedad con los diferentes Grupos de Interés, así como las pautas de comportamiento de los Administradores y Directivos en el ejercicio de sus funciones de administración y gerencia. Incorpora, asimismo, un compromiso firme con el respeto y la inviolabilidad de los **Derechos Humanos** en todos los lugares y ámbitos de influencia de la organización.

El elenco de **valores** que recoge el código engloba desde principios generales, valores, hasta pautas concretas de conducta que afectan a la gestión, la administración, el desempeño en el puesto de trabajo y las relaciones con los principales Grupos de Interés.

- | | |
|--------------------------------|--------------------|
| ✓ Responsabilidad | ✓ Sostenibilidad |
| ✓ Prevención | ✓ Equilibrio |
| ✓ Seguridad | ✓ Precaución |
| ✓ Profesionalidad | ✓ Transparencia |
| ✓ Cumplimiento legal/normativo | ✓ Confidencialidad |

El Código se encuentra distribuido a todos los responsables de los centros de trabajo de la organización y a todos los Administradores y Directivos. A su vez, se puede encontrar en los lugares de uso y acceso común de cada centro.

Otros documentos recogen **guías de conducta** en relación con distintas situaciones que se dan en el devenir de la organización:

- Manual de Buenas Prácticas Medioambientales
- Documento *On boarding* (Manual de Bienvenida)
- Código de conducta de proveedores y Proceso de Homologación de Proveedores

Existe un **protocolo de actuación** para los casos de incumplimiento del código de conducta, así como otros protocolos para los ámbitos del acoso por diferentes razones, incluidas discriminaciones por razón de género, a partir de los cuales, y en función de la

infracción cometida y gravedad de la misma, intervienen el responsable directo, Recursos Humanos y/o Dirección en el marco de un proceso trifásico.

En el año 2020 **no se registraron denuncias** por irregularidades relacionadas con las políticas de ética y cumplimiento normativo establecidas en el Código de conducta, y por tanto **no hubo ningún caso de corrupción confirmado**.

COMPROMISO SOCIAL

Entidades con las que colaboramos e iniciativas suscritas por Grupo Urvina



ecovadis

Ecovadis, plataforma de evaluación, difusión y cooperación en materia de Responsabilidad Social Corporativa a nivel europeo, nos ha concedido en el año 2020 la medalla de plata tras evaluar nuestro desempeño en RSC.



Fundación Urvina

Fundación Urvina es la fundación constituida con recursos propios de la organización cuyo objetivo principal es promover y facilitar la integración en la sociedad de las personas con discapacidad.

ISO 9001 e ISO 14001

Grupo Urvina está certificado en las normas **ISO 9.001: 2015**, de **gestión de calidad**, e **ISO 14.000: 2015** de **gestión medioambiental**.

IATF 16949

Especificación técnica ISO específica del sector automoción para prevención de defectos y la reducción de la variación y el desperdicio en la cadena de suministro.

II. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Como entidad firmante del **Pacto Mundial**, es nuestro deseo y nuestra determinación apoyar y desarrollar los **10 Principios de Pacto Mundial** dentro de nuestra esfera de influencia, y estamos comprometidos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de nuestra estrategia, cultura y acción cotidiana, así como a involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de las Naciones Unidas.

Grupo Urvina velará por el cumplimiento y la inviolabilidad de los **Derechos Humanos** en todos los lugares y ámbitos de actuación del Grupo. Nuestros códigos internos de conducta prohíben cualquier indicio de realización de trabajos forzados, utilización de trabajo infantil, utilización de coacción o fuerza física o psicológica por parte de colaboradores, socios, clientes y/o proveedores.

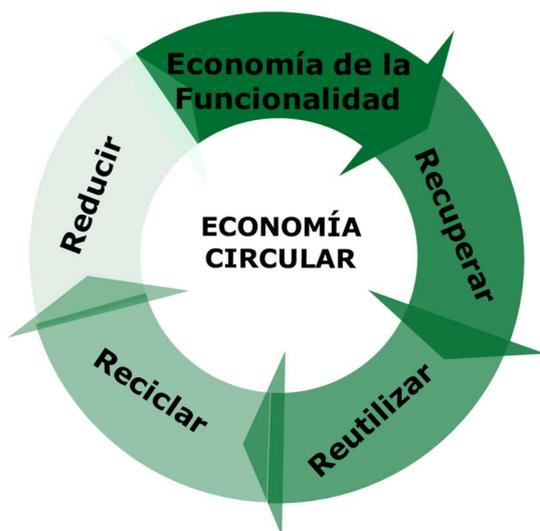
En el año **2020**, no se detectaron casos ni indicios de realización de trabajos forzados, utilización de fuerza o coacción, o utilización de trabajo infantil, en nuestros centros de actividad o nuestra área de influencia (proveedores, clientes, colaboradores).

La relación de medidas prácticas llevadas a cabo para implementar los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas puede observarse en el **Anexo I**.

III. GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

El **respeto por el Medio Ambiente** es uno de los valores básicos de la organización, uno de los pilares fundamentales de la actividad de Grupo Urvina y uno de los argumentos básicos de nuestro negocio.

En las relaciones con nuestros clientes buscamos siempre soluciones que impliquen ahorros globales en el consumo de la cadena de suministros, tanto en materiales como en consumos. Además, liberamos a quienes deciden trabajar con nosotros de importantes cargas en gestión de residuos. Reducimos el impacto ambiental de nuestros clientes, así como la posibilidad de que se generen nuevos impactos.



Ampliamos la vida útil de los Equipos de Protección Individual

Reducimos el consumo de materiales mediante el proceso de recuperado

Generamos ahorros en consumos (agua, electricidad) tanto en los clientes como en la Sociedad mediante el lavado industrial de vestuario laboral

Los Objetivos y Metas de la empresa están definidos en consonancia con el respeto por el Medio Ambiente y el desarrollo sostenible.

Sistema de Gestión Ambiental

Evaluamos los impactos ambientales de nuestra actividad para definir dichos objetivos y llevarlos a cabo gracias al **Sistema de Gestión Integrado** implantado, según las normas **ISO 9001:2015**, **ISO 14001:2015** e **IATF 16949**. Nuestras dos Plantas de Recuperado,

situadas en Pinseque e Illueca, están certificadas para ambas normas y en constante revisión y actualización.

Energía

Nuestros procesos de lavado, reparado y recuperado son intensivos en consumo energético, y es responsabilidad de todos hacer un uso eficiente, equilibrado y sostenible de los recursos y del consumo de energía. Registramos el consumo eléctrico por instalación para poder medir el consumo y poder poner en marcha medidas de ahorro específicas, y ponemos en marcha periódicamente campañas de concienciación de ahorro energético para los empleados.

Agua

Apostamos por la utilización de las mejores tecnologías disponibles para reducir nuestro impacto en el recurso hídrico y garantizar un uso sostenible del mismo. Contamos con una instalación depuradora en cada una de nuestras plantas productivas, y trabajamos continuamente para lograr verter la menor cantidad posible de residuos, consiguiendo en la actualidad valores inferiores a una tercera parte de los límites legalmente establecidos.

Residuos

Utilizamos la metodología FIFO (*First In, First Out*) con nuestro sistema de almacenaje informatizado para prevenir la caducidad de los productos y evitar que se conviertan en residuo.

Todos los residuos peligrosos generados por Grupo Urvina son gestionados por gestores externos autorizados, quienes los recogen directamente en nuestras instalaciones. En ningún momento se realiza importación o exportación alguna de residuos peligrosos

IV. GESTIÓN DE CLIENTES

NUESTRA ESTRATEGIA: EL USUARIO EN EL CENTRO DE LA ESTRATEGIA

La principal preocupación de Grupo Urvina es la **seguridad de las personas y de los usuarios** que utilizan los EPIS que distribuimos, lavamos y recuperamos.

Nuestro Departamento de Asesoría Técnica y el Departamento de Calidad velan constantemente por la seguridad de las personas que trabajan para nuestras empresas clientes.



Realizamos un servicio de acompañamiento al cliente mediante procesos de homologación objetiva de EPIS, que materializamos en una Matriz de Comportamiento.

Además, desarrollamos para cada área y para cada tipo de puesto alternativas en protección, realizando un seguimiento continuado de sus niveles de protección.

GESTIÓN DE LA CALIDAD

Como suministradores y fabricantes de Equipos de Protección Individual, no nos limitamos al cumplimiento de la normativa en materia de seguridad (Reglamento UE 425/2016) sino que seguimos los más altos estándares de calidad dentro de esta familia de productos. La seguridad de las personas usuarias es prioritaria para el desarrollo de nuestra actividad, por lo que no nos permitimos errores.

Contamos con un equipo de trabajo que controla que los niveles de protección de los EPIS que distribuimos mantienen los niveles de protección tras el proceso de recuperación, y se estudia la durabilidad de cada gama de productos.

COMUNICACIÓN Y PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES

La **comunicación** con nuestros clientes es constante y fluida. Cada cliente cuenta con una persona de contacto dentro de nuestra organización (Gestor) que se encarga de detectar las necesidades del cliente a través de una labor proactiva, y

atiende sus necesidades e inquietudes para posteriormente transmitirla al Área Técnica y el Departamento de Calidad.

Nos adaptamos a cada cliente y desarrollamos sistemas de información a medida para las necesidades específicas de cada uno.

INFORMACIÓN SOBRE PRODUCTOS

Etiquetado y fichas técnicas

La totalidad de los productos que distribuimos y comercializamos son etiquetados siguiendo la normativa vigente, incluyendo información sobre los materiales que componen la prenda o equipo, el país de origen, recomendaciones de lavado, de uso y otra información técnica.

Por su parte, todos los **equipos de protección individual** identifican los niveles de protección que proporcionan al usuario frente a distintas contingencias. Por ejemplo, los guantes deben identificar los niveles de protección frente al daño por abrasión, corte, rasgado y perforación.

Además, proporcionamos información a nuestros clientes mediante fichas técnicas, especificaciones técnicas y también catálogos con información sobre nuestros productos, adaptando los medios necesarios según las necesidades de cada cliente.

Seguridad de nuestros productos

Como parte de nuestro proceso de asesoramiento y acompañamiento en el recuperado de EPIS y prendas de vestuario, recomendamos los EPIS más adecuados al puesto de trabajo de acuerdo con sus características y los riesgos inherentes al mismo.

Nuestro laboratorio, equipado para testar los niveles de protección de los EPIS y resistencia de las prendas, determinar su vida útil, e identificar los procesos óptimos de lavado y recuperado a los que se debe someter cada equipo, analiza cada equipo recomendado y emite los informes pertinentes con las recomendaciones oportunas.

V. GESTIÓN DE PROVEEDORES

La preocupación de Grupo Urvina por la excelencia, la calidad y la sostenibilidad de nuestros productos y servicios abarca a la totalidad de nuestros **proveedores**, quienes son parte fundamental de nuestra cadena de valor. Nuestros departamentos de **Compras, Área Técnica y Calidad** trabajan para establecer relaciones estables, fructíferas y de beneficio mutuo.

CODIGO DE CONDUCTA

Las relaciones establecidas con nuestros proveedores tienen como requisito indispensable para su formalización el conocimiento y aceptación de una serie de requerimientos relativos a la profesionalidad de las relaciones, cuestiones operativas y requisitos de calidad, además de un **Código de Conducta para Proveedores**, basado en las reglas de la Organización Internacional del Trabajo, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible e inspirado en los valores y principios de la Organización. Entre las premisas que establece el Código de Conducta de Proveedores encontramos:

- | | |
|--|--|
| ⊗ Prohibición de utilización de mano de obra infantil | ✓ Prevención de riesgos laborales |
| ⊗ Prohibición de utilización de trabajos forzados u obligatorios | ✓ Respeto al Medio Ambiente |
| ⊗ Prohibición de castigos físicos, coercitivos y abusivos | * Libertad de asociación y Negociación Colectiva |
| ✓ Lugar de trabajo saludable y seguro | * Cumplimiento de la legislación sociolaboral |

La totalidad de los proveedores de la organización ha firmado el Código de Conducta para Proveedores, pues es un requisito esencial para poder colaborar con nosotros.

HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

Como parte del proceso de negociación y posterior homologación de proveedores, nuestros proveedores son sometidos a una **evaluación tanto inicial como periódica en el tiempo**.

Aunque la práctica es global, nuestro proceso de homologación de proveedores está especialmente centrado en los impactos que puede tener nuestra cadena de suministro en países del Sudeste Asiático y África. Procuramos reforzar nuestro proceso en aquellos países donde históricamente se ha podido constatar una falta de regulación en materias sociolaborales, instando a nuestros colaboradores a la aplicación de buenas prácticas, individualizando el seguimiento de nuestros proveedores y realizando **auditorías periódicas** y visitas por parte de nuestro personal propio.

VI. GESTIÓN DE PERSONAS

NUESTRO EQUIPO

En Urvina consideramos que nuestro mejor activo son las **personas** que trabajan para nuestra organización.



Es nuestra misión y nuestro deber proporcionar a nuestros trabajadores un entorno de trabajo sostenible, estable, duradero y satisfactorio, en el que puedan desarrollarse profesionalmente en condiciones de estabilidad, seguridad, igualdad de oportunidades y respeto a todas las personas independientemente de su condición social, sexo, raza, religión e ideología.

El nivel de exigencia de un sector tan puntero como el automovilístico y la industria pesada, donde se concentra el grueso de nuestros clientes, nos hacen, además, exigir el máximo nivel de rendimiento y especialización en nuestro trabajo.



En función del trabajo desempeñado, desarrollamos Planes de Polivalencia y elaboramos Planes de Carrera, promoviendo así la **formación continua** como elemento diferenciador a la hora de mantener e incrementar nuestra competitividad.

Empleo por sexo en España	2020			2019		
	Nº de empleados	Hombres	Mujeres	Nº de empleados	Hombres	Mujeres
MEDIA	250	142	109	241	143	98
%	100%	57%	43%	100%	59%	41%

Apostamos por las relaciones de trabajo estables y duraderas como pilar básico del desarrollo profesional y la eficiencia en el puesto de trabajo.

Modalidad de contratación año 2020			
	Indefinido	Temporal	Total
Contrataciones totales	197	53	302
Porcentaje	79%	21%	100%

Grupo Urvina rige la totalidad de las relaciones con sus empleados de acuerdo a la Legalidad vigente y a los Convenios Colectivos, que se aplican en función del tipo de puesto de trabajo que ocupa cada persona, respetándose los derechos de asociación, acción sindical y negociación colectiva. La totalidad de nuestros empleados se encuentran cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.

% puestos cubiertos por Acuerdos de Negociación Colectiva	100%
---	------

Centros Especiales de Empleo

Urvina Integración S.L es la sociedad que agrupa y gestiona nuestros Centros Especiales de Empleo de Aragón y Galicia, y a través de la cual se hace posible la integración socio laboral de personas discapacitadas. Nuestro objetivo es proporcionarles un trabajo productivo, remunerado y que participa regularmente en las operaciones de mercado.

En la actualidad, las personas que trabajan para Urvina Integración apoyan en la práctica totalidad de las áreas de actividad del Grupo.

Proceso On Boarding

Con el objetivo de acomodar la llegada de cada persona a la organización, y que la adaptación al puesto de trabajo sea lo más rápida y cómoda posible, tenemos previsto un procedimiento de "**on boarding**" o bienvenida para aquellos nuevos empleados que pasan a formar parte de la organización.

FORMACIÓN

El cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la organización para asegurar la sostenibilidad del negocio sólo puede conseguirse a través de empleados comprometidos, cualificados y con talento.

Desde el momento en el que una persona empieza a colaborar con nosotros, aplicamos la filosofía “**learning by doing**”, que nos permite capacitar a nuestros trabajadores a la vez que ayudan a sacar el trabajo correspondiente al puesto.

Programa “Urvina Trainee”

Consiste en un **Plan de Formación** inicial que siguen las personas que se incorporan a la organización, y cuyos objetivos son:

- ✓ Conocer, a grandes rasgos, el funcionamiento de la organización en su conjunto
- ✓ Conocer el funcionamiento de las áreas y departamentos de importancia estratégica para la organización
- ✓ Conocer los productos y servicios que proporcionamos a nuestros clientes
- ✓ Comprender la integración de su puesto de trabajo y su relación con las demás áreas y departamentos
- ✓ Infundir en los recién llegados los valores y principios de Grupo Urvina

Para ello, las personas de reciente incorporación acompañan durante las primeras semanas de trabajo al personal directivo, integrantes de calidad, producción y área técnica, durante 1-2 horas al comienzo de su jornada laboral. Así, las nuevas incorporaciones aprenden y comparten sus primeras impresiones sobre tareas tan importantes como:

- Seguimiento del nivel de protección de los EPIS que utilizan nuestros clientes
- Determinación de las cargas de trabajo diarias y de los recursos necesarios
- Comprobación del estado de los flujos productivos y *layouts*
- Detección y tratamiento de incidencias en los servicios prestados a clientes
- Comprobación de productos y mercancías listas para expedir
- Comprobación del estado de reclamaciones de calidad

Formación continua

Los responsables de cada equipo y departamento son los encargados de detectar las necesidades formativas específicas de las personas que tienen bajo su mando y comunicarlas al Departamento de RR. HH, quienes analizan los reportes de los

responsables, valoran las distintas posibilidades y coordinan las acciones formativas. El objetivo es siempre mejorar el desempeño en el puesto de trabajo y complementar e impulsar el **desarrollo profesional** de nuestros empleados.

Adicionalmente, impartimos charlas formativas de manera periódica para concienciar a la plantilla sobre las claves del negocio y las líneas estratégicas marcadas por la organización.

Idiomas

Proporcionamos en nuestras instalaciones clases de **inglés, francés y alemán**. Contamos con varios grupos en función del nivel de aprendizaje para aquellos trabajadores cuyo desarrollo de competencias internacionales se considera crucial para la organización.

Durante el año 2020 se llevaron a cabo un total de 1.348 horas de formación interna y externa:

FORMACIÓN 2020*	
SOCIEDAD	HORAS
URVINA	129
GESTURVINA	715
COELI	90
COELI GREEN	5
URVINA INNOVACIÓN	213
URVINA INTEGRACIÓN	192
EUTRALSA	4
ISSA	0
TOTAL	1.348
MEDIA EMPLEADOS 2020	250
H. FORMACIÓN / EMPLEADO	5,39

*Datos de nuestro informe anual de crédito bonificado

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Somos conscientes de la importancia de contar con un grupo humano diverso, capaz de aportar diferentes puntos de vista a la hora de enfrentarnos a los retos.

Las condiciones salariales de la organización responden únicamente a criterios de capacidad y mérito de los empleados, y no existen diferencias en el salario base para hombres y mujeres que respondan a la mera condición sexual dentro de ninguna de las sociedades que componen Grupo Urvina.

La actividad de Grupo Urvina abarca 8 países y hasta 12 nacionalidades diferentes en el grueso de nuestros empleados. Grupo Urvina prohíbe terminantemente cualquier tipo de discriminación por razón sexo, raza, religión, ideología, nacionalidad, condición social, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social.

En el año **2020**, hemos puesto en práctica el nuevo **Protocolo de Prevención del Acoso** desarrollado en el año 2019, que bebe de la esencia del protocolo anterior, en el que los casos se trataban de manera confidencial, constituyendo una comisión para cada caso concreto que evalúa e investiga el caso, entrevistándose con los candidatos y los testigos para tomar decisiones en consecuencia. El proceso se divide en dos estancias (con posibilidad de resolver el conflicto de forma amigable o informal y de manera formal), e incluye una relación de actuaciones que pueden ser entendidas como acoso. Además, insiste en la utilización de nuestro **canal interno de denuncias**, aclarando las reglas y procedimiento para su utilización.

Adicionalmente nos encontramos inmersos en el proceso de renovación, actualización y adecuación de nuestro **Plan de Igualdad**, desarrollado por primera vez en 2017.

CONCILIACIÓN

Contamos con medidas de flexibilidad de la jornada para posibilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

Promovemos que tanto hombres como mujeres puedan disfrutar del **descanso por paternidad y maternidad** que de forma respectiva establece la legislación vigente. Existe, además, la posibilidad de compatibilizar el cuidado de los hijos adaptando las jornadas de las personas que lo necesitan.

En los meses de verano, se permite a aquellos trabajadores que lo deseen desempeñar su puesto de trabajo en jornada continua de 7.30 a 14.00, disfrutando así de fines de semana más largos durante el periodo estival. Durante la semana de las Fiestas del Pilar también se ofrece la posibilidad de disfrutar de horas de conciliación.

Durante el año **2020**, alrededor de **59 personas** se adhirieron a medidas de **reducción de jornada**, pasando de un contrato a tiempo completo a un contrato a tiempo parcial.

Por último, a lo largo del año 2020 y ante la situación de extrema gravedad atravesada a nivel internacional, pusimos en marcha todo un abanico de medidas de conciliación específicas con el objetivo de que nuestros colaboradores pudieran adaptar su situación personal y familiar a las medidas impuestas por el Gobierno de España en el marco de la lucha contra la pandemia y dedicar tiempo al cuidado de los familiares y allegados que lo necesitasen:

- Posibilidad de **teletrabajo / trabajo en remoto**
- **Adaptación de horarios** de entrada y salida
- **Disfrute de permisos** con cargo al contingente de horas destinadas para asuntos personales.
- Disfrute de **permisos recuperables**, adicionales a los ya previstos.

SEGURIDAD Y SALUD

La Seguridad y la protección de los trabajadores frente a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo es una parte fundamental de nuestra misión, nuestros valores y nuestra filosofía. Trabajamos todos los días para proporcionar soluciones en seguridad a nuestros clientes y es por ello que nos exigimos el cumplimiento de los máximos estándares de seguridad en el desarrollo de nuestra propia actividad.

Política de Prevención de Riesgos Laborales

La **Política de Prevención de Riesgos Laborales** de nuestra Organización tiene como objetivo la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, con el objetivo de elevar los niveles de **seguridad, salud** y **bienestar** de nuestros trabajadores. La responsabilidad de la prevención de Riesgos Laborales incumbe a toda la organización, pues asumimos el compromiso de incorporar la gestión preventiva a la totalidad de las activadas.

Prevía incorporación de cualquier trabajador a su puesto de trabajo, se le informan de los riesgos inherentes al mismo y se le explican en una sesión formativa cómo afrontamos y nos protegemos contra dichos riesgos.

En la actualidad, un Grupo de Trabajo constituido por miembros de los departamentos de Operaciones (Producción), Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos trabaja para dar cumplimiento a los objetivos marcados. Tenemos el compromiso de reducir el número de accidentes (objetivo 0 accidentes) así como de prevenir su ocurrencia mediante acciones formativas y divulgativas concretas.

En el año **2020** se llevaron a cabo un total de **164 h de formación** en materias de prevención de riesgos, seguridad y salud, coordinadas por nuestro SPA Quirón Prevención.

El desglose de accidentabilidad para los años 2019-2020 se presenta en la página a continuación.

	2019			2020		
	Nº de AT con baja	Nº de AT sin baja	Nº AT resultantes en fallecimientos	Nº de AT con baja	Nº de AT sin baja	Nº AT resultantes en fallecimientos
URVINA	4	1	0	4	6	0
URVINA INNOVACION	0	0	0	0	0	0
GESTURVINA	1	2	0	0	1	0
EUTRALSA	0	1	0	0	3	0
ISSA	0	0	0	0	0	0
COELI	0	2	0	0	2	0
COELI GREEN	0	0	0	0	0	0
URVINA INTEGRACIÓN	4	0	0	2	0	0
TOTAL	9	6	0	6	12	0

Durante el año 2020 se desarrolló tal y como requería la situación de pandemia ocasionada por el virus **SARS-CoV-2** todo un **plan específico de prevención y protección** frente al contagio que aplica desde entonces y mientras la situación se prolonga:

- **Normas generales de higiene** corporal y respiratoria para prevenir contagios.
- **Indicaciones** en el caso de contacto estrecho con positivos confirmados, incluyendo aclaraciones en caso de baja médica.
- **Adaptación** de espacios de trabajo, lugares de esparcimiento y medios de transporte de la empresa.
- Incremento de **limpieza** en los centros de trabajo.
- Dotación y utilización de **EPIS** específicos (mascarillas).
- **Concienciación** a la plantilla en forma de recomendaciones y buenas prácticas para prevenir contagios tanto en el ámbito laboral como en el familiar y personal.

Vigilancia de la Salud

En la actualidad, Grupo Urvina tiene externalizado el sistema de vigilancia de la salud. Un **Servicio de Prevención Ajeno** vela por el bienestar de las personas de nuestra Organización, para las áreas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía, psicología aplicada a las relaciones laborales y medicina del trabajo.

Para los trabajadores desplazados en las filiales internacionales, Urvina se preocupa por su bienestar a través de la contratación de un **seguro médico internacional**.

Adicionalmente, se han firmado convenios con entidades aseguradoras que nos garantizan condiciones especiales en la contratación de seguros de salud privados para aquellos empleados que lo deseen. Uno de nuestros objetivos marcados para los años venideros es fomentar una alimentación saludable y una vida activa y sana entre las personas que trabajan para nuestra organización.

Anexo 1. Relación de medidas prácticas para la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

<i>Diez Principios Pacto Mundial</i>			
PRINCIPIO	CONTENIDO	MEDIDAS	PÁGINA
1	Derechos Humanos <i>«Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia»</i>	Aplicación y difusión del nuevo Código de Conducta y Cumplimiento Normativo desarrollado en 2019	12
		Implementación de Canal de Denuncias confidencial ante situaciones de dudosa ética o licitud	12
		Medidas 2020-2021: - Potenciar la formación inicial y periódica en Derechos Humanos, Anticorrupción y Ética en los negocios. - Elaborar indicadores de seguimiento de las acciones formativas y del cumplimiento del Código de Conducta	-
2	Derechos Humanos <i>«Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos»</i>	Código de Conducta para Proveedores de aceptación indispensable para el inicio de una relación comercial. Incluye prohibiciones expresas relativas al trabajo infantil, trabajos forzados, castigos físicos, coercitivos o abusivos, y relativas al respeto a la normativa sociolaboral.	12, 19
		Auditorías a proveedores con evaluaciones tanto iniciales como periódicas en el tiempo.	19
		Medidas 2020-2021: 1. Elaboración de indicadores de seguimiento de los procesos de homologación de proveedores y seguimiento de auditorías en materia de Sostenibilidad y DD.HH.	-
3	Normas Laborales <i>«Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva»</i>	Suscripción de acuerdos de negociación colectiva que cubren la totalidad de las relaciones laborales de la organización.	21
4	Normas Laborales <i>«Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción»</i>	Aplicación y difusión del nuevo Código de Conducta y Cumplimiento Normativo .	12
		Código de Conducta para Proveedores de aceptación indispensable para el inicio de una relación comercial. Incluye prohibiciones expresas relativas al trabajo infantil, trabajos forzados, castigos físicos, coercitivos o abusivos, y relativas al respeto a la normativa sociolaboral.	12, 19
		Auditorías a proveedores con evaluaciones tanto iniciales como periódicas en el tiempo.	19
5	Normas Laborales <i>«Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil»</i>	Desarrollo y difusión del nuevo Código de Conducta y Cumplimiento Normativo .	
		Código de Conducta para Proveedores de aceptación indispensable para el inicio de una relación comercial. Incluye prohibiciones expresas relativas al trabajo infantil, trabajos forzados, castigos físicos, coercitivos o abusivos, y relativas al respeto a la normativa sociolaboral.	12, 19
		Auditorías a proveedores con evaluaciones tanto iniciales como periódicas en el tiempo.	19

6	Normas Laborales <i>«Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación»</i>	Promoción de la integración de personas con discapacidad a través de nuestros Centros Especiales de Empleo y Fundación Urvina	13, 21
		Política de Igualdad de aplicación directa en los procedimientos de RR.HH	24
		Desarrollo de nuevo Protocolo de Prevención del Acoso , incluye canal de denuncias y protocolo de actuación en dos estancias.	24
		Acciones de formación continua en el marco de Planes de Carrera individualizados y formación en idiomas para desarrollo de competencias internacionales.	22, 23
		Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	25
		Medidas 2020-2021: - Actualización del Plan de Igualdad de la organización	-
7	Medioambiente <i>«Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente»</i>	Manual de Buenas Prácticas Medioambientales disponible para la totalidad de las personas de la organización	12
		Gestión de residuos peligrosos mediante gestores externos autorizados	16
		Medidas 2020-2021: - Actualización y modernización del Manual de Buenas Prácticas Medioambientales - Actualización y seguimiento de KPI's de gestión medioambiental. - Desarrollo de nuevos indicadores de gestión medioambiental.	-
8	Medioambiente <i>«Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental»</i>	Enfoque de Economía Circular en la totalidad de actividades de la organización	4, 15
9	Medioambiente <i>«Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente»</i>	Sistema de Gestión Integrado implantado según normas ISO 9001, 14001 e IATF 16949	15, 16
10	Anticorrupción <i>«Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno»</i>	Desarrollo y difusión del nuevo Código de Conducta y Cumplimiento Normativo .	12
		Código de Conducta para Proveedores de aceptación indispensable para el inicio de una relación comercial. Detalla importe máximo para considerar un regalo aceptable y recuerda que será sorteado entre los miembros de la organización.	19
		Implementación de Canal de Denuncias confidencial ante situaciones de dudosa ética o licitud	12